

NUESTRO GRUPO ES MUCHO MÁS
QUE LA SUMA DE SUS PARTES.
TENEMOS UN PROPÓSITO QUE
NOS UNE.

04

GESTIÓN
SOSTENIBLE

NUESTRO COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD

En Echeverría Izquierdo estamos comprometidos con la sostenibilidad: creemos que el desarrollo económico debe coexistir en armonía con el desarrollo social y medioambiental.

Como compañía realizamos esfuerzos y acciones para contribuir con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.



En 2022, el Grupo Ei se sumó al Compromiso PRO, modelo de gestión de desarrollo empresarial sostenible, que se materializa mediante un programa que incorpora herramientas y acompañamiento a las empresas, además de destacar el compromiso de las mismas con los siete pilares de sostenibilidad de la CChC.



Member of
**Dow Jones
Sustainability Indices**
Powered by the S&P Global CSA

Somos la empresa de
Ingeniería y Construcción
con el mejor ranking de sostenibilidad
en Chile y top 4% a nivel mundial.



“No hay otra forma de hacer negocios sino es desde la ética y la búsqueda de impacto positivo en el entorno”

Pablo Ivelic
CEO Corporativo



ALCANCE

Como parte de su profundo compromiso con la sostenibilidad, EISA busca comunicar en esta Memoria Anual 2022 su gestión y prioridades en relación con el desarrollo empresarial responsable.

Este capítulo presenta los resultados del desempeño de la organización en los ámbitos de ASG, para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022.

El contenido de esta memoria está en línea con los requerimientos de información del estándar Global Reporting Initiative (GRI) para la elaboración de reportes de sostenibilidad y del cuestionario de Dow Jones Sustainability Index (DJSI).

Este documento da cumplimiento a la NCG 461 de la CMF e incluye los grupos de indicadores SASB aplicables a los segmentos de negocio de la compañía.

MATERIALIDAD

GRI 3-2

Durante 2021 se realizó el levantamiento de los temas materiales que guían el compromiso y Estrategia de Sostenibilidad de Echeverría Izquierdo.

Para su definición, se consideraron las tendencias locales e internacionales de las industrias de la Ingeniería y Construcción, Inmobiliaria y Minería, lo cual ha permitido trabajar en forma consensuada con los estándares ambientales, sociales y de gobernanza implementados en la actualidad en las diferentes áreas de negocios de la Compañía.

Los temas materiales fueron aprobados por el Gerente General y gerentes de distintas áreas, quedando establecidos como los ejes de trabajo para la sostenibilidad.

Los temas materiales son 24 y están organizados de la siguiente forma:

SOCIAL

- DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL
- ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO
- CALIDAD DE VIDA LABORAL
- DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO
- IMPACTO EN LAS COMUNIDADES
- SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL
- DERECHOS HUMANOS
- SALARIO DIGNO

ECONÓMICO

- GOBIERNO CORPORATIVO
- ÉTICA EN EL NEGOCIO
- SATISFACCIÓN DE CLIENTES
- EXCELENCIA OPERACIONAL
- MODELO DE NEGOCIOS RESILIENTE
- GESTIÓN DE CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE
- INNOVACIÓN
- TRANSFORMACIÓN DIGITAL

AMBIENTAL

- ESTRATEGIA DE CAMBIO CLIMÁTICO Y EMISIONES GEI
- GESTIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS
- INFRAESTRUCTURA SOSTENIBLE
- UTILIZACIÓN DEL RECURSO HÍDRICO
- PROTECCIÓN Y PRESERVACIÓN DE BIODIVERSIDAD
- GESTIÓN DE IMPACTOS AMBIENTALES EN PROYECTOS Y SERVICIOS
- USO ENERGÉTICO
- ECOEficiencia OPERACIONAL

Las definiciones de los temas materiales son las siguientes:

GRI 3-2

	Diversidad e Inclusión	Contar con un equipo humano que refleje la diversidad del entorno social –en términos de género, nacionalidad, discapacidad y otros aspectos relevantes-, velando de esta manera por la igualdad de oportunidades en la empresa.
	Atracción y Retención de Talento	Consolidarse como una empresa atractiva para atraer nuevos talentos, así como disminuyendo los niveles de rotación en la empresa, asegurando la disponibilidad de capital humano.
	Calidad de Vida Laboral	Contribuir al bienestar de los empleados, mediante beneficios y programas que respondan a sus necesidades y contribuyan a un buen clima laboral en la compañía.
	Desarrollo de Capital Humano	Desarrollar las habilidades claves en nuestros equipos, además de generar estructuras para coordinación y colaboración, tanto para el desarrollo profesional de las personas como también para responder a los desafíos de la industria.
	Impacto en las Comunidades	Potenciar impactos sociales y ambientales positivos derivados de los proyectos y obras ejecutadas, a través de un activo relacionamiento con las comunidades y grupos locales afectados, atendiendo a sus reclamos e inquietudes.
	Salud y Seguridad Ocupacional	Profundizar la cultura organizacional basada en el resguardo de la seguridad y bienestar, tanto mediante la proactiva mitigación de riesgos identificados en las operaciones, como a través de una continua promoción de la salud ocupacional.
	Derechos Humanos	Velar por el cumplimiento de los derechos fundamentales en toda la cadena de valor, a partir de lo establecido en los Principios Rectores de las Naciones Unidas.
	Salario Digno	Proporcionar sueldos y compensaciones acordes a las necesidades de la fuerza laboral y que posicionen competitivamente a la compañía en las industrias donde se desenvuelve.
	Gobierno Corporativo	Que gestione los intereses de todos sus accionistas (incluyendo los minoritarios), sea eficaz, diverso e incluya transparencia en sus estructuras de incentivos y requisitos de propiedad.
	Ética en el Negocio	Asegurar la ética e integridad a través de políticas relativas a: corrupción, soborno, prácticas anticompetitivas, conflictos de interés o influencia política, capacitando colaboradores/as y contratistas para fortalecer una cultura interna éticamente intachable.
	Satisfacción de Clientes	Contar con toda la información relevante para el óptimo relacionamiento con clientes, logrando su máxima satisfacción a través de estándares de servicio y fortaleciendo la fidelización.
	Modelo de Negocios Resiliente	Adaptarse oportunamente a los cambios regulatorios, tendencias de mercados emergentes o crisis que puedan afectar al negocio.
	Gestión de Cadena de Suministro Responsable	Identificar y gestionar riesgos y oportunidades en el ámbito económico, social y ambiental en proveedores y especialmente subcontratistas, generando una gestión sostenible en la cadena de valor.
	Innovación	Innovar de manera permanente en los distintos procesos y unidades del negocio, buscando la máxima eficiencia, productividad y los menores impactos socioambientales; generando así una cultura de innovación que se convierta en acelerador de transformaciones estratégicas.
	Transformación Digital	Aplicación de nuevas tecnologías, digitalización y automatización para una mayor excelencia operacional, resguardando la ciberseguridad a todo evento.
	Excelencia Operacional	Cumplir con una excelente calidad en los servicios que se otorgan, logrando una rentabilidad positiva del negocio y competitividad en costos.



ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD (GRI 2-22)

Con el objetivo de consolidar la Sostenibilidad de la compañía y su liderazgo en la industria, el último trimestre de 2022 se dio inicio al proceso de desarrollo de la estrategia de Sostenibilidad con la planificación y asignación de recursos correspondientes. Para 2023, está contemplado **realizar la definición de la Política de Sostenibilidad y construir la Estrategia de Sostenibilidad de Echeverría Izquierdo**, lo cual será un proceso altamente participativo para definir los compromisos y metas para la compañía y sus unidades de negocio.

El proceso considera un diagnóstico sobre el estado de la sostenibilidad en la empresa y las prioridades de los grupos de interés, para identificar aquellos temas materiales donde hay mayores oportunidades de mejora y gestión. El diagnóstico contempla análisis de procedimientos; revisión de las mejores prácticas de empresas líderes de la industria minera e ingeniería y construcción a nivel nacional e internacional; entrevistas a directores, ejecutivos y gerentes corporativos de las unidades de negocio; análisis de estándares de sostenibilidad con especial énfasis en Dow Jones Sustainability Index; encuestas y entrevistas a los grupos de interés.

Luego de esta etapa y la definición de prioridades para el Grupo Ei, se realizarán talleres participativos a nivel corporativo y por unidad de negocio con el objetivo de construir una Estrategia de Sostenibilidad acompañada de medidas concretas que sea pertinente y adecuada para cada una de las empresas que conforman la organización.

El Grupo Ei busca desarrollar una Política y Estrategia de Sostenibilidad que permita manifestar su profundo compromiso con el desarrollo sostenible e incorporar esta visión en la gestión del negocio, siendo aliados de los clientes en sus propios avances al respecto.

NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS GRI 2-29

En Echeverría Izquierdo sabemos que el buen trabajo se hace en equipo y en forma colaborativa. Por ello, la compañía valora profundamente las contribuciones que todos sus grupos de interés realizan para el logro de cada uno de los proyectos y la entrega de servicios. Los principales grupos de interés con los que el Grupo Ei se relaciona son:

COLABORADORES

Uno de los pilares fundamentales de Echeverría Izquierdo son los colaboradores. Sin el compromiso y aporte de cada uno de ellos, nada sería posible. La labor que realizan cada día en oficinas y en obra es clave para la entrega de servicios y edificaciones de alta calidad.

La relación de la compañía con este grupo de interés se desarrolla a través de distintos canales internos que están abiertos en forma continua y permanente: trabajo colaborativo en la co-construcción del propósito y en la definición de los valores de la compañía y la estrategia del negocio y de sostenibilidad; Plan de Feedback; Encuesta de clima laboral; Participación y consulta en temas de Salud y Seguridad Laboral; Charlas integrales; Canal de denuncias; Ecosistema interno de Innovación; Intranet y Redes Sociales.

El Grupo Ei está comprometido con el fomento de un buen clima laboral, el desarrollo profesional e integral de los colaboradores, el trabajo colaborativo, el trato digno, la diversidad e inclusión, la salud y seguridad laboral de cada una de las personas que forma parte del equipo.



Estrategia de Cambio Climático y Emisiones GEI

Gestionar una estrategia para disminuir los efectos negativos del cambio climático, considerando posibles riesgos y oportunidades, incluyendo la medición y gestión de emisiones GEI.



Gestión de Residuos Sólidos

Contar con un sistema de manejo de residuos de tipo domiciliario, industrial y peligrosos, implementando principios de economía circular, incluyendo prácticas de reducción y mitigación de impactos de residuos, en todo el ciclo de vida; tanto en la etapa de uso de productos como en la disposición final.



Infraestructura Sostenible

Construir estructuras de menor impacto dentro de todo su ciclo de vida. Desde el ecodiseño y la innovación, utilizando materiales de construcción con impactos más bajos, asegurando su eficiencia energética e hídrica en la etapa de uso y reduciendo sus impactos al final de su vida útil.



Utilización del Recurso Hídrico

Manejo del consumo de agua dentro de las operaciones, incluyendo proyectos y servicios, considerando medición, estrategias de disminución de consumo, reutilización y restauración de recursos hídricos.



Protección y Preservación de Biodiversidad

Implementar medidas de protección y preservación de biodiversidad de los ecosistemas en las áreas de proyectos, a través de estudios o cuantificación de biodiversidad crítica, entre otras medidas posibles.



Gestión de Impactos Ambientales en Proyectos y Servicios

Medición, gestión y prevención de los impactos ambientales generados por los proyectos en todos los ámbitos, siguiendo los parámetros de evaluación de impactos definidos por la legislación.



Uso Energético

Gestión del consumo de energías en los procesos productivos de la compañía, incluyendo proyectos y servicios, el uso de combustibles y electricidad. Fomentando la reducción y el uso de energías renovables.



Ecoeficiencia Operacional

Optimización en el uso de recursos naturales, aumentando la eficiencia de los procesos productivos y disminuyendo las pérdidas y los desechos generados.

PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS

Son socios estratégicos a lo largo de toda la cadena de valor y actores clave para el logro de cada proyecto y servicio.

El Grupo Ei mantiene canales de comunicación abiertos en forma continua para la atención y resolución de sus consultas.

En el caso de los proveedores, la organización se relaciona a través del acompañamiento y comunicación continua a nivel corporativo, desde el área de Abastecimiento y también en procesos de licitación y acuerdos comerciales a largo plazo. Además, el Grupo Ei promueve la preferencia de proveedores locales para la ejecución de sus proyectos.

Respecto de los subcontratistas, son las Unidades de Negocio quienes coordinan el relacionamiento, que comienza en la fase previa de licitación y posteriormente en la selección y contratación de servicios. Se realiza un monitoreo permanente y directo con cada uno para el cumplimiento de requisitos y estándares exigidos por la legislación aplicable. Como socios estratégicos en materia de seguridad, los subcontratistas del Grupo Ei están integrados en todas las acciones de Prevención de Riesgos que realiza la compañía.

El compromiso de Echeverría Izquierdo con este grupo de interés es la promoción de prácticas responsables en toda la cadena de valor, además del cumplimiento normativo en todos los ámbitos que correspondan.

CLIENTES

Son la razón de ser del Grupo Ei, por lo cual se trabaja día a día para generar relaciones colaborativas con la finalidad de satisfacer todas sus necesidades con altos estándares de calidad. Para el logro de este objetivo, se trabaja continuamente en el mejoramiento de la satisfacción de los clientes a través de distintos mecanismos de medición y la implementación de acciones concretas que permitan mejorar su experiencia. La relación de la compañía con este grupo de interés se desarrolla a través de distintas instancias, entre las que se encuentran conversatorios para levantamiento de necesidades y expectativas; ruedas de negocios y talleres para el co-diseño de servicios; reuniones en pre-contratos y durante la ejecución de obra; encuestas de satisfacción en distintas fases de avances de obra y/o término de proyecto. En el caso de proyectos habitacionales, se realizan encuestas de satisfacción que incluyen las tres etapas del viaje del cliente -compra, entrega y postventa- debido al interés de la organización por atender en forma integral todas sus necesidades.

El compromiso del Grupo Ei con los clientes es ofrecer servicios y productos con los más altos estándares de la industria en cuanto a calidad y seguridad.



“Trabajamos cada día para agregar valor al entorno, mejorando la calidad de vida de las personas. El cliente es nuestro centro”

Raimundo Cruzat
Gerente Inmobiliaria

INVERSIONISTAS

Son los accionistas de la compañía. Con ellos se mantiene un canal de comunicación abierto para asegurar la relación permanente y directa. Junto con ello, se sostienen reuniones periódicas con los principales inversionistas y, con frecuencia trimestral, se realizan presentaciones de resultados lideradas por el CEO. Asimismo, se envía información vía mail en forma permanente y se publica información relevante para esta audiencia en la página web.

El compromiso del Grupo Ei con los inversionistas es asegurar transparencia corporativa, velar por sus intereses, promover conductas éticas y cumplimiento normativo.

COMUNIDAD

Son quienes se encuentran en el entorno de los centros de trabajo, proyectos y obras que ejecuta la empresa. El Grupo Ei busca continuamente mejorar los canales de comunicación con este grupo de interés, para procurar una relación virtuosa que busque en conjunto la mitigación de los efectos e impacto que las operaciones y obras pudiesen causar en el entorno.

La relación con la comunidad se da en forma directa en todas las obras de edificaciones y, en forma indirecta, según lo requerido por los mandantes en el segmento de Minería e Industria.

El compromiso de la organización con esta audiencia es aportar en su desarrollo y calidad de vida, así como en la mitigación de los efectos e impactos que se pudiesen ocasionar.

GREMIO CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN

Principal agrupación gremial del Grupo Ei, que entrega directrices sobre las mejoras a implementar en la industria. La relación con este grupo de interés es continua y Echeverría Izquierdo tiene un rol activo a través de la participación en mesas de trabajo, compartiendo experiencia y visión. Adicionalmente, la organización participa en diversos programas del gremio trabajando en forma colaborativa en el desarrollo e implementación de proyectos e iniciativas.

STARTUPS

Para Echeverría Izquierdo, la innovación y el desarrollo tecnológico son herramientas de mejora continua para enfrentar los desafíos de la industria.

En consecuencia, el relacionamiento con las startups se materializa desde la colaboración y la asociación pues son actores clave del ecosistema externo de innovación del Grupo Ei.



ÁMBITO SOCIAL

SALUD Y SEGURIDAD

Las personas están en el centro de nuestro quehacer y, por ello, su seguridad es fundamental.

EL VALOR DE LA SEGURIDAD

Con mucho orgullo es posible afirmar que el Grupo Ei ha logrado reducir significativamente sus tasas de accidentabilidad y siniestralidad gracias a la implementación de la estrategia definida por el Comité Ejecutivo de Seguridad, que fue liderada por el Gerente General Corporativo, los Gerentes de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gerentes Generales de cada una de las unidades de negocio.

Luego de dos años de intenso trabajo en el control de la pandemia, esta estrategia se centró en volcar nuevamente los esfuerzos hacia la prevención de riesgos de accidentes. Este proceso requirió mucha dedicación por parte de los profesionales de la operación en la implementación de medidas para evitar el contagio del Covid-19, así como también control y cumplimiento por parte de los trabajadores.

Esta estrategia se ha enfocado en dos temas relevantes definidos a partir del estudio y análisis de los accidentes ocurridos en 2021:

- Gestión de riesgos críticos.
- Apoyo y formación de trabajadores con baja experiencia laboral.

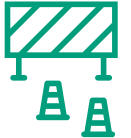
En 2022, el Grupo Ei consiguió alcanzar las tasas más bajas de accidentabilidad y siniestralidad, lo que es un logro destacable para la compañía. Esto ha sido posible gracias al compromiso y esfuerzo de todos los miembros del equipo y a la implementación de las medidas de seguridad adecuadas para prevenir accidentes y garantizar la protección de los trabajadores.

El enfoque en la gestión de riesgos críticos ha permitido identificar y abordar los peligros más importantes de manera efectiva, reduciendo la probabilidad de incidentes graves. Asimismo, el apoyo a los trabajadores con baja experiencia laboral ha ayudado a garantizar que tengan las herramientas y capacitación necesarias para desempeñar sus tareas de manera segura y efectiva.

 HORAS HOMBRE
34.555.993

TASA DE FRECUENCIA
1,79

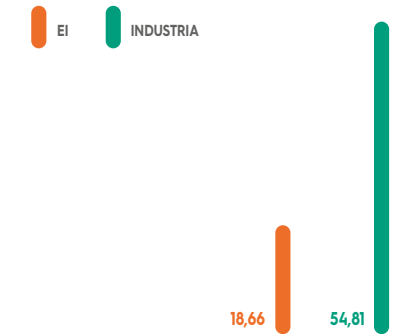
 TASA DE ACCIDENTABILIDAD GRUPO EI
0,45

 TASA DE SINIESTRALIDAD GRUPO EI
18,66

GRUPO EI VS INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN
TASA DE ACCIDENTABILIDAD



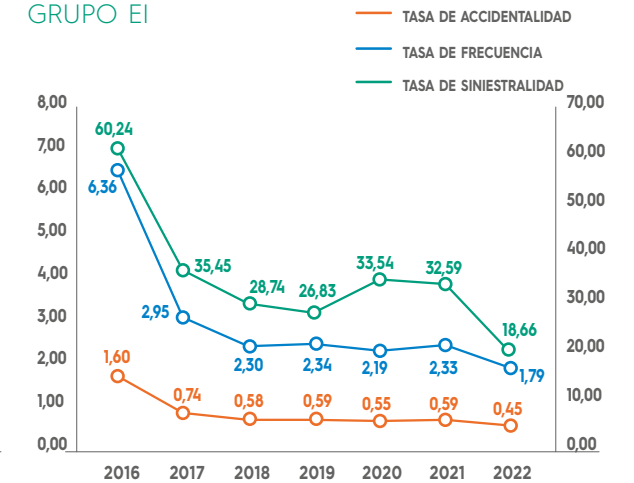
GRUPO EI VS INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN
TASA DE SINIESTRALIDAD



GRUPO EI VS INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN
TASA DE FRECUENCIA



TASAS CONSOLIDADAS
GRUPO EI



FUENTE: MUTUAL DE SEGURIDAD CCHC - 2022

FOCO EN LAS PERSONAS DURANTE LA CRISIS SANITARIA

Durante el tercer año de pandemia, el Grupo Ei logró un desempeño destacado en la gestión de la crisis sanitaria. Esto se debe en gran medida a los esfuerzos para controlar la propagación del virus al interior de la empresa.

Para esto, se implementaron medidas de prevención y control siguiendo las recomendaciones de las autoridades sanitarias y adaptándolas a las necesidades de la organización desde el primer momento. Gracias a estas definiciones, se logró mantener un ambiente seguro y saludable para las personas, lo que permitió continuar con las operaciones de manera efectiva.

La empresa ha establecido políticas de teletrabajo y horarios flexibles para garantizar la seguridad y la salud de sus colaboradores, sin descuidar la calidad de los servicios de cara a los clientes. Además, se implementaron estrictos protocolos de limpieza y desinfección en todas las instalaciones.

Es importante destacar que este logro no habría sido posible sin la colaboración y el profundo compromiso de todos los miembros del Grupo Ei, quienes han trabajado arduamente para cumplir con las medidas implementadas y mantener un ambiente seguro para todos.



CONTRIBUYENDO CON EL PLAN DE VACUNACIÓN CONTRA EL COVID-19

Durante 2022, cuando desde el Ministerio de Salud se comenzó a dar señales de disminución de restricciones y medidas de control, el Grupo Ei mantuvo las iniciativas de difusión para no bajar los brazos y reforzar la importancia de que cada trabajador completara su programa de vacunación.

Asimismo, se continuó con los operativos de identificación activa de casos Covid (BAC) mediante la aplicación de test de antígenos en todos los centros de trabajo.

Se mantuvieron las señaléticas sobre uso de EPP, distanciamiento social, lavado de manos, uso de mascarilla y alcohol gel en todas las unidades de negocio.

Se registraron y realizaron seguimientos de casos positivos, considerando los días de reposo y altas médicas.

Se lanzaron campañas de difusión con videos corporativos a través de canales como WhatsApp y, pensando en la integración familiar y la prevención de contagios, en Nexxo se realizó un concurso de dibujos.

Se otorgaron permisos con goce de sueldo a los trabajadores para que asistieran a los vacunatorios más cercanos a sus domicilios y a las obras. Además, se dispuso transporte para facilitar el traslado a los centros de vacunación.

Se entregaron adhesivos para el casco a los trabajadores vacunados con sus dosis de refuerzo.



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

GRI 403-1

El Grupo Ei dispone de un Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo adaptado a las necesidades de cada segmento y filial, cumpliendo con la legislación vigente y basado en el siguiente estándar:

NORMA ISO 45.001/2018



PEC EXCELENCIA DE MUTUAL DE SEGURIDAD



PEC COMPETITIVA DE MUTUAL DE SEGURIDAD



Dado que las personas están en el centro del quehacer del Grupo Ei y, por ello, su seguridad es fundamental, el Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo incorpora procesos clave para cumplir con los objetivos y metas de la compañía. Estos procesos incluyen identificación de peligros y riesgos, inducción de los trabajadores, estándares de prevención de fatalidades, planificación integrada, controles operacionales, índice de probabilidad de accidentes (IPA), reportabilidad, investigación de incidentes, plan de auditorías internas y externas, plan de capacitaciones, protocolos de salud ocupacional, campañas masivas y auditorías.

“El 2022 fue un año en el que se avanzó mucho en sostenibilidad. Nuestro reconocimiento en DJSI fue un tremendo logro, porque visibiliza las cosas que se hacen desde hace mucho tiempo en la empresa. Hay un profundo trabajo que se comenzó a sembrar hace tiempo y que ahora se está cosechando para situar al Grupo Ei como líder”

Sebastián Echeverría
Gerente de Nuevos Negocios Corporativo



POLÍTICA GLOBAL DEL GRUPO Ei

Cada una de las unidades de negocio que conforman el Grupo Ei está alineada con el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo. Por ello, funciona como una política global corporativa, bajo estándares reconocidos, como ISO 45001/2018.

Sobre la base de este sistema de gestión, las filiales han desarrollado sus propias políticas de SSTMA, que incluyen los siguientes elementos:

- Aplicabilidad a la totalidad de las operaciones, garantizando la seguridad y el bienestar integral de todas las personas bajo la supervisión de la empresa.
- Compromiso de mejora continua.
- Procesos de consulta con trabajadores y representantes.
- Respaldo de estas políticas a nivel ejecutivo ya sea por parte del CEO o del Gerente de cada empresa.



De estas políticas se derivan los planes de acción para cada una de las filiales, que incluyen:

- Definición de objetivos, metas y KPI´s respecto de tasa de accidentes, gravedad y otros indicadores relevantes, con un seguimiento adecuado para evaluar progreso.
- Establecimiento de responsabilidades en toda la empresa, incluyendo roles a nivel ejecutivo para la supervisión y correcta implementación de estas directrices, así como reuniones periódicas entre las áreas involucradas.
- Realización de inspecciones y visitas a las obras por parte de responsables internos y expertos de la Mutual de Seguridad.
- Formación periódica para instalar una cultura asistencial ante los riesgos de SST.
- Planes de respuesta ante incidentes o situaciones de emergencia que puedan ocurrir en las operaciones.

GOBERNANZA: Los temas de Seguridad y Salud en el trabajo (SST) son tratados mensualmente en los comités ejecutivos donde participan los Gerentes Generales de las unidades de negocio, junto con los Gerentes de áreas, operaciones y SST. El Gerente General de cada empresa es quien reporta el desempeño al Directorio.



“Lo primero que se habla en cada reunión de Directorio es sobre seguridad laboral”
Andrea Repetto, Directora.

Cada una de las filiales del Grupo Ei lleva a cabo un programa anual de **auditorías internas** que contempla los requisitos legales y los establecidos en los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SST) implementados. Estas auditorías son lideradas por el área de Seguridad y ejecutadas por personal calificado y certificado como auditor, lo que permite mantener un control efectivo sobre la implementación de los sistemas de gestión.

El objetivo de estas auditorías es verificar el cumplimiento de la norma ISO 45001:2018 en cada uno de los centros de trabajo, asegurando la conformidad de los requisitos e identificando hallazgos a través de la definición de planes de acción por parte de los equipos auditados. Estos planes de acción son posteriormente seguidos y cerrados para garantizar una mejora continua.

Los sistemas de gestión de cada filial son auditados en forma externa por las siguientes casas certificadoras según criterio ISO 45001/2018:

- AENOR
- Bureau Veritas
- ABS Consulting
- Mutual de Seguridad (en el caso de los sistemas certificados por PEC)

En ambos casos, la periodicidad es anual y la cobertura corresponde a una muestra representativa de obras que permita evidenciar la operación de acuerdo al alcance definido en el certificado.

CUADRO DE HONOR

5 ESTRELLAS
Cuadro de Honor CChC



5 ESTRELLAS
Cuadro de Honor CChC



5 ESTRELLAS
Cuadro de Honor CChC



4 ESTRELLAS
Cuadro de Honor CChC



PREMIOS DE LA CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN

Descripción de las buenas practicas

CONCURSO BUENAS PRÁCTICAS CCHC
Categoría Velar por la seguridad y salud en máquinas, equipos y lugares de trabajo, Exoesqueleto.

CONCURSO BUENAS PRÁCTICAS CCHC
Categoría Herramientas de Gestión, Precursores “Sacando provecho a la mochila que cargamos”

CONCURSO BUENAS PRÁCTICAS CCHC
“Ganadores” por la buena práctica “Programa de tutorías de baja experiencia laboral (BEL)”

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES

GRI 403-2

- La identificación de peligros y riesgos se realiza en forma sistematizada de acuerdo con el “Procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos”, que es parte integral del sistema de gestión implementado en el Grupo Ei.
- Este procedimiento se desarrolla en base al programa de obra, identificando las actividades o partidas y las etapas de éstas. Se consideran los procesos, identificación de actividades rutinarias y no rutinarias, así como también las etapas de la actividad.
- Este proceso está a cargo de los Jefes de Terreno, de Prevención de Riesgos de Obra y Administrador de Obra. Este último además debe aprobar las matrices IPER y es el responsable del cumplimiento de las medidas de control.
- A través de la **Planificación Integrada**, se pueden anticipar los riesgos más críticos de cada proyecto y abordarlos en forma oportuna, sistematizando su levantamiento y análisis, consiguiendo generar las medidas que logren su anulación o reducción al máximo posible.
- Se definieron pasos a seguir para lograr un levantamiento de calidad de los riesgos propios de cada proyecto, utilizando la estructura general del programa de obra:



INSTANCIAS DE PARTICIPACIÓN Y CONSULTA

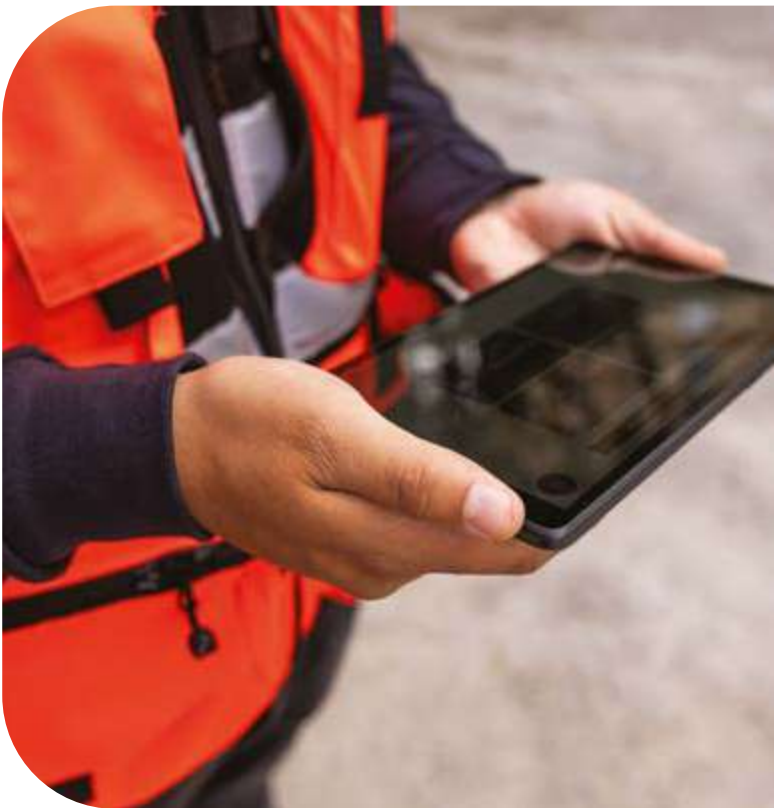


INNOVACIÓN PARA LA REPORTABILIDAD EN CADA OBRA DEL GRUPO Ei

Con el objetivo de fomentar la reportabilidad de incidentes en el interior de las obras, utilizando los medios tecnológicos actuales, accesibles y de público conocimiento, el Grupo Ei desarrolló en conjunto con Woken una nueva aplicación denominada “Yo Reporto”.

Esta innovación permite, a través del escaneo de un código QR, acceder a una plataforma web simple en donde se pueden reportar los hallazgos (incidentes y condiciones de riesgo) en cualquier momento de la jornada y lugar de una obra.

- Cada obra cuenta con un código QR previamente definido y que no puede ser reemplazado.
- El código QR es publicado en distintos lugares de cada obra.
- La información recogida a través del código QR es analizada y procesada por el área de Prevención de Riesgos de la Obra y difundida a los trabajadores.



INVESTIGACIÓN Y DIFUSIÓN DE INCIDENTES

Se ha establecido una metodología para la investigación de los incidentes, que considera inspecciones, fotografías, evidencias, documentos y registros, reconstitución del accidente, reunión de análisis de causas y elaboración de plan de acción.

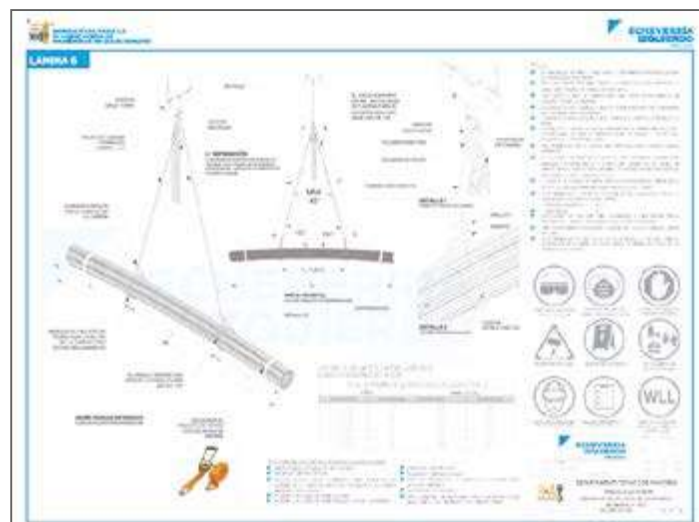
Además de la investigación, se generan alertas de peligro, esto es, un documento de comunicación formal hacia la organización como resultado de un proceso que describe las causalidades del accidente y/o incidente de alto potencial, su respectivo plan de acción y las consecuencias que generó dicho evento.

SISTEMATIZACIÓN DE APRENDIZAJES PARA LA MEJORA CONTINUA

Se generó una base de datos de riesgos (BDR) en una plataforma online con todos los accidentes e incidentes de mayor potencial de riesgo que ha vivido la empresa en las distintas obras, sistematizando los aprendizajes y las acciones correctivas generadas, agrupando la información en función de las diferentes etapas de un proyecto.

MANUAL DE OPERACIONES DE IZAJE

La empresa Proyectos Especiales generó un Manual de Operaciones de Izaje con el objetivo de estandarizar dichas operaciones dentro de la organización, lo cual implica planificar, administrar y controlarlas bajo criterios técnicos que permitan disminuir la probabilidad de ocurrencia de accidentes.



Se realiza una campaña de difusión del "Manual de Operaciones de Izaje" en todos los centros de trabajo de Proyectos Especiales, con el objetivo de estandarizar las operaciones de izaje dentro de la organización, lo cual implica planificar, administrar y controlarlas bajo criterios técnicos que permitan disminuir la probabilidad de ocurrencia de accidentes.

Las actividades desarrolladas en la campaña fueron:



LANZAMIENTO MANUAL DE OPERACIONES DE IZAJE.



CAPACITACIÓN TÉCNICA "DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD EN MANIOBRAS DE IZAJE".



INTERVENCIÓN EN TERRENO "TALLER DE IZAJE".



CAPACITACIÓN TÉCNICA "RIESGOS CRÍTICOS EN EQUIPOS DE ELEVACIÓN Y TRABAJOS EN ALTURA".



CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES PARA EL CARGO "RIGGER".

SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO

GRI 403-3

Todas las empresas filiales del Grupo Ei están adheridas a la Mutual de Seguridad de la CChC, organismo que otorga prestaciones médicas y económicas en caso de un accidente del trabajo o enfermedad profesional.



PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES, CONSULTAS Y COMUNICACIÓN SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

GRI 403-4

Durante 2022, la participación y consulta de los trabajadores se llevó a cabo principalmente a través de los Comités Paritarios de Orden, Higiene y Seguridad de cada centro de trabajo. Estos comités son organismos con representación laboral que permiten la participación formal de los trabajadores en temas de seguridad y salud ocupacional. Además de estos comités, existen otras instancias como las charlas integrales, que sirven como espacios de comunicación y capacitación en estas materias.

En particular, la filial VSL dispone de un procedimiento para la participación y consulta de los trabajadores, que lleva su mismo nombre e indica que, para los colaboradores de obra, queda a disposición el formato “Sugerencias y Reclamos” y, para los trabajadores de oficina y bodega, existe un “Libro de Sugerencias y Reclamos”, donde libremente pueden manifestar sus opiniones e inquietudes respecto de la seguridad y salud en sus centros de trabajo. Esta información es analizada mensualmente por el Comité Paritario de VSL. Las responsabilidades de los comités paritarios y sus funciones están establecidas en el Decreto Supremo N°54.

La frecuencia de las reuniones es mensual. Sin embargo, también tienen la obligación de reunirse cada vez que ocurre un accidente grave o fatal en el centro de trabajo. La toma de decisiones se hace en las reuniones, donde el Comité Paritario plantea y discute temas relacionados con la seguridad y/o higiene en el centro de trabajo, llegando a acuerdos donde se establecen las acciones a seguir.

Los trabajadores están representados en los comités paritarios, pues estos se conforman con tres representantes patronales (quienes son designados por la autoridad máxima del centro de trabajo) y tres representantes de los trabajadores elegidos en un proceso de votación transparente.



TODOS SOMOS RESPONSABLES: FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

GRI 403-5

En el Grupo Ei, la formación de los trabajadores en materias de seguridad y salud ocupacional se realiza a través de tres instancias:

- 1.- **Proceso de inducción** para nuevos trabajadores.
- 2.- **Cursos** definidos en el **programa de capacitación** interna y externa, que incluye capacitaciones en colaboración con la Mutual de Seguridad.
- 3.- **Charlas integrales** de obra, con frecuencia semanal.

A continuación, se describen algunas de estas iniciativas en más detalle:

PROGRAMA DE CAPACITACIONES

En cada centro de trabajo se establece un programa de capacitaciones definiendo los cursos que se realizarán durante la ejecución del proyecto y su periodicidad. Este programa se desarrolla en base a los protocolos del Ministerio de Salud, que abordan los trastornos musculoesqueléticos, radiación UV, manejo de extintores, actividades de pausa activa, trabajos en altura física y trabajos en altura geográfica, cuando corresponda.

PROGRAMA BEL

Tiene como objetivo acompañar a los trabajadores con baja experiencia laboral para que puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva y segura, fomentar la integración y el trabajo en equipo entre los trabajadores con más experiencia y los recién llegados, además de modelar conductas de seguridad, promoviendo una cultura de prevención de riesgos en el lugar de trabajo.

Para el desarrollo de este programa se designa a un tutor para cada trabajador nuevo, quien le brinda apoyo y orientación en su proceso de aprendizaje y realiza capacitaciones y charlas periódicas sobre prevención de riesgos laborales. Además, se establece un sistema de retroalimentación y evaluación continua para medir el desempeño de los trabajadores y, en caso de ser necesario, hacer ajustes en el programa.

CHARLAS INTEGRALES

Cada semana (y en algunos proyectos dos veces por semana) se capacita a todo el personal de las obras en temáticas prácticas y relacionadas al proyecto, al rubro o la empresa. Por ejemplo, se difunden procedimientos de trabajo seguro, medidas específicas de seguridad para ciertas áreas o faenas de las obras, implementación de medidas de prevención en lugares como instalaciones de faena, entre otros. También se difunden incidentes o accidentes ocurridos y los planes de acción para evitar que estos se repitan y/o informaciones relevantes de seguridad o de importancia para todos los trabajadores.

CAMPAÑAS DE SEGURIDAD

Durante todo el año se realizan campañas con temáticas de SST, lo que permite llegar a todos los trabajadores y promover una cultura de seguridad, fomentando la conciencia y el compromiso de todos los trabajadores en esta materia, además de reducir la ocurrencia de accidentes e incidentes en los centros de trabajo.

FOMENTO DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

GRI 403-6

Durante 2022 se realizaron los siguientes programas de promoción de la salud:



PREVENTIVO

Busca detectar y prevenir precozmente enfermedades como diabetes, hipertensión, cáncer de próstata, además de factores de riesgo como obesidad y colesterol alto.



OFTALMOLÓGICO

Permite que los trabajadores y sus cónyuges accedan a un examen oftalmológico en el lugar de trabajo, con el propósito de diagnosticar y tratar eventuales enfermedades a la vista y, cuando corresponda, poder corregirlas con la entrega de anteojos.



DENTAL

Destinado al cuidado de la salud e higiene bucal de los trabajadores y sus cónyuges o convivientes. La atención se realiza directamente en los lugares de trabajo (obras/faenas) en una clínica dental móvil que cuenta con Dentista y Asistente Dental.



VACUNACIÓN CONTRA LA INFLUENZA

Beneficio anual para todos los colaboradores en torno a la prevención de esta enfermedad estacional.



PROMOCIÓN DE LA ACTIVIDAD FÍSICA

Convenios con diferentes gimnasios para práctica deportiva.



OPERATIVO MUJER

Programa de la Corporación de Salud Laboral para la realización de mamografías y papanicolau (PAP).



CONVENIO PSICOLÓGICO

La universidad Gabriela Mistral cuenta con un centro de atención psicológica donde trabajan tanto alumnos de último año de la carrera de psicología como profesionales, a bajo costo para los pacientes. Atienden a pacientes jóvenes y adultos, de manera presencial o remota, dependiendo de las necesidades de cada paciente. El convenio es para los trabajadores y trabajadoras de la empresa y sus familias. Para poder usar el beneficio, deben ser derivados por una asistente social de la empresa y el valor de cada consulta es entre 5 y 15 mil pesos.

PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE LOS IMPACTOS EN LA SALUD Y LA SEGURIDAD

GRI 403-7

Para el Grupo Ei, el bienestar de los colaboradores de las empresas contratistas y subcontratistas es también parte de la mirada sostenible del negocio. Su bienestar es también el bienestar de la empresa. Por eso, en cada uno de los proyectos, se considera a estos trabajadores como socios estratégicos en materia de seguridad y salud ocupacional y su participación es fundamental para el desarrollo de una cultura que promueva las conductas responsables en este sentido. Por esta razón, se les solicita que se alineen con los requisitos básicos en esta área, como la implementación de una matriz IPER, la adopción de procedimientos de trabajo seguro, la realización de exámenes para trabajar en altura, el uso de maquinarias certificadas, la presencia de un supervisor en obra y la obligatoriedad de que todos los trabajadores cuenten con elementos de protección personal certificados.



INDICADORES DE DESEMPEÑO

GRI 403-8

En la compañía, el 100% de los trabajadores están cubiertos por el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

TASA DE ACCIDENTABILIDAD GRI 403-9

	2018	2019	2020	2021	2022
EI MONTAJES INDUSTRIALES	0,16	0,07	0,41	0,42	0,10
NEXXO	0,33	0,20	0,15	0,25	0,29
EI EDIFICACIONES - PPEE	1,01	1,33	1,42	2,18	2,61
PILOTEST TERRATEST CHILE	2,81	2,09	0,43	1,08	0,85
PILOTEST TERRATEST PERU	3,48	0,68	1,32	3,33	1,89
CONSTRUCTORA ECHEVERRÍA IZQUIERDO - SSHH				0,00	1,28
VSL	2,08	2,36	2,61	0,00	2,01
CONSOLIDADO	0,58	0,59	0,55	0,59	0,45

TASA DE FRECUENCIA DE INCIDENTES CON TIEMPO PERDIDO

(Lost-time injuries frequency rate, LTIFR)

"LTIFR = (Número de lesiones con tiempo perdido) / (Total de horas trabajadas en el período contable) x 1'000'000"

	2018	2019	2020	2021	2022
EI MONTAJES INDUSTRIALES	0,63	0,26	1,62	1,68	0,40
NEXXO	1,29	0,81	0,60	1,00	1,17
EI EDIFICACIONES - PPEE	4,02	5,30	5,63	8,67	10,37
PILOTEST TERRATEST CHILE	11,17	8,29	1,70	4,28	3,39
PILOTEST TERRATEST PERU	13,30	2,52	6,71	13,23	8,19
CONSTRUCTORA ECHEVERRÍA IZQUIERDO - SSHH	-	-	-	0,00	5,09
VSL	8,27	9,38	10,36	0,00	7,99
CONSOLIDADO	2,30	2,34	2,19	2,33	1,79

LTIFR CONTRATISTAS	2018	2019	2020	2021	2022
EI MONTAJES INDUSTRIALES	N/A	N/A	N/A	0,00	0,00
NEXXO	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
EI EDIFICACIONES - PPEE	7,40	6,49	4,96	4,24	3,44
PILOTEST TERRATEST CHILE	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
PILOTEST TERRATEST PERU	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
CONSTRUCTORA ECHEVERRÍA IZQUIERDO - SSHH	N/A	N/A	N/A	8,38	0,00
VSL	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

TASA DE FRECUENCIA DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES GRI 403-10

(Occupational Illness or Diseases Frequency Rate, OIFR)

"OIFR = (Número de eventos en el período contable) / (Total de horas trabajadas en el período contable) x 1'000'000"

	2018	2019	2020	2021	2022
EI MONTAJES INDUSTRIALES	0,73	0,00	0,39	0,37	0,50
NEXXO	0,00	0,00	0,00	0,20	0,00
EI EDIFICACIONES - PPEE	0,00	0,71	0,00	0,51	0,00
PILOTEST TERRATEST CHILE	1,24	0,00	0,00	0,00	0,00
PILOTEST TERRATEST PERU	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CONSTRUCTORA ECHEVERRÍA IZQUIERDO - SSHH	-	-	-	0,00	0,00
VSL	3,31	1,34	2,59	0,00	0,00
CONSOLIDADO	0,49	0,16	0,31	0,31	0,29

Los indicadores presentados son certificados por la Mutual de Seguridad de la CChC, organismo externo que monitorea los datos de SST para cada una de las subsidiarias del Grupo Ei.



CAPITAL HUMANO

DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO

Convencidos de la importancia de la equidad de género y del valioso aporte de esta visión en los equipos de trabajo, durante 2022, el Grupo Ei y las distintas Unidades de Negocio impulsaron diversas iniciativas orientadas a la inclusión de las mujeres en el rubro de la construcción.

Por esto, se creó el **Programa de Formación para Operadoras**, una experiencia piloto para mujeres sin experiencia en el rubro, enfocada en la capacitación como Operadoras de Grúas de Montajes Industriales. Este curso es el primer paso en su desarrollo de carrera para formarlas como Ayudantes de Rigger. De las 15 mujeres seleccionadas para integrar esta primera versión del programa, el 100% finalizó el curso. Esto se suma a la decisión de una de las Unidades de Negocio de **certificarse en la Norma Chilena 3262**, lo que ha implicado comenzar una etapa de diagnóstico para luego generar un plan de acción que abarca desde infraestructura hasta modelos de comportamiento, además del desarrollo de una Política de Igualdad de Género.

Para el Día Internacional de la Mujer, se realizó una charla conmemorativa para concientizar sobre el valor de la participación femenina en distintos ámbitos, además de analizar cómo incentivar la equidad en la organización.



En cuanto a la **inclusión de personas en situación de discapacidad**, se realizó una encuesta para levantar información respecto de trabajadores que tuvieran alguna condición de este tipo, pero que no contaran con certificado, de modo de apoyarlos en las gestiones para la obtención de éste. Además, en el Grupo Ei se realizan capacitaciones a representantes de las distintas Unidades de Negocio para ser Gestores de Inclusión. Las principales iniciativas para promover la diversidad e inclusión desarrolladas durante 2022 fueron:

- **Charlas integrales** en los distintos contratos en las Unidades de Negocio, donde se explica la ley y se educa y sensibiliza sobre la temática.
- **Video** difundido a través de la Intranet y correos corporativos, con información acerca de la normativa y sus implicancias.
- **Encuesta sobre realidad de salud**, con más de mil respuestas de todas las Unidades de Negocio. Este insumo se ha utilizado en el área de Bienestar para hacer seguimiento a los casos relacionados con inclusión que requieren apoyo, como obtención de certificados, temas administrativos, obtención de becas y ayudas estatales, entre otros.

Además, durante 2022 se capacitó a 22 colaboradores de las distintas Unidades de Negocio del Grupo Ei como Gestores de Inclusión, de manera de asegurar el cumplimiento de la ley y avanzar en la incorporación de personas con discapacidad en la mayor parte de los centros de trabajo, procurando que no sólo sean contratadas sino que también sean acogidas y desarrolladas de manera integral como todo colaborador de la compañía.



“El foco en la preocupación por las personas es un sello diferenciador de nuestra compañía”

Carolina Reyes, Gerente de Sostenibilidad.

Las **políticas y lineamientos** establecidos en el Grupo Ei para **prevenir la discriminación** son:

- **Prohibición del acoso sexual y no-sexual y tolerancia cero a la discriminación:** se realizó una estandarización del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad para todo el Grupo Ei, en el cual se deja constancia, en el título XXV del artículo 187, de lo siguiente: “Todo trabajador/a de la empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual o laboral en la empresa, así como actos de discriminación en el lugar de trabajo, por la ley o este Reglamento tiene derecho a denunciarlos por escrito a la gerencia y/o administración superior de la empresa o a la Inspección del Trabajo competente”. Este reglamento se encuentra presentado ante la Seremi de Salud y la Inspección del Trabajo.
- **Capacitaciones en materia de no-discriminación:** en el Grupo Ei se realizan capacitaciones sobre el contexto del modelo de prevención de delitos que contempla aspectos del Código de Conducta Ética, que incluyen acoso y discriminación.
- **Procesos de escalamiento en caso de incidentes:** el RIOHS y el Código de Conducta Ética establecen un procedimiento de investigación para casos de denuncias por acoso sexual, acoso laboral o mobbing y actos de discriminación.
- **Acciones disciplinarias en caso de incumplimiento:** el RIOHS establece amonestación verbal o escrita, multa e incluso despido, según la gravedad del incumplimiento.

INCIDENTES DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN
GRI 406-1

Durante 2022, hubo tres casos de incidentes de acoso confirmados. En dos de los casos, fueron desvinculados los trabajadores infractores, y en el otro caso, al trabajador infractor fue amonestado y cambiado de lugar de trabajo. No se registran denuncias confirmadas por discriminación.



NÚMERO DE PERSONAS POR SEXO
CMF 5.1

			
ADMINISTRATIVO	143	213	356
ALTA GERENCIA	3	12	15
AUXILIAR	139	281	420
FUERZA DE VENTA	7	4	11
GERENCIA	11	81	92
JEFATURA	73	1786	1859
OPERARIO	244	8516	8760
OTROS PROFESIONALES	177	419	596
OTROS TÉCNICOS	145	757	902
TOTAL GENERAL	942	12.069	13.011

DOTACIÓN FEMENINA POR CATEGORÍA DE EMPLEO
GRI 405-1

		CARGOS GERENCIALES TOTALES	CARGOS GERENCIALES SENIOR (a uno o dos niveles del CEO)	CARGOS GERENCIALES JUNIOR	CARGOS GERENCIALES EN ÁREAS GENERADORAS DE INGRESOS (es decir, excluyendo a áreas como RRHH o Legales)	CARGOS STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas)	DOTACIÓN TOTAL
2020	%	16%	17%	21%	12%	-%	6%
2021		20%	19%	20%	8%	16%	6%
2022		20%	20%	19%	10%	20%	7%
META PROPUESTA		21%	20%	20%	11%	21%	9%
AÑO META		2024	2024	2024	2024	2024	2024

NÚMERO DE PERSONAS POR NACIONALIDAD

CMF 5.1.2

NACIONALIDAD	ESTAMENTO	SEXO FEMENINO	SEXO MASCULINO	TOTAL GENERAL
Argentina		1	3	4
	Auxiliar	1	1	2
	Gerencia		1	1
	Otros Profesionales		1	1
Boliviana		27	101	128
	Administrativo	1		1
	Auxiliar	8	1	9
	Jefatura		2	2
	Operario	17	94	111
	Otros Técnicos	1	4	5
Brasileña			1	1
	Gerencia		1	1
Chilena		813	11.493	12.306
	Administrativo	137	205	342
	Alta Gerencia	3	12	15
	Auxiliar	92	272	364
	Fuerza de Venta	6	3	9
	Gerencia	11	78	89
	Jefatura	73	1.768	1.841
	Operario	186	8.021	8.207
	Otros Profesionales	169	401	570
	Otros Técnicos	136	733	869
Colombiana		33	72	105
	Administrativo	3	2	5
	Auxiliar	7	3	10
	Jefatura		1	1
	Operario	23	62	85
	Otros Profesionales		1	1
Costarricense			3	3
			1	1
	Operario		1	1
			1	1
Dominicana		1	2	3
	Auxiliar	1		1
Dominiqués			2	2
	Operario		1	1
Ecuatoriana		3	16	19
	Auxiliar	1	1	2
	Jefatura		1	1
	Operario	2	13	15
	Otros Técnicos		1	1
			2	2
Española			2	2
	Administrativo		1	1
Haitiana			1	1
	Operario		1	1
	Auxiliar	9	149	158
	Otros Técnicos	7		7
Mexicana		2	148	150
	Operario		1	1
	Otros Técnicos		1	1
Paraguaya			2	2
	Operario		1	1
	Otros Técnicos		1	1
Peruana		3	3	6
	Auxiliar	17	2	19
	Jefatura		6	6
	Operario	13	115	128
	Otros Profesionales		1	1
	Otros Técnicos	2	7	9
Suiza			5	5
	Jefatura		1	1
	Operario		4	4
Uruguaya			3	3
	Administrativo		1	1
	Gerencia		1	1
	Operario		1	1
Venezolana		23	84	107
	Administrativo	2	4	6
	Auxiliar	5		5
	Fuerza de Venta	1	1	2
	Jefatura		7	7
	Operario	1	50	51
	Otros Profesionales	8	15	23
	Otros Técnicos	6	7	13
TOTAL GENERAL		942	12.069	13.011

PORCENTAJE DE PERSONAS POR NACIONALIDAD

NACIONALIDAD	% DEL TOTAL DE LA DOTACIÓN	% DEL TOTAL DE LOS CARGOS GERENCIALES
Chilena	94,58%	97,46%
Peruana	1,25%	0%
Haitiana	1,21%	0%
Boliviana	0,98%	0%
Venezolana	0,82%	0%
Colombiana	0,81%	0%
Ecuatoriana	0,15%	0%
Suiza	0,04%	0%
Argentina	0,03%	0,85%
Dominicana	0,02%	0%
Uruguaya	0,02%	0,85%
Paraguaya	0,02%	0%
Española	0,02%	0%
Brasileña	0,02%	0,85%



47 TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

NÚMERO DE PERSONAS POR RANGO DE EDAD

CMF 5.1.3

RANGO ETARIO	ESTAMENTOS	SEXO FEMENINO	SEXO MASCULINO	TOTAL GENERAL
Menos de 30 años		217	2339	2556
	Administrativo	44	53	97
	Auxiliar	22	52	74
	Fuerza de Venta		1	1
	Jefatura	9	75	84
	Operario	53	1933	1986
	Otros Profesionales	43	68	111
	Otros Técnicos	46	157	203
		379	4069	4448
Entre 30 y 40	Administrativo	57	73	130
	Alta Gerencia		1	1
	Auxiliar	32	68	100
	Fuerza de Venta	3	1	4
	Gerencia	2	14	16
	Jefatura	31	535	566
	Operario	86	2880	2966
	Otros Profesionales	100	204	304
	Otros Técnicos	68	293	361
		230	3080	3310
Entre 41 y 50	Administrativo	28	51	79
	Alta Gerencia	3	5	8
	Auxiliar	46	64	110
	Fuerza de Venta	1	2	3
	Gerencia	7	34	41
	Jefatura	27	645	672
	Operario	58	1996	2054
	Otros Profesionales	33	108	141
	Otros Técnicos	27	175	202
		100	1985	2085
Entre 51 y 60	Administrativo	12	29	41
	Alta Gerencia		6	6
	Auxiliar	31	59	90
	Fuerza de Venta	3		3
	Gerencia	2	27	29
	Jefatura	6	408	414
	Operario	42	1326	1368
	Otros Profesionales	1	30	31
	Otros Técnicos	3	100	103
		15	571	586
Entre 61 y 70	Administrativo	2	7	9
	Auxiliar	7	35	42
	Gerencia		5	5
	Jefatura		121	121
	Operario	5	367	372
	Otros Profesionales		7	7
	Otros Técnicos	1	29	30
		1	25	26
	Auxiliar	1	3	4
Más de 70 años	Gerencia		1	1
	Jefatura		2	2
	Operario		14	14
	Otros Profesionales		2	2
	Otros Técnicos		3	3
		942	12069	13011
TOTAL GENERAL		942	12069	13011

ANTIGÜEDAD LABORAL

CMF 5.1.4

ANTIGÜEDAD	ESTAMENTOS	SEXO FEMENINO	SEXO MASCULINO	TOTAL GENERAL
Menos de 3 años	Administrativo	774	10.993	11.767
	Alta Gerencia	124	180	304
	Auxiliar		2	2
	Fuerza de Venta	130	262	392
	Gerencia	3		3
	Jefatura	1	21	22
	Operario	45	1.497	1.542
	Otros Profesionales	240	8.083	8.323
	Otros Técnicos	112	307	419
Entre 3 y 6	Administrativo	119	641	760
	Alta Gerencia	92	636	728
	Auxiliar	12	24	36
	Fuerza de Venta	1	3	4
	Gerencia	5	14	19
	Jefatura	3	3	6
	Operario	3	10	13
	Otros Profesionales	9	129	138
	Otros Técnicos	4	325	329
Más de 6 y Menos de 9	Administrativo	33	54	87
	Alta Gerencia	22	74	96
	Auxiliar	35	181	216
	Fuerza de Venta	3	3	6
	Gerencia	1	2	3
	Jefatura	3	2	5
	Operario	1	1	2
	Otros Profesionales	2	14	16
	Otros Técnicos	7	61	68
Entre 9 y 12	Administrativo	17	25	42
	Alta Gerencia	2	19	21
	Auxiliar	20	95	115
	Fuerza de Venta	1	3	4
	Gerencia	1	2	3
	Jefatura	1		1
	Operario	1		1
	Otros Profesionales	2	10	12
	Otros Técnicos	7	31	38
Más de 12 años	Administrativo	22	22	44
	Alta Gerencia	7	13	20
	Auxiliar	14	14	28
	Fuerza de Venta	21	164	185
	Gerencia	3	3	6
	Jefatura	3	3	6
	Operario	3	3	6
	Otros Profesionales	26	26	52
	Otros Técnicos	5	68	73
TOTAL GENERAL	Administrativo	32	32	64
	Alta Gerencia	8	20	28
	Auxiliar	2	9	11
	Fuerza de Venta	942	12.069	13.011
	Gerencia			
	Jefatura			
	Operario			
	Otros Profesionales			
	Otros Técnicos			

NÚMERO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CMF 5.1.5

EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD	ESTAMENTOS	SEXO FEMENINO	SEXO MASCULINO	TOTAL GENERAL
No	Administrativo	935	12.029	12.964
	Alta Gerencia	142	208	350
	Auxiliar	3	12	15
	Fuerza de Venta	136	280	416
	Gerencia	7	4	11
	Jefatura	11	81	92
	Operario	72	1.779	1.851
	Otros Profesionales	243	8.494	8.737
	Otros Técnicos	177	418	595
Sí	Administrativo	144	753	897
	Alta Gerencia	7	40	47
	Auxiliar	1	5	6
	Fuerza de Venta	3	1	4
	Gerencia	1	7	8
	Jefatura	1	22	23
	Operario	1	1	2
	Otros Profesionales	1	4	5
	Otros Técnicos	1	4	5
TOTAL GENERAL		942	12.069	13.011

FORMALIDAD LABORAL

CMF 5.2

TIPO DE CONTRATO	ESTAMENTOS	SEXO FEMENINO	SEXO MASCULINO	TOTAL GENERAL
Indefinido	Administrativo	500	5.326	5.826
	Alta Gerencia	78	125	203
	Auxiliar	3	12	15
	Fuerza de Venta	53	150	203
	Gerencia	6	4	10
	Jefatura	11	79	90
	Operario	63	1.005	1.068
	Otros Profesionales	50	3.280	3.330
	Otros Técnicos	150	273	423
Obra	Administrativo	86	398	484
	Alta Gerencia	303	5.203	5.506
	Auxiliar	45	69	114
	Fuerza de Venta	56	108	164
	Gerencia	7	645	652
	Jefatura	148	4.016	4.164
	Operario	19	120	139
	Otros Profesionales	28	245	273
	Otros Técnicos	139	1.540	1.679
Plazo fijo	Administrativo	20	19	39
	Alta Gerencia	30	23	53
	Auxiliar	1		1
	Fuerza de Venta		2	2
	Gerencia	3	136	139
	Jefatura	46	1.220	1.266
	Operario	8	26	34
	Otros Profesionales	31	114	145
	Otros Técnicos	942	12.069	13.011
TOTAL GENERAL				

ADAPTABILIDAD LABORAL

CMF 5.3

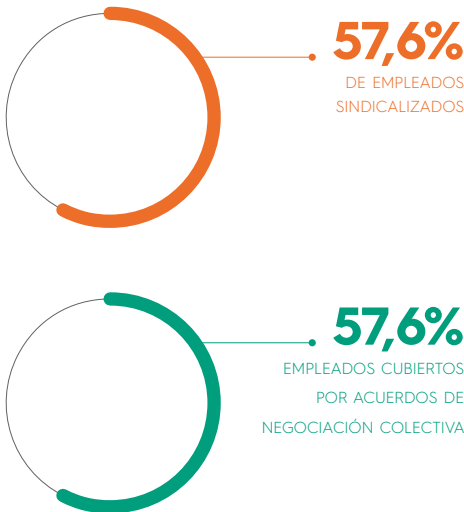
TIPO DE CONTRATO	ESTAMENTOS	SEXO FEMENINO	SEXO MASCULINO	TOTAL GENERAL
Híbrido	Administrativo	136	195	331
	Alta Gerencia	11	4	15
	Auxiliar	3	12	15
	Fuerza de Venta	5	4	9
	Gerencia	7	39	46
	Jefatura	15	36	51
	Operario	68	73	141
	Otros Profesionales	27	27	54
	Otros Técnicos	806	11.874	12.680
No	Administrativo	132	209	341
	Alta Gerencia	134	277	411
	Auxiliar	7	4	11
	Fuerza de Venta	4	42	46
	Gerencia	58	1.750	1.808
	Jefatura	244	8.516	8.760
	Operario	109	346	455
	Otros Profesionales	118	730	848
	Otros Técnicos	942	12.069	13.011
TOTAL GENERAL				

RELACIONES LABORALES

Para el Grupo Ei, las relaciones laborales constituyen un factor estratégico de vital importancia dentro de la empresa y con los clientes. Por esto, los esfuerzos están centrados en garantizar un ambiente de tranquilidad, respeto, seguridad y, sobre todo, credibilidad entre las personas.

Esta visión se materializa respetando la legislación laboral existente, reconociendo el derecho de los trabajadores a organizarse en sindicatos, manteniendo relaciones directas, fluidas y de cooperación mutua, apoyando la gestión de los dirigentes sindicales para que sean interlocutores veraces de las necesidades de sus representados.

En la actualidad, existen 15 sindicatos en las distintas empresas del Grupo Ei, y durante 2022 se firmaron 16 convenios colectivos, garantizando con ello la continuidad operacional y la buena relación con los colaboradores.



CLIMA LABORAL

Respecto de la gestión del clima laboral, en 2022, la gestión del área de Recursos Humanos se centró en dos grandes focos:

Gestión del Desempeño, para dar continuidad y profundización al trabajo realizado en los años anteriores. Se realizó la segunda versión de la evaluación de competencias y potencial a nivel transversal en todo el RP de las Unidades de Negocio, basado en los valores del Grupo Ei definidos en 2020. El resultado de la medición consideró cerca de 700 personas evaluadas, más de 300 feedback realizados y 76 comité de talentos que permiten tener un mapa actualizado de las capacidades organizacionales instaladas y potenciales que favorezcan el crecimiento sustentable del negocio.

Gestión del clima organizacional, durante 2022 se implementó la primera encuesta de clima organizacional a nivel transversal en todas las Unidades de Negocio del Grupo Ei y en todo el personal de planta. Se utilizó el instrumento de Building Happiness by Buk, que consta de cuatro dimensiones: Wellness, Engagement, Personal Worth, Sustainability. La encuesta tuvo una participación superior al 70% y, una vez obtenidos los resultados, se realizaron 57 reuniones de presentación de los mismos y conversación en los centros de trabajo. Estos datos sirvieron de input para la construcción de Planes de Trabajo 2021-2022, basados en 7 pilares:

- Bienestar
- Feedback
- Reconocimiento
- Compensaciones
- Comunicación
- Crecimiento personal
- Sostenibilidad

Como una manera de mantener a la organización alerta sobre la importancia de esta temática, se creó el Sello Clima Grupo Ei, que se incluye como marca en todas las comunicaciones asociadas a los planes de acción y que busca visibilizar las iniciativas de mejora que se están realizando para hacer de esta organización un mejor lugar para trabajar.



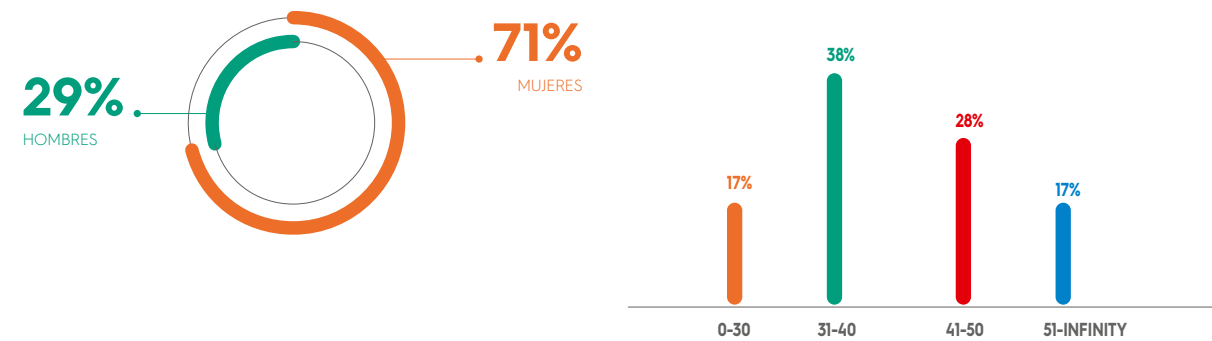
“El 2022 fue un año de consolidación del área a nivel de todo el Grupo Ei. Establecimos procesos y avanzamos mucho en este sentido, con un fuerte enfoque en las personas”

Francisca Agliati, Gerente de Personas.

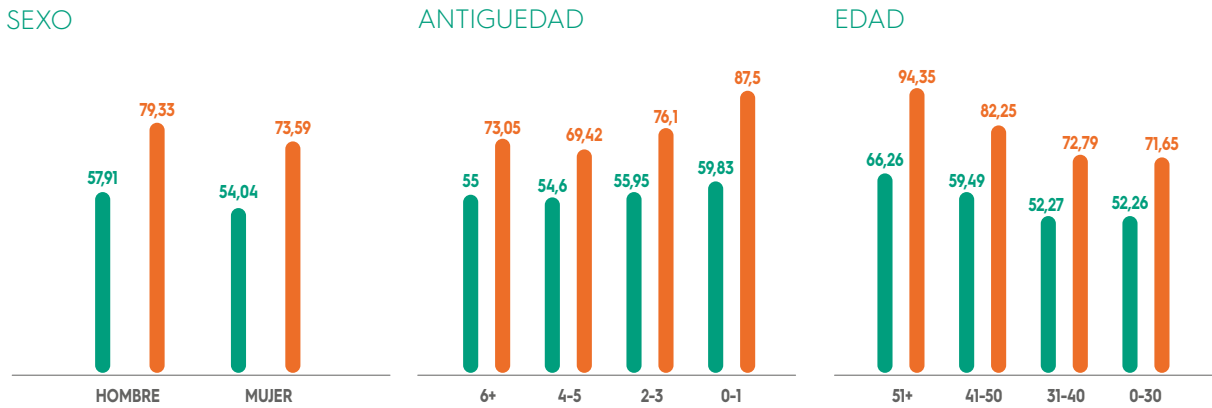


CARACTERIZACIÓN DE PARTICIPANTES ENCUESTA DE CLIMA

RESPUESTA DEMOGRAFÍA



PUNTAJES DEMOGRAFÍA



BENEFICIOS
GRI 401-2

TIPO DE BENEFICIOS	DESCRIBIR SI SE PROPORCIONAN A EMPLEADOS DE TIEMPO COMPLETO
Seguro de vida	6,63%
Seguros de salud	17,5%
Cobertura de invalidez y discapacidad	6,63%
Beneficios de jubilación	1,7% (Solo Pilotes cuenta con beneficio)
Posibilidad para que los empleados adquieran acciones de la compañía	Solo a través de la bolsa (esto aplica para cualquier persona, trabaje o no en el Grupo Ei)

LICENCIA PARENTAL
GRI 401-3

		
EMPLEADOS CON DERECHO A LICENCIA PARENTAL	52	135
EMPLEADOS QUE TOMARON LICENCIA PARENTAL	52	4
EMPLEADOS QUE REGRESARON A TRABAJAR	38	4

“El Grupo Ei es un lugar donde vale la pena trabajar. Aquí, las cosas se hacen bien en términos éticos, ejecutamos bien los proyectos y buscamos siempre cumplir con el cliente y sus necesidades. Este espíritu es el que nos permitirá sortear con éxito los tiempos difíciles”

Francisco Casas,
Gerente General Pilotes Terratest



CONTRATACIONES PARA LOS ÚLTIMOS 4 AÑOS

GRI 401-1

	2019	2020	2021	2022
Hombres	6.361	7.238	7.535	8.255
Mujeres	355	295	510	568
Menores de 30 años	930	1.305	2.218	2.066
30 a 50 años	4.157	4.659	4.356	5.203
Mayores de 50 años	1.629	1.569	1.471	1.554
Ejecutivos	14	18	21	8
No-Ejecutivos	6.702	7.515	8.024	8.815
Chilenos	6.242	7.231	7.669	8.283
Extranjeros	474	302	376	540
Total	6.716	7.533	8.045	8.823

ROTACIÓN TOTAL

	2019	2020	2021	2022
Hombres	16,8%	12,8%	11,1%	13%
Mujeres	9%	8,9%	8,4%	10,2%
Menores de 30 años	26,1%	18,4%	15,7%	17,6%
30 a 50 años	15,9%	12,2%	10,4%	12,3%
Mayores de 50 años	12,4%	10,6%	8,4%	10,4%
Ejecutivos	1,6%	1,1%	1,9%	1,3%
No-Ejecutivos	16,3%	12,7%	11%	13%
Chilenos	16,1%	12,4%	10,7%	12,7%
Extranjeros	16,3%	14,7%	18,3%	15,2%
Rotación Total EISA	16,1%	12,5%	10,9%	12,8%

ROTACIÓN VOLUNTARIA TOTAL

	2019	2020	2021	2022
Hombres	2,1%	1,7%	3,2%	2,7%
Mujeres	1,5%	1,4%	2,7%	2,5%
Menores de 30 años	3,6%	2,6%	5,1%	4,5%
30 a 50 años	2,2%	1,7%	3,1%	2,6%
Mayores de 50 años	1,3%	1%	1,9%	1,7%
Ejecutivos	0,5%	0,5%	0,3%	0,4%
No-Ejecutivos	2,1%	1,7%	3,2%	2,7%
Chilenos	2%	1,6%	3,1%	2,6%
Extranjeros	2,9%	2,3%	4,8%	4,2%
Rotación Total EISA	2,1%	1,6%	3,2%	2,7%

DESARROLLO DE TALENTO

Para el Grupo Ei, el crecimiento profesional de quienes integran el equipo es también el crecimiento de la empresa. Desarrollar las habilidades y talentos de cada uno, para trabajar juntos en lograr la mejor versión de cada colaborador, es una de las prioridades del área de Personas y también de todas las Unidades de Negocio que forman parte de la cultura de la organización.

El Procedimiento de Formación Corporativa, que se encuentra actualizado, indica los objetivos, el alcance, las responsabilidades y funcionalidades del área.

El área de Formación define las actividades de capacitación en cuatro categorías diferentes:

FORMACIÓN CONDUCTUAL

Cursos destinados al desarrollo tanto personal como de la conducta del colaborador en su puesto de trabajo.

SEGURIDAD

Cursos del área de Prevención de Riesgos que corresponden a las exigencias del puesto de trabajo y del estándar de la empresa.

FORMACIÓN TÉCNICA

Cursos dirigidos según la necesidad específica técnica de los cargos, indispensables para el desarrollo del colaborador en su puesto de trabajo.

INDUCCIÓN

Cursos dirigidos a colaboradores que ingresan a la organización para conocer el contexto de la compañía, cumplimientos legales, herramientas digitales básicas y de relación laboral.





Uno de los principales avances del área de Formación durante 2022 fue generar planes de acción basados en la **Planificación Estratégica**, principalmente en la línea de **potenciar capacidades organizacionales para habilitar la transformación**. Para esto, el Plan de Capacitación Anual se construyó en base a las necesidades de la Planificación Estratégica. Además, se desarrollaron proyectos específicos de formación, desarrollo de carrera e inclusión femenina que responden

a la Planificación Estratégica (Methanex y Operadoras). Se continuó avanzando en la centralización de procesos para el área de Formación, lo que ha optimizado el uso de recursos que son costos directos de la empresa y el aumento en la utilización y gasto de Sence. Se generaron indicadores de desempeño del área, lo que ha permitido visibilizar todas las acciones realizadas en base a los distintos proyectos realizados y el avance al Plan de Capacitación Anual.

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO

CONTRATACIONES

	2019	2020	2021	2022
Nuevas contrataciones	6.716	7.553	8.045	8.815
% de vacantes completadas por candidatos internos		710	1.007	1.337
Costo promedio de contratación: Incluye los costos de contratación internos y externos, p. ej. sueldos de reclutadores, entrevistas, honorarios de agencia, publicidad, ferias de empleo, gastos de viaje y reubicación. NO incluye equipamiento brindado a mano de obra contratada		\$12.034	\$36.436	\$54.664

INICIATIVAS DESTACADAS EN CAPACITACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DE COLABORADORES

GRI 404-2

En línea con la planificación estratégica 2021- 2024, se desarrollaron cuatro grandes iniciativas corporativas orientadas a la formación y capacitación de los colaboradores:

PROGRAMA UC LÍDERES QUE TRANSFORMAN

Enfocado en las primeras líneas de mando de la organización (Gerentes). Programa diseñado a la medida, en conjunto con la Universidad Católica de Chile, para desarrollar habilidades de liderazgo en los colaboradores, que les permitan adaptarse a los nuevos desafíos de la gestión de personas y a un entorno de constantes cambios e incertidumbre.

PLAN FEEDBACK

Capacitación orientada a los líderes de todo el Rol Privado del Grupo Ei. El principal objetivo de esta iniciativa es prepararlos para construir y realizar conversaciones de feedback con sus colaboradores. Esto se realiza a través de la entrega de metodologías para identificar fortalezas, utilizándolas como herramientas que apalancan el desarrollo profesional, identificando oportunidades de mejora, distinguiendo entre aquellas que son críticas y pasivas, además de enseñarles a potenciar la escucha activa como un aspecto fundamental en este tipo de conversaciones para favorecer el crecimiento profesional y movilizar a los colaboradores a lograr todo su potencial.

PROGRAMA DESARROLLO DE CARRERA METHANEX

Cuyo foco es el desarrollo y formación de supervisores con el objetivo de potenciar habilidades, cubrir brechas críticas y, con ello, entregar un óptimo servicio para potenciar las relaciones con los mandantes. Los supervisores son la primera línea de mando en los proyectos, por lo que su formación es de suma relevancia para garantizar una entrega de servicios con la calidad de Grupo Ei.

PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA OPERADORAS

Experiencia piloto de formación de mujeres sin experiencia previa en el rubro, quienes fueron invitadas a formarse como Operadoras de Grúas de Montajes Industriales. Este curso es el primer paso de su desarrollo de carrera, formándolas como Ayudantes de Rigger. De las 15 mujeres seleccionadas para integrar esta primera versión del programa, el 100% finalizó el curso, aprobando la etapa teórica y la práctica. Actualmente, ya se han incorporado 12 de ellas a las distintas faenas de Montajes Industriales y, las tres restantes están a la espera de contar con los documentos de acreditación para incorporarse a las faenas. El Grupo Ei está preparando nuevas versiones de este programa para continuar con el fomento a la incorporación de talento femenino a las faenas.



PROGRAMA DESARROLLO DE CARRERA METHANEX

OBJETIVOS Y BENEFICIOS

En su permanente búsqueda de mantener la calidad de sus servicios y satisfacer los requerimientos de sus clientes, Nexxo ha dispuesto para el contrato con Methanex, buscar alternativas que aseguren la continuidad de las operaciones. Esto, generando la evaluación y viabilidad de un Plan de Desarrollo de Carrera que apunte a mejoras en el organigrama del contrato, fortaleciendo estructuras y ofreciendo una mejor calidad de servicios al mandante. Para ello, se han planteado los siguientes objetivos:

- Formar líderes para cubrir cargos críticos (supervisores y capataces) para eventuales proyectos, suspensión de trabajos en Planta, entre otros.
- Crear alianzas estratégicas con proyección de largo plazo con los mandantes.

El programa comenzó con una convocatoria interna a los trabajadores y la posterior evaluación de brechas críticas para acceder al cargo. Se realizó un proceso de selección en el cual se hicieron entrevistas presenciales en profundidad sobre potencial y aplicación de pruebas para seleccionar a los trabajadores (personalidad y aversión al riesgo para temas de seguridad). Posteriormente, se definió un programa de formación que tiene tres pilares: formación en habilidades transversales, formación en habilidades técnicas y formación en seguridad, con el cual se busca cubrir las brechas detectadas. Este plan de formación tiene una duración aproximada de un año y actualmente ha concluido con la primera etapa de formación en habilidades transversales. Se está diseñando la segunda etapa. El programa fue presentado al mandante Methanex y se acogió favorablemente. A la fecha, la iniciativa ha sido evaluada en forma positiva por los participantes directos y por Nexxo, razón por la cual ya se han desarrollado proyectos similares para otros clientes.

IMPACTO CUANTITATIVO DEL PROGRAMA HACIA EL NEGOCIO Y HACIA LOS COLABORADORES

Es un proyecto de formación integral, en el cual se define una ruta de desarrollo de carrera para cargos que son críticos para la operación, en este caso capataces y supervisores. Este proceso define un cargo de entrada y un cargo de salida, además de requisitos y condiciones para ir avanzando. La empresa se compromete a poner a disposición de los colaboradores el acceso para cumplir con los requisitos y estos, por su parte, se comprometen con el programa. Esto genera varios beneficios:

- En términos de formación, es una oportunidad para recibir contenido útil y de calidad para el desarrollo de la profesión.
- En términos de movilidad interna, las aptitudes adquiridas en el proceso abren la oportunidad de postular a otras posiciones dentro de la empresa.
- En términos de compromiso, favorece la integración y valoración por la empresa, además de generar en los colaboradores una sensación de felicidad y satisfacción.

NÚMERO DE EMPLEADOS QUE PARTICIPARON

En esta etapa se definieron y seleccionaron a 30 candidatos, que corresponden a colaboradores que actualmente ocupan puestos en niveles de cargo inferior a capataces y supervisores, específicamente en Punta Arenas, para el contrato con Methanex.



PROGRAMA UC LÍDERES QUE TRANSFORMAN

OBJETIVOS Y BENEFICIOS

Uno de los principales beneficios de este programa es la definición del tipo de liderazgo que como empresa se busca potenciar y desarrollar. Con estas definiciones, se construyó este programa, en conjunto con la Escuela de Administración de la PUC, convocando a participar a 40 gerentes de primera línea, incluido el CEO. La iniciativa busca trabajar competencias (basadas en las definidas por el Grupo Ei) de gestión personal, interpersonales y de procesos, que permitan a los líderes movilizar a sus equipos a buscar su mejor versión. Para lograr estos objetivos, se definió una metodología que mezcló clases teórico- prácticas presenciales en temáticas de liderazgo en tiempos de incertidumbre, gestión del cambio y gestión personal, de las relaciones y la diversidad, sesiones de coaching grupales lideradas por docentes UC, cuyas sesiones permitían bajar las temáticas a la realidad de la empresa y las problemáticas particulares de cada participante. Además, se aplicó y trabajó sobre el MBTI (Myers Briggs Type Indicator) de manera de apoyar el conocimiento personal y ponerlo al servicio de potenciar a los equipos de trabajo. Contar con una definición del tipo de liderazgo que quiere incentivar el Grupo Ei y empezar por las primeras líneas, potencia la cultura y permea a los equipos, generando así un gran beneficio para la empresa.

IMPACTO CUANTITATIVO DEL PROGRAMA HACIA EL NEGOCIO Y HACIA LOS COLABORADORES

El programa surge en el marco de la Planificación Estratégica y como continuidad de la definición de propósitos y valores del Grupo Ei. Dado esto, busca potenciar en los líderes de la organización las competencias que les permitan adaptarse a los cambios que la estrategia plantea y acompañar e incentivar a los equipos en la transformación que se requiere para cumplir las metas al 2024.

NÚMERO DE EMPLEADOS QUE PARTICIPARON

Participaron 40 líderes, específicamente Gerentes Generales y Gerentes de Primera Línea, incluido el Gerente General Corporativo. Para 2023, se está preparando la segunda versión del programa que permitirá llegar a más líderes de la organización.



CAPACITACIÓN POR EMPLEADO (FTES) PARA 2022, DESGLOSADO POR GÉNERO, EDAD ESTAMENTO Y/O NACIONALIDAD

GRI 404-1

2022	TOTAL DE HORAS DE CAPACITACIÓN	CANTIDAD DE PARTICIPANTES
Hombres	130.808	3578
Mujeres	23.815	607
Menores de 30 años	29.772	559
30-50 años	94.730	2.683
Mayores de 50 años	30.121	943
Total	154.523	4.185

2022	TOTAL DE HORAS DE CAPACITACIÓN	CANTIDAD DE PARTICIPANTES
Ejecutivos	2.075	130
No-Ejecutivos	152.548	4.055
Chilenos	145.170	3.772
Extranjeros	9.473	413
Total	154.523	4.185

INVERSIÓN TOTAL EN CAPACITACIÓN

	INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN \$		INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN \$
HOMBRES	\$262.877.552	EJECUTIVOS	\$34.451.661
MUJERES	\$65.656.033	NO-EJECUTIVOS	\$294.081.924
MENORES DE 30 AÑOS	\$57.555.275	CHILENOS	\$304.691.521
30-50 AÑOS	\$198.577.437	EXTRANJEROS	\$23.842.064
MAYORES DE 50 AÑOS	\$472.400.873	TOTAL	\$328.533.585
	\$328.533.585		

BRECHA SALARIAL

En los últimos tres años, la compañía se ha enfocado en construir una estructura de compensaciones basadas en estudios por banda salarial y nivel, que permita medir de manera objetiva las brechas por cargo, estamento y género, considerando esta última variable como el principal foco. Actualmente, en 7 de 8 Unidades de Negocio -considerando Gestiona como una unidad- los aumentos de rentas de los empleados son asesorados y evaluados por el área de Compensaciones Corporativas, que contempla diversas variables tras un análisis de equidad interna, competitividad externa y perspectiva de enfoque de género, para lograr una mayor equidad en la organización.

SUELDO PROMEDIO

GRI 405-2

2022	SUELDO PROMEDIO FEMENINO	SUELDO PROMEDIO MASCULINO
Nivel Ejecutivo (sólo sueldo base)	\$7.409.411	\$11.969.521
¡Nuevo! Nivel Ejecutivo (sueldo base y otros incentivos)	\$7.484.411	\$12.107.421
Nivel Gerencial (sólo sueldo base)	\$4.458.911	\$6.333.291
Nivel Gerencial (sueldo base y otros incentivos)	\$4.479.077	\$7.164.957
Nivel No-Gerencial	\$1.492.913	\$1.698.788

BRECHA SALARIAL

CMF 5.4.2

ESTAMENTO	2021	2022
Administrativo	83%	84%
Alta Gerencia	64%	63%
Auxiliar	71%	67%
Fuerza de Venta	59%	49%
Gerencia	77%	80%
Jefatura	118%	105%
Operario	66%	74%
Otros profesionales	84%	87%
Otros Técnicos	89%	88%



SALARIO DIGNO

Considerando el compromiso que asumimos en 2021 orientado a que los trabajadores del Grupo Ei reciban un sueldo mínimo de \$500.000 al mes, se logró cumplir con satisfacción esta meta con un sueldo mínimo de \$536.000 al 2022.

Para 2023, la empresa se ha planteado el compromiso de que los trabajadores reciban un sueldo mínimo de \$604.000 al mes.



GRUPOS	% QUE CUBRE EVALUACIÓN DE SALARIO DIGNO
OPERACIONES	ANÁLISIS DE BRECHA SALARIAL EXPRESADO EN N° DE SUELDOS MÍNIMOS EI (\$604.000) VERSUS EL SUELDO MÁS ALTO EI Y ANÁLISIS DE DECILES DE LOS TRABAJADORES DONDE CONSIDERAMOS COMO ÚNICO INGRESO FAMILIAR EL DEL TRABAJADOR Y UTILIZAMOS EL PROMEDIO NACIONAL DE CARGAS. ESTA METODOLOGÍA CUBRE EL 100%

RATIO DEL SALARIO MÍNIMO DE LOS HOMBRES Y MUJERES, PARA 2022, EN PROPORCIÓN AL SALARIO MÍNIMO LEGAL.

GRI 405-2

ESTAMENTO	HOMBRES	MUJERES
% del salario mínimo otorgado por la compañía vs el salario mínimo legal	141%	123%
% de operaciones de EISA que cubre este indicador	100%	100%

DERECHOS HUMANOS

El Grupo Ei es una organización profundamente comprometida con el respeto a los Derechos Humanos en línea con los Estándares Internacionales como el Pacto Mundial y los Principios Rectores de la ONU. En este sentido, se ha establecido reforzar esta convicción a partir de los siguientes compromisos:

Erradicar la trata de personas, el trabajo forzoso y cualquier forma coercitiva de trabajo, incluido el trabajo infantil.

Respetar la libertad sindical de los trabajadores, que incluye el derecho a la negociación colectiva.

Respetar la diversidad y rechazar la discriminación, garantizando la igualdad de oportunidades. Esto incluye respetar la igualdad de género y garantizar la igualdad de remuneración para hombres y mujeres de acuerdo con sus funciones y responsabilidades.

En materia de debida diligencia, el Grupo Ei ha monitoreado constantemente sus operaciones internas para asegurar que hombres y mujeres tengan acceso a una remuneración equitativa de acuerdo a las áreas y cargos que desempeñan.

Como tal, se ha incluido en el Informe Anual un análisis de las principales brechas salariales en términos de género. Asimismo, se está revelando el salario promedio de hombres y mujeres, para ejecutivos, gerentes y el resto de la compañía.

TEMAS DE DERECHOS HUMANOS REALES O POTENCIALES CUBIERTOS	
Trabajo forzado	
Tráfico Humano	
Trabajo Infantil	
Libertad de asociación y negociación colectiva	
Equidad salarial	x
Discriminación	x
Otros	

GRUPOS IDENTIFICADOS EN RELACIÓN CON POSIBLES RIESGOS EN DDHH	
Empleados propios	x
Mujeres	x
Niños	
Pueblos Originarios	
Trabajadores migrantes	
Mano de obra contratada por terceros	
Comunidades Locales	
Otros	

COMUNIDAD

RELACIONAMIENTO CON LA COMUNIDAD GRI 413-1

Para el Grupo Ei, el relacionamiento con el entorno es clave. Dadas las características de nuestros proyectos, se ha desarrollado relacionamiento directo con las comunidades en las obras de Soluciones Habitacionales para segmentos medios y también relacionamiento indirecto en el segmento de Construcción y Servicios para la Minería.

Nuestra empresa está comprometida con los distintos grupos de interés, pues su desarrollo es también el crecimiento de la organización. Cuidar el medio ambiente, fomentar conductas responsables entre los trabajadores, apoyar la empleabilidad en las comunidades locales y trabajar con proveedores locales, son algunos de los principales compromisos.



CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS A LA MINERÍA

En el segmento de Construcción y Servicios para la Minería, nuestras empresas se relacionan con las comunidades principalmente a través de los mandantes.



SOLUCIONES HABITACIONALES PARA SEGMENTOS MEDIOS

Soluciones Habitacionales para segmentos medios tiene relacionamiento directo con las comunidades a través de la ejecución de sus obras. De igual forma ocurre con Proyectos Especiales y casa matriz de Nexxo.



INICIATIVAS

En el segmento de Soluciones Habitacionales, se han desarrollado iniciativas para generar y reforzar el relacionamiento con las comunidades vecinas. Ejemplo de esto son los **murales artísticos** que con mucho orgullo se exhiben en los cierros de obra.



En cuanto a **infraestructura sostenible**,

la inmobiliaria ha incorporado el aporte comunitario en el diseño de sus proyectos a través de iniciativas como:

Instalación de cargador de uso público para autos eléctricos en edificio habitacional.

Construcción de un parque en el Proyecto La Reserva de Antofagasta, con una superficie de 2.864 M2, abierto a la comunidad y con riego automático proveniente del procesamiento de aguas grises de los edificios.



En medio de la pandemia del Covid-19, **Proyectos Especiales** mantuvo comunicación permanente con las comunidades para promover conductas preventivas a través de gráficas en el exterior de las obras y distribución de cartas informativas.

Además, al comenzar una obra, se entrega un documento a las comunidades cercanas informando las características del proyecto y se publica la información de contacto ante cualquier consulta o reclamo durante la ejecución de la obra. Esto se encuentra establecido en el procedimiento Preparación y Respuesta ante Emergencias, lo que permite mantener informada a la comunidad respecto de incidentes y eventualidades que pueden ocurrir en el desarrollo de cada obra. Este estilo de comunicación de puertas abiertas fue de especial relevancia en el contexto del estallido social y posteriormente durante la pandemia.

A partir de la etapa de postventa, se establece un canal de comunicación permanente con la comunidad a través de la inmobiliaria del edificio.

En Montajes Industriales, el plan de relacionamiento con las comunidades es implementado por el titular de los proyectos debido a que, como contratistas, no hay relación directa con los vecinos.

En el desarrollo de los proyectos, se realizan diversas campañas dirigidas hacia la comunidad. Un ejemplo de esto, en el proyecto MAPA, fue la **comunicación para la limpieza de playa Laraquete** en la comuna de Arauco.

En obra EINEX, cabe destacar la entrega oficial de un **punto limpio didáctico al jardín infantil Hualpeninos**, a través del cual los niños pueden separar correctamente los residuos y aprender sobre la importancia del reciclaje para el cuidado del medioambiente.



ÁMBITO ECONÓMICO Y DE GOBERNANZA

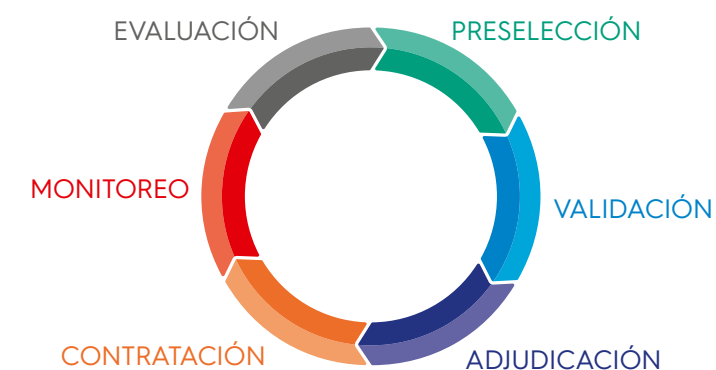
PROVEEDORES

Los proveedores son una audiencia clave para el Grupo Ei. La generación de relaciones basadas en la confianza es de suma relevancia para el negocio. En Echeverría izquierdo promovemos la excelencia en nuestra cadena de suministro, con foco en conocer de cerca con quiénes trabajamos, identificar sus riesgos y gestionar una relación de beneficio mutuo. Por esto, buscamos que los proveedores compartan nuestros principios y valores respecto de la sostenibilidad, innovación, respeto por los derechos humanos y cumplimiento de la leyes laborales y ambientales.

Hemos desarrollado una Estrategia de Gestión de Proveedores Corporativa que ha permitido homologar y consolidar las buenas prácticas en el Grupo y las unidades de negocio.

MODELO DE GESTIÓN

En el Grupo EISA promovemos altos parámetros de trabajo socioambiental y buenas prácticas en nuestra cadena de suministro. Contamos con un Manual de Políticas y Procedimientos que define lineamientos generales y contamos con políticas de abastecimiento y procedimientos de contratación de proveedores. En el Grupo Ei implementamos un proceso circular con criterios, a través de un marco normativo, con el objetivo de generar valor y asegurar el suministro de bienes y servicios, bajo un ambiente justo, ético y honesto. En la cadena de suministro se evalúan los riesgos de entrada, de operación y de salida, en cada etapa del flujo definido, con énfasis en I + d + i, en excelencia operacional y en el trabajo colaborativo.



“Este 2022 avanzamos mucho en trabajo en equipo y en estilos más colaborativos. Contamos con más indicadores para gestionar mejor la cadena de abastecimiento. Esto es un factor clave para nuestro negocio”,

Paola Muñoz
Gerenta de Abastecimiento.



CADENA DE ABASTECIMIENTO

GRI 2-6

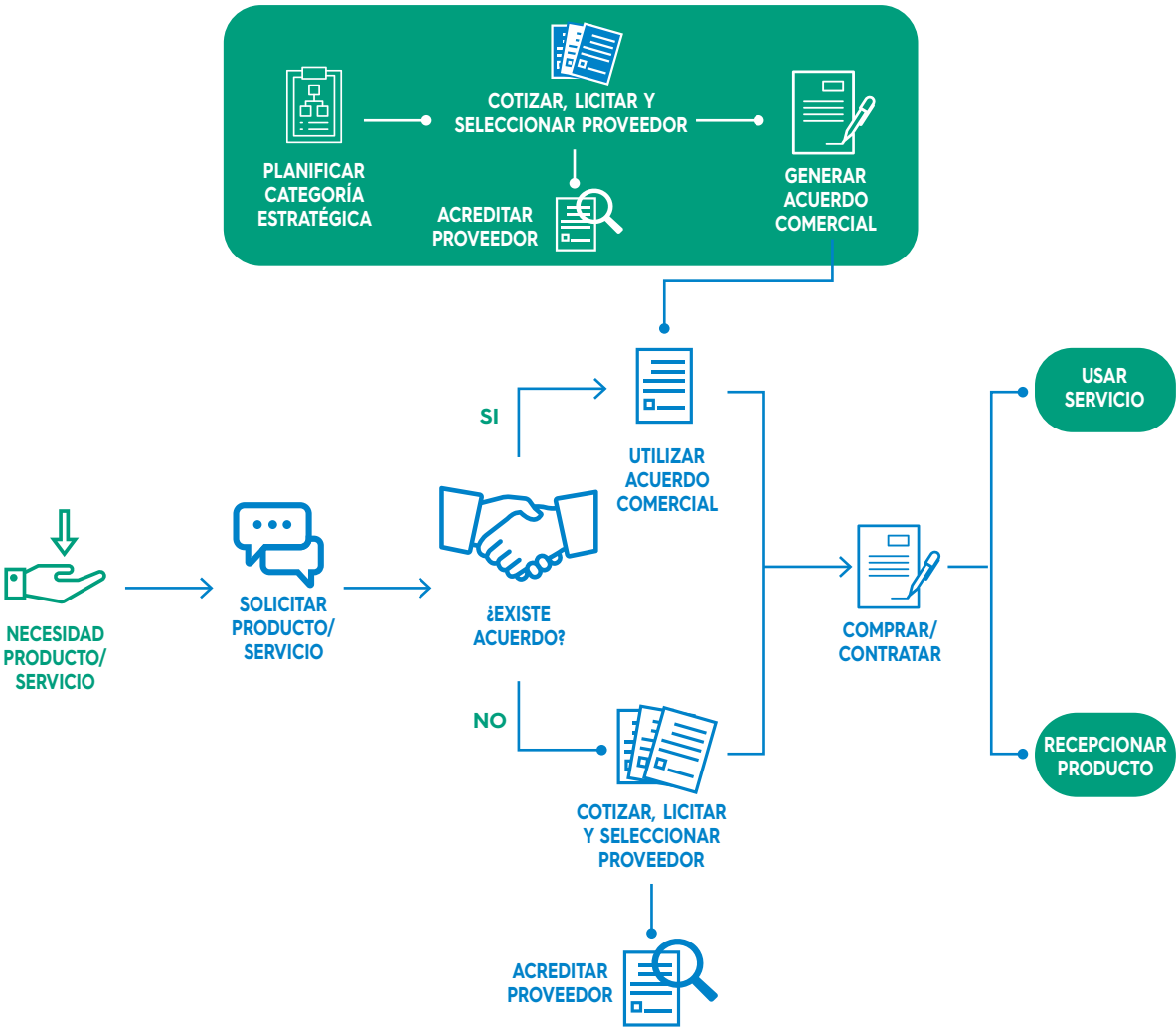
La cadena de abastecimiento se inicia cuando se requiere material en alguna obra, centro de gestión o al comienzo de un proyecto.

Los principales procesos son la compra y recepción de materiales. Para eficientar el proceso de compras, se analizan categorías estratégicas para el Grupo Ei en las cuales se generan licitaciones para tener acuerdos comerciales con proveedores o bien, dependiendo del segmento de negocio, se trabaja en categorías estratégicas, buscando alternativas de soluciones a las necesidades de los proyectos, así como proveedores, distribuidores y fabricantes.

La Gerencia de Abastecimiento Corporativo se relaciona con los proveedores en la instancia de licitación de las compras, negociaciones de precios o para cerrar acuerdos comerciales. Esta área procura que los acuerdos queden detallados en un contrato, de modo de asegurar su cumplimiento.

Algunos de los principales proveedores de materiales: Matco, Polpaico, Cintac, Imel, Mk, Kupfer, Treck, Nova Seguridad, Volcan, Lipigas, Indura.

Algunos de los principales proveedores de servicios: Subcargo, Wherex, Entel, Sky Airlines.



DATOS GENERALES DE PROVEEDORES

GRI 204-1



Los **proveedores críticos** son aquellos que suministran bienes y servicios significativos para las operaciones de la organización, dado que abastecen grandes volúmenes, componentes críticos, bienes con baja sustitución o representan un alto porcentaje del gasto total de abastecimiento.

	2022	% DEL GASTO TOTAL EN PROVEEDORES
N° total de proveedores directos	2.880	100%
N° de proveedores críticos que son directos	7	5%
N° de proveedores críticos que son indirectos	4	6%

RIESGOS DE SOSTENIBILIDAD

GRI 308-1/ 2 , GRI 414-1/2

Proveedores de alto riesgo de sostenibilidad son aquellos que tienen mayor probabilidad de causar impactos negativos mediante operaciones impropias en factores sociales (ej. derechos humanos, condiciones laborales), ambientales (ej. gestión de residuos) y de gobernanza (ej. cumplimiento legal).

	N° DE PROVEEDORES CLASIFICADOS DE "ALTO RIESGO EN SOSTENIBILIDAD"
Proveedores directos	96
Proveedores críticos que son indirectos	4
Total de proveedores	100



TRANSPARENCIA E INFORMES DE LA CADENA DE SUMINISTRO

El Grupo Ei cuenta con KPIs de sostenibilidad, en los que se espera cumplir con las siguientes métricas:

INDICADOR CLAVE DE RENDIMIENTO DE SOSTENIBILIDAD	META	AÑO
MONITOREAR LA CAPACIDAD DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE NUESTROS PROVEEDORES ESTRATÉGICOS	Cumplir al 100% con nuestro Procedimiento de Contratación de Proveedores, actualizado en 2020, que considera a todo el Grupo Ei.	100%
GARANTIZAR UN TRATO DIGNO PARA LOS PROVEEDORES	Cumplir al 100% con nuestro Procedimiento de Contratación de Proveedores, actualizado en 2020, que considera a todo el Grupo Ei.	5%
DESARROLLAR PROVEEDORES DE CATEGORÍAS ESTRATÉGICAS CON ACUERDOS A LARGO PLAZO	Para los proveedores de categorías estratégicas, llegar a acuerdos sobre una base de al menos 1 año.	6%

GESTIÓN RESPONSABLE DE PROVEEDORES

En el Grupo Ei se han implementado procedimientos para la acreditación y creación de proveedores, y protocolos de la debida diligencia de terceros, que establecen lineamientos que deben seguir los trabajadores de la compañía en relación con el conocimiento de proveedores y terceros en general, previo a su contratación o relación con ellos. Esto corresponde a una actividad preventiva de la comisión de los delitos contemplados en la Ley N°20.393 sobre la Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica.

Además, la compañía cuenta con un Código de Conducta Ética para Proveedores, que resume aquellos principios fundamentales éticos y de conducta mínimos en los que deben enmarcarse las actuaciones de los proveedores, contratistas, subcontratistas y terceros, que tengan relación con las empresas del Grupo Ei.

A nivel de unidades de negocio, se exige el cumplimiento a cabalidad de toda la normativa vigente y se incorporan procesos de auditorías internas lideradas por cada área funcional. De esta manera, se pueden identificar tanto riesgos económicos como riesgos reputacionales, sociales y ambientales.

ÁMBITO	SI APLICA, CÓMO SE MONITOREA/GESTIONA
ESTÁNDARES DE CUIDADO Y PROTECCIÓN AMBIENTAL	Existe un código de conducta de proveedores que es traspasado en los procesos de contratación. (La preservación, respeto y protección del medio ambiente es un compromiso del Grupo Ei, por ello, los proveedores han de comprometerse activa y responsablemente para hacer su mejor esfuerzo por proteger el medio ambiente en que desarrolla sus actividades y cumplir con la legislación medioambiental vigente).
TRABAJO INFANTIL	No hay documento donde se especifique este ámbito.
DERECHOS FUNDAMENTALES (DERECHOS LABORALES, LIBERTAD DE ASOCIACIÓN)	Existe un código de conducta de proveedores que es traspasado en los procesos de contratación. Al existir una relación comercial donde existan terceros trabajando en las dependencias del Grupo Ei, es responsabilidad del proveedor el cumplimiento de las obligaciones laborales y, cualquier falta, faculta a Echeverría Izquierdo a retener pagos hasta regularizar la situación, lo cual se encuentra establecido en los contratos.
CONDICIONES LABORALES (HORAS DE TRABAJO, DESCANSO, LEYES SOCIALES)	Aplica y se encuentra establecido en el Código de Conducta y en los contratos firmados con los proveedores. No existe un monitoreo mensual, pero en caso que se necesite contar con información, la organización tiene la facultad de solicitar los antecedentes al proveedor adjudicado.
REMUNERACIONES	Aplica y se encuentra establecido en el Código de Conducta y en los contratos firmados con los proveedores. No existe un monitoreo mensual, pero en caso de que se necesite contar con información, la organización tiene la facultad de solicitar los antecedentes al proveedor adjudicado.
SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	Aplica y se encuentra establecido en el Código de Conducta y en los contratos firmados con los proveedores. No existe un monitoreo mensual, pero en caso que se necesite contar con información, la organización tiene la facultad de solicitar los antecedentes al proveedor adjudicado.
ÉTICA CORPORATIVA (RIESGOS DE CORRUPCIÓN, ESTÁNDARES ÉTICOS, PRÁCTICAS ANTICOMPETITIVAS)	Aplica y se encuentra establecido en el Código de Conducta y en los contratos firmados con los proveedores. Se verifica la existencia de conflictos de interés al momento de generar una relación comercial con algún proveedor para minimizar riesgos de corrupción. Se prohíbe a proveedores ofrecer, prometer y/o dar regalos y atenciones a trabajadores del Grupo Ei, con excepción de aquellos regalos o atenciones menores que se hagan por costumbre y que no generen o puedan razonablemente generar o dar la apariencia de generar, un hecho ilícito o un conflicto de interés, y siempre que sean sólo en la medida de lo apropiado y con un propósito comercial legítimo. Se incluyen cláusulas de confidencialidad en los contratos con proveedores donde exista intercambio de información. Se exige a los proveedores respetar las normas de la libre competencia y se prohíben las conductas anticompetitivas. El Grupo Ei cuenta con un documento corporativo de PREVENCIÓN DE DELITOS LEY 20.393
ABASTECIMIENTO RESPONSABLE DE LOS PROVEEDORES	Aplica y se encuentra establecido en el Código de Conducta. Todos los productos y servicios entregados por los proveedores deberán cumplir con los requisitos y estándares de calidad y seguridad exigidos por la legislación aplicable. Al realizar negocios con el Grupo Ei, deberán también cumplir con los requisitos de calidad exigidos. Proveedores con acuerdos para el Grupo Ei cuentan con contratos donde quedan establecidas las responsabilidades del proveedor, servicio, precios, etc.

AVANCES E INICIATIVAS DESTACADAS

Durante 2022 se trabajó de manera más colaborativa con los proveedores. Se definieron responsabilidades claras para ambas partes y se avanzó en el desarrollo de planes para relaciones de largo plazo y mejora continua en los procesos, de modo de resolver las contingencias que se presentan en el día a día.

Se ha logrado una relación de confianza entre cliente y proveedores estratégicos, traspasando buenas prácticas del mercado, que se evalúan internamente y luego se implementan.

Durante 2022 se amplió la cobertura de proveedores y se avanzó en la estandarización de los acuerdos comerciales en línea con la estrategia del Grupo Ei.

Se profundizó en el acompañamiento y en los aspectos comunicacionales por parte del Corporativo hacia los proveedores, además de continuar en la búsqueda constante de proveedores estratégicos.

Las unidades de negocio incorporaron una serie de iniciativas para estabilizar y optimizar procesos productivos, para disminuir los plazos de ejecución, reducir la exposición al riesgo e incrementar la calidad del producto bajo la filosofía de mejora continua. Con el fin de otorgar condiciones favorables para las pymes, se mantienen las iniciativas desarrolladas por las unidades de negocio, tales como:

PLAN DE MONITOREO E INDICADORES PARA ANALIZAR PLAZOS DE FACTURACIÓN Y PAGO.

CONCILIACIÓN AUTOMÁTICA DE FACTURAS PARA ASEGURAR FLUJO EXPEDITO PARA LIBERAR PAGO.

PROPICIAR CONVENIOS DE CONFIRMING A TASAS PREFERENCIALES PARA LOS PROVEEDORES PYMES PREMIUM, IMPULSANDO LA INDUSTRIALIZACIÓN Y LA MEJORA CONTINUA.

ACOMPañAMIENTO DE PROVEEDORES

A nivel del Grupo Ei se promueve el desarrollo de los proveedores, por lo que se realizan diversos esfuerzos para extender hacia ellos las buenas prácticas en materia de sostenibilidad. Esta visión representa una serie de desafíos, tales como:

MONITOREAR LA CAPACIDAD DE LOS PROVEEDORES ESTRATÉGICOS Y CRÍTICOS PARA PRESTAR SERVICIOS.

FOMENTAR LAS CONTRATACIONES DE PROVEEDORES Y MANO DE OBRA LOCAL.

ASEGURAR UN TRATO DIGNO PARA TODOS LOS PROVEEDORES.

DESARROLLAR PROVEEDORES CON ACUERDOS A LARGO PLAZO.

En cuanto a categorías estratégicas, se sigue reforzando la relación con los proveedores para asegurar la provisión de materiales y anticipar quiebres de stock para no afectar las obras.

EL GRUPO Ei ES PRO-PYME

Dentro de las políticas y compromisos de pago con los proveedores, Echeverría Izquierdo establece un periodo de 30 días para pymes y proveedores en general.

La empresa tiene controles internos e indicadores externos de medición, tales como reportes semanales a las Gerencias de Finanzas (flujos de cajas) e indicadores trimestrales de rotación y permanencia de cuentas por pagar a nivel de unidades de negocio y corporativo.

Como herramienta de control para facilitar la incorporación y declaración de facturas, se utiliza la trenza, que realiza un match entre el pedido de compra y la factura emitida con el proveedor.



CLIENTES

GRI 229

En más de 44 años de trayectoria, el Grupo Echeverría Izquierdo ha adquirido sólido prestigio y lealtad por parte de los clientes. Esto se debe al compromiso serio y riguroso en cada proyecto, además de la dedicación del equipo de profesionales que día a día imprimen este sello en el trabajo que realizan.

Los esfuerzos están enfocados en ofrecer servicios de ingeniería y construcción de excelencia, brindando soluciones integrales e innovadoras que agregan valor a los proyectos. El Grupo Ei es el mejor socio para los clientes y el objetivo es seguir superando expectativas con el sello de calidad y compromiso que caracteriza a la organización.

“El 75% de los clientes que compra un departamento, no sabe cómo hacerlo y necesita un acompañamiento cercano. Nos interesa estar ahí para mejorar la calidad de vida de las personas y desarrollar el negocio desde su mirada. El cliente es el centro de lo que hacemos”,
Raimundo Cruzat
Gerente Inmobiliaria.



(*) Considera los ingresos proporcionales

NORMA ISO 9.001/2015



RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE CLIENTES

	% COBERTURA DE ENCUESTA	% RESULTADOS SATISFACCIÓN 2022	META 2022
Montajes	100%	93%	80%
EIE	87%	88%	N/A
Nexxo	70%	78%	100%
Pilotes Terratest	85%	78%	>75%
VSL	100%	89%	85%

Durante 2022, Soluciones Habitacionales realizó un cambio en el proceso de medición de la satisfacción del cliente, implementado encuestas en las etapas de promesa, entrega y postventa, lo que permite mantener información constante sobre la evaluación de este relevante grupo de interés.

	TIPO DE MEDICIÓN	% COBERTURA DE ENCUESTA	% RESULTADOS NPS 2022	META 2022
Soluciones Habitacionales	Encuesta	19% Tasa promedio de respuesta de las encuestas de las tres etapas mencionadas.	28% Este indicador hace referencia al índice de recomendación Net Promoter Score (NPS) en las siguientes etapas: promesa (30%), entrega (30%) y postventa (40%).	No se ha definido una meta, sin embargo, el énfasis está puesto en mejorar el resultado. A modo de referencia para el porcentaje de cobertura, la tasa de respuesta de encuestas en el mercado está entre 8%-12%.

RELACIONAMIENTO CON LOS CLIENTES

Para el Grupo Ei, la relación que día a día se construye con cada uno de los clientes se basa en la confianza y el trabajo colaborativo. Como ejemplo de esta visión, se han establecido lazos de cooperación mutua con empresas mineras mediante la creación de ruedas de negocios para revisar distintos aspectos de la cadena de suministro. Asimismo, se realizan talleres para diseñar en conjunto los servicios de mantenimiento de planta, además de reuniones con los usuarios principales.

Respecto del segmento Construcción y Servicios para la Minería, se establece una relación comercial y operacional en la cual se generan reuniones durante las distintas etapas de cada proyecto, como negociación de oferta y contrato, desarrollo de ingeniería y construcción. Además, se ofrece integración temprana durante la etapa conceptual y durante el costeo para el inicio de construcción. Respecto de los clientes del área de edificación, no hay relación con inmobiliarias y clientes finales debido a que son empresas constructoras.

Otro aspecto relevante en este ámbito es el desarrollo de distintas iniciativas que promueven el contacto directo y el fortalecimiento de la relación con los clientes. Entre éstas destacan plan de visitas, plan de participación en eventos y convenciones, participación en asociaciones y cámaras, además de un plan de comunicaciones y marketing orientado a ellos.

Eventos destacados en los que participó Montajes Industriales:

PDAC 2022
Prospectors & Developers Association of Canada: la convención más importante a nivel mundial de exploraciones mineras y nuevos proyectos, desarrollada en Toronto.

CESCO 2022
Uno de los eventos más importantes de encuentro e interacción de las organizaciones y personas de la industria minera del cobre, efectuado en Santiago.

PERUMIN35
Cumbre Minera de #Perumin35, la convención minera más importante de Latinoamérica, realizada en Arequipa.

En cuanto a Proyectos Especiales, los principales clientes son desarrolladores de proyectos de renta residencial, oficinas y comercio. La relación con ellos se desarrolla a través de distintas instancias, según la etapa en que se encuentren los proyectos, y considera integración temprana y costeo para el inicio de construcción.

Durante 2022, se realizó un conversatorio con distintos clientes para entender sus necesidades respecto del contexto socioeconómico del país. Con esta información, se adaptaron las encuestas de satisfacción de clientes y se agregó una encuesta de satisfacción de postventa para mejorar los procesos y fortalecer la relación con cada uno de los clientes.

IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

La identificación de necesidades de los clientes del Grupo Ei es un ámbito relevante para el adecuado desarrollo de los proyectos. Por esto, se establece comunicación directa con los mismos durante las etapas previas al inicio de la construcción y durante el proceso constructivo, a través de reuniones periódicas. En estas instancias se analizan los requerimientos de cada tipo de cliente, como la seguridad para el segmento minero, el costo para los clientes de edificación, el plazo y la capacidad técnica para los clientes industriales, y la capacidad técnica y el costo para la infraestructura.

A través de la valiosa información recopilada en las encuestas de satisfacción, es posible verificar la necesidad de mejorar

algún proceso en áreas como el cumplimiento de expectativas de calidad, seguridad y medio ambiente, excelencia operacional, uso de nuevas tecnologías e innovación.

Para garantizar una gestión eficiente de las necesidades de los clientes, se han desarrollado procedimientos para el proceso comercial y la atención de reclamos, lo que permite mantener una comunicación efectiva, manejar las quejas y establecer los requisitos específicos para las acciones de contingencia, cuando sea pertinente.



“Somos diferentes porque no somos indiferentes a los problemas del cliente”
NEXXO.

POSICIONAMIENTO A PARTIR DE ATRIBUTOS SOSTENIBLES Y/O INCLUSIVOS

De acuerdo con los estándares internacionales de ESG, como Dow Jones Sustainability Index (DJSI), el Grupo Ei ha desarrollado un Plan de Sostenibilidad con foco en equidad de género, relacionamiento comunitario, economía circular, medición de huella hídrica y medición de huella de carbono. Las iniciativas contenidas en este plan son comunicadas y difundidas a través de distintos canales digitales y físicos, como LinkedIn, diarios y revistas especializadas.

Además, se están formando y capacitando “Gestores de Inclusión”, para dar cumplimiento a la Ley 21.015 que “Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral” y la Ley 21.275 que “Modifica el código del trabajo, para exigir a las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad”, la cual entró en vigencia en noviembre de 2022.

PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

EIMISA fue premiado como **contratista de excelencia de Bechtel Corporation** en el evento **Global Supplier Awards**, que reconoce a los contratistas y proveedores de todo el mundo que participan en los proyectos de dicha compañía.

Este reconocimiento fue otorgado por la **contribución al proyecto Quebrada Blanca 2 de Teck, Agente Bechtel Chile**, en el que se está ejecutando la construcción y montaje del chancador primario, correas overland, stockpile, túneles de reclamo, planta de cal y planta de chancado de pebbles.

Para este premio, **Bechtel** seleccionó a **las empresas proveedoras y contratistas a nivel global que sobresalieron** por su desempeño general, su capacidad de brindar servicios de calidad y por cumplir o superar las expectativas en aspectos de seguridad, desempeño, experiencia técnica y cumplimiento ambiental.



EXPERIENCIA DE CLIENTES

Para SSHH, los principales clientes son personas naturales, entre 25 y 45 años, que compran sus departamentos como primera vivienda, por lo cual en muchos casos necesitan apoyo en asesoría financiera, comunicación constante y acompañamiento para cumplir un sueño e hito muy importante en la vida de las personas. Asimismo, hay también otro segmento menor de clientes, entre 30 y 40 años, que compra departamentos como inversión, incluso antes de pensar en comprar una vivienda principal.

Para medir la experiencia de los clientes a lo largo de su viaje con la empresa, se les encuestó en tres interacciones: al momento de promesa, una vez que se les entrega el departamento y luego de cada requerimiento resuelto de postventa. Estos estudios miden la experiencia a través de dos indicadores principales: NPS (Net Promoter Score), indicador de recomendación en el que se pregunta qué tan probable es la recomendación a un amigo y/o familiar y CSAT (Customer Satisfaction Score), indicador de satisfacción de cada atributo. Esta relevante medición permite tener feedback del cliente en cada una de las etapas y conocer su visión respecto de lo que se hace bien y lo que se debe mejorar. Gracias a esta información, se identificaron palancas de transformación que se fueron desarrollando a través de células de trabajo con equipos multidisciplinarios de distintas áreas de la inmobiliaria y se hicieron cambios en los procedimientos. Estos ajustes permitieron mejorar las evaluaciones desde un 15% en el primer trimestre a un 73% en el cuarto trimestre de 2022.

Otro aspecto relevante es la obtención de la certificación Best Place to Live del edificio Humana, en la que TGA, especialista en el conocimiento del consumidor inmobiliario, certifica a los edificios que cumplen con ciertas variables destacadas de servicio y producto, según la experiencia del propio cliente. Para esto, se les encuesta en el momento de la promesa y luego de seis meses desde que se les entrega la propiedad.

Las necesidades de los clientes se han ido detectando y comprendiendo a través del feedback que se obtiene con los instrumentos de medición, además de los canales de contacto habilitados.

Asimismo, para la detección de las necesidades específicas, se utilizan estudios con empresas externas. En el caso del negocio multifamily, se contrató la asesoría de la empresa Asset Plan, expertos en operar este tipo de edificios, que entregó valiosos datos para el diseño y construcción de los proyectos en base a lo que dicen más de 16.000 clientes.



GOBERNANZA

ESTRUCTURA DEL DIRECTORIO

REQUISITOS DE INDEPENDENCIA DE S&P	FERNANDO ECHEVERRÍA VIAL	ÁLVARO IZQUIERDO WACHOLTZ	BERNARDO ECHEVERRÍA VIAL	DARÍO BARROS RAMÍREZ	ANDREA REPETTO LISBOA	FRANCISCO GUTIÉRREZ PHILIPPI	MARCELO AWAD AWAD
1. El director no debe haber estado empleado por la empresa en calidad de ejecutivo durante los últimos cinco años.	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
2. El director no debe aceptar o tener un miembro de la familia que acepte cualquier pago de la compañía o de una empresa matriz o subsidiaria de la compañía en exceso de USD\$60,000 durante el año fiscal actual o cualquiera de los últimos tres años fiscales.	No	De acuerdo	No	No	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
3. El director no debe ser familiar de una persona que ha trabajado, o durante los últimos tres años fue empleado por la empresa o por una matriz o filial de la empresa, como funcionario ejecutivo.	De acuerdo	De acuerdo	No	No	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
Requisitos de S&P (Al menos 2 de 3)	De acuerdo	De acuerdo	No	No	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
4- El director no debe ser (y no debe estar afiliado a una empresa que sea) un asesor o consultor de la empresa o un miembro de la alta dirección de la empresa	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	No	De acuerdo
5- El director no debe estar afiliado a un cliente o proveedor significativo de la empresa	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
6.- El director no debe tener ningún contrato de servicios personales con la empresa o un miembro de la alta dirección de la empresa	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	No
7.- El director no debe estar afiliado a una entidad sin fines de lucro que reciba aportaciones significativas de la empresa	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
8.- El director no debe haber sido socio o empleado del auditor externo de la empresa durante los últimos tres años	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
9.- El director no debe tener ningún otro conflicto de intereses que el propio consejo determine que significa que no pueden ser considerados independientes.	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
Requisitos de S&P (Al menos 2 de 6)	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo

* 5 de 7 miembros del Directorio cumplen con todos los requisitos establecidos por S&P.

ASISTENCIA DEL DIRECTORIO

La asistencia en 2022 fue del 100%. Según el Código de Conducta, los Directores de Echeverría Izquierdo deben asistir a un mínimo de diez sesiones en un año, ya sean ordinarias o extraordinarias del Consejo.

100%
ASISTENCIA
PROMEDIO 2020

99,3%
ASISTENCIA
PROMEDIO 2021

100%
ASISTENCIA
PROMEDIO 2022

PERMANENCIA

En promedio, la permanencia en el Directorio es de 9.2 años.

Tomando como referencia diciembre de 2022, la permanencia de nuestros miembros es la siguiente:

- Fernando Echeverría Vial, Álvaro Izquierdo Wacholtz, Bernardo Echeverría Vial, Darío Barrios Ramírez: 10,3 años (agosto de 2012, cuando Echeverría Izquierdo se convirtió en una empresa que cotiza en bolsa)
- Francisco Gutiérrez Philippi & Marcelo Awad: 9.7 años (Nominado en abril de 2013)
- Andrea Repetto Lisboa: 3,7 años (Nominada en abril de 2019)

EXPERIENCIA DE LOS MIEMBROS DEL DIRECTORIO EN LA INDUSTRIA

Nuestro Directorio tiene una vasta experiencia en la industria. En concreto, 7 Directores muestran experiencia relacionada con la industria.

FERNANDO ECHEVERRÍA: 45 años de experiencia en el sector. Ingeniero Civil Pontificia Universidad Católica de Chile (1978), Diplomado en Administración de Empresas de la Universidad de Chile (1983) y Diplomado en Stanford Executive Program, en la Universidad de Stanford (2001).

Trayectoria de más de 42 años de experiencia en la industria de la construcción. Algunos cargos a destacar:

- Presidente de la Cámara Chilena de la Construcción (2002-2004) y presidente de la Corporación Educativa de la Construcción.
- Director de AFP Habitat, Cruzados S A D.P. e Invesco S A., además de ser Director del Consejo Superior de la Universidad Alberto Hurtado, de Un Techo para Chile, de ICARE y de la Cámara Chilena de la Construcción, y como Vicepresidente del Fondo de Compensación de Los Andes.
- Intendente de la Región Metropolitana de Santiago (entre marzo de 2010 y julio de 2011). Socio fundador y actual Presidente del Directorio de Echeverria Izquierdo S.A.

ÁLVARO IZQUIERDO WACHOLTZ: Ingeniero Civil Pontificia Universidad Católica de Chile (1978). 45 años de experiencia en Echeverría Izquierdo desde su fundación como gerente, presidente y director de la Compañía. Además, fue director y presidente de Iconstruye, empresa vinculada a la Cámara Chilena de la Construcción, dedicada al comercio electrónico desde hace alrededor de 10 años. Entre los cargos desempeñados que se pueden destacar:

- Presidente de ICONSTRUYE S.A.
- Director de todas las filiales pertenecientes a Echeverria Izquierdo S.A. Presidente del Consejo de Administración de Echeverria Izquierdo Ingeniería y Construcción S.A. Además de haber sido Presidente de Echeverría Izquierdo S.A., entre marzo de 2010 y agosto de 2011.
- Socio fundador y actual Director de Echeverría Izquierdo S.A.

BERNARDO ALBERTO ECHEVERRÍA VIAL: Arquitecto Universidad de Chile (1990), y Diplomado en Administración de Empresas Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Universidad de Chile (1995). Con más de 39 años de experiencia en la industria de la construcción. Algunos cargos desempeñados:

- Presidente del Comité de Inversión inmobiliaria y de vivienda del sector privado, Presidente de la Comisión de Planificación Urbana en la CChC y Presidente del Instituto de la Construcción.
- Director de la Comisión Nacional para la Certificación de Competencias Laborales y Director de la Mutual de Seguridad CChC.
- De 1996 a 2012, Director General de Echeverría Izquierdo Inmobiliaria e Inversiones S.A

FRANCISCO GUTIÉRREZ PHILIPPI: Ingeniero Civil de la Pontificia Universidad Católica de Chile (1982), MBA IESE Universidad de Navarra (1988)

- Más de 21 años de experiencia en el sector de la construcción e inmobiliario.
- Ex Director de Salfacorp S.A. entre 2000 y 2012.
- Participación en los directorios de SM SAAM S.A., FORUS S A., South Andes Capital SpA y Desarrollo Inmobiliario Cerro Apoquindo Limitada (empresa vinculada al Sector Inmobiliario).

MARCELO AWAD AWAD: Ingeniero Civil de la Universidad Técnica del Estado (Universidad de Santiago).

- Presidente Ejecutivo de Antofagasta Minerals (2004-2012).

ANDREA REPETTO LISBOA: Doctora en Economía del Instituto Tecnológico de Massachusetts, magíster en economía de la Pontificia Universidad Católica de Chile e ingeniera comercial de la misma universidad.

- Actualmente, es profesora investigadora y directora de la Maestría en "Economía y Políticas Públicas" en la Escuela de Gobierno de la Universidad Adolfo Ibáñez.

DARÍO BARROS RAMÍREZ: Ingeniero Civil Pontificia Universidad Católica de Chile. Más de 21 años de experiencia en el sector de la construcción.

- Ex Presidente de Echeverría Izquierdo Montajes Industriales S.A.

COMPENSACIÓN DEL CEO - ALINEACIÓN DEL DESEMPEÑO A LARGO PLAZO

Echeverría Izquierdo y sus filiales cuentan con planes de incentivos económicos para todos sus directivos y profesionales. Estos incentivos están asociados con el rendimiento y los resultados. Están determinados por indicadores de gestión y el cumplimiento de objetivos definidos individualmente. Además, se ha implementado un programa para adquirir acciones en EISA como parte del plan de compensación de ciertos ejecutivos. Nuestro período de desempeño más largo aplicado para evaluar la compensación variable en nuestro plan de compensación ejecutiva es de 3 años. No hay provisiones de devolución y el período de tiempo más largo para la compensación variable del CEO es de 3 años.

REMUNERACIONES DEL DIRECTORIO Y ADMINISTRACIÓN

GRI 2-19

REMUNERACIÓN DEL DIRECTORIO

De acuerdo a lo establecido en la Ley No 18.046 sobre Sociedades Anónimas, la Junta Ordinaria de Accionistas de la Sociedad debe determinar anualmente la remuneración del Directorio. La Junta Ordinaria de Accionistas celebrada con fecha 20 de abril de 2022

acordó que el Directorio perciba remuneración por concepto de dietas por asistencia a sesiones hasta la Junta Ordinaria del año 2023, fijándose como única retribución por su asistencia a sesiones de directorio una dieta mensual equivalente a 100 Unidades de Fomento.

NOMBRE		CARGO	DIETAS (M\$)		HONORARIOS (M\$)		COMITÉ DE DIRECTORES (M\$)	
			31.12.2022	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2021
Fernando Echeverría Vial	1-2-3-4	Presidente	135.476	121.903	-	-	-	-
Álvaro Izquierdo Wachholtz	1-4	Director	75.707	68.122	-	-	-	-
Darío Barros Ramírez	1-4-5	Director	95.630	86.049	-	-	-	-
Bernardo Echeverría Vial	1-2-3-4	Director	115.553	103.976	-	-	-	-
Pablo Ihnen de la Fuente	1	Director	-		-	-	-	-
Francisco Gutiérrez Philippi	1-6	Director	39.846	35.854	-	-	13.946	12.549
Andrea Isabel Repetto Lisboa	1	Director	39.846	35.854	-	-	13.946	12.549
Marcelo Awad Awad	1	Director	39.846	35.854	-	-	13.946	12.549
TOTALES			541.904	487.612	-	-	41.838	37.647

- 1) Echeverría Izquierdo S.A.
2) Echeverría Izquierdo Inmobiliaria e Inversiones S.A.
3) Echeverría Izquierdo Edificaciones S.A.
- 4) Gestiona Servicios Compartidos Echeverría Izquierdo S.A
5) Echeverría Izquierdo Montajes Industriales S.A
6) Pilotes Terratest S.A

DIRECTORIO VIGENTE DURANTE 2022

RUT	NOMBRE	CARGO	FECHA NOMBRAMIENTO
6.065.433-6	FERNANDO JOSE ECHEVERRIA VIAL	Presidente del directorio	29/04/2019
4.599.313-2	DARIO ARTURO BARROS RAMIREZ	Director	25/04/2019
6.374.984-2	MARCELO AWAD AWAD	Director independiente	25/04/2019
6.638.550-7	BERNARDO ALBERTO ECHEVERRIA VIAL	Director	25/04/2019
6.686.307-7	ALVARO GABRIEL IZQUIERDO WACHHOLTZ	Director	25/04/2019
7.031.728-1	FRANCISCO RAMON GUTIERREZ PHILIPPI	Director	25/04/2019
8.795.355-6	ANDREA ISABEL REPETTO LISBOA	Director	25/04/2019

DIRECTORIO VIGENTE DURANTE 2021

RUT	NOMBRE	CARGO	FECHA NOMBRAMIENTO
6.065.433-6	FERNANDO JOSE ECHEVERRIA VIAL	Presidente del directorio	29/04/2019
4.599.313-2	DARIO ARTURO BARROS RAMIREZ	Director	25/04/2019
6.374.984-2	MARCELO AWAD AWAD	Director independiente	25/04/2019
6.638.550-7	BERNARDO ALBERTO ECHEVERRIA VIAL	Director	25/04/2019
6.686.307-7	ALVARO GABRIEL IZQUIERDO WACHHOLTZ	Director	25/04/2019
7.031.728-1	FRANCISCO RAMON GUTIERREZ PHILIPPI	Director	25/04/2019
8.795.355-6	ANDREA ISABEL REPETTO LISBOA	Director	25/04/2019

REMUNERACIÓN DEL EQUIPO GERENCIAL Y EJECUTIVOS PRINCIPALES

Las remuneraciones percibidas por el Equipo Gerencial y los Ejecutivos Principales de Echeverría Izquierdo ascendieron a M\$7.883.045 (M\$6.668.188 fijas, M\$1.214.857

variables) durante el ejercicio al 31 de diciembre de 2022. Durante 2021 este monto alcanzaba los M\$7.319.789 (M\$5.792.844 fijas, M\$1.526.945 variables).

PLAN DE INCENTIVOS

Echeverría Izquierdo y sus filiales cuentan con esquemas de incentivos económicos para todos sus ejecutivos y profesionales.

Estos incentivos están asociados al desempeño y a los resultados obtenidos. Para su definición se consideran determinados indicadores de gestión y el cumplimiento de las metas individuales acordadas.

Adicionalmente se ha implementado un programa de opciones para adquirir acciones de EISA como plan de compensación para ciertos ejecutivos. Este programa considera opciones para ser ejercidas un 20% el primer año, un 30% el segundo año y un 50% el tercer año. Como consecuencia de esto, al 31 de diciembre de 2022 se ha materializado la venta de 4.317.811 acciones a ejecutivos de la compañía.

INFORMACIÓN SOBRE NUESTROS EJECUTIVOS PRINCIPALES

RUT	NOMBRE	CARGO	CARGO EJECUTIVO PRINCIPAL	FECHA NOMBRAMIENTO
10.689.120-6	PABLO ANDRES IVELIC ZULUETA Ingeniero Civil	Gerente General	Gerente General Echeverría Izquierdo S.A.	15/12/2017
11.833.589-9	CRISTIAN ANDRES SAITUA DOREN Ingeniero Comercial	Ejecutivo Principal	Gerente Corporativo de Finanzas de Echeverría Izquierdo S.A.	15/12/2017
10.426.202-3	DARÍO BARROS IZQUIERDO Ingeniero Civil	Ejecutivo Principal	Gerente General Echeverría Izquierdo Montajes Industriales S.A.	01/05/2019
10.588.336-6	RAÚL AGUILERA MACHUCA Ingeniero Civil	Ejecutivo Principal	Gerente General Echeverría Izquierdo Edificaciones S.A.	01/04/2021
13.657.810-3	RAIMUNDO CRUZAT CORREA Ingeniero Civil	Ejecutivo Principal	Gerente General Echeverría Izquierdo Inmobiliaria e Inversiones S.A.	01/08/2013
10.476.201-8	JUAN FERNANDO PINO HURTADO Ingeniero Civil	Ejecutivo Principal	Gerente General Vsl Sistemas Especiales de Construcción S.A.	01/07/2005
7.779.675-4	FRANCISCO CASAS CANEPA Ingeniero Civil	Ejecutivo Principal	Gerente General Pilotes Terratest S.A.	21/04/2022

ACCIÓN Y OTROS VALORES
ECHEVERRÍA IZQUIERDO S.A.

ESTADÍSTICA TRIMESTRAL DE LA ACCIÓN DE ECHEVERRÍA IZQUIERDO S.A.

	NÚMERO DE ACCIONES	MONTO TRANSADO (\$)	PRECIO PROMEDIO (\$/ACCIÓN)	PRESENCIA BURSÁTIL AL CIERRE DECADA TRIMESTRE
2022	11.546.743	996.950.751	86,3	
1ER TRIMESTRE	2.406.645	262.889.860	109,2	16,11%
2DO TRIMESTRE	314.649	29.512.829	93,8	4,44%
3ER TRIMESTRE	5.819.247	491.832.989	84,5	4,44%
4TO TRIMESTRE	3.006.202	212.715.073	70,8	4,44%
2021	27.492.740	4.383.227.914	159,4	
1ER TRIMESTRE	5.738.731	1.244.227.993	216,8	27,22%
2DO TRIMESTRE	5.792.837	1.198.491.910	206,9	35,00%
3ER TRIMESTRE	8.613.274	1.161.247.582	134,8	32,78%
4TO TRIMESTRE	7.347.898	779.260.429	106,1	25,56%

ACCIONES EN PODER DE EJECUTIVOS PRINCIPALES

NOMBRE	ACCIONES
CRUZAT CORREA RAIMUNDO	363.000
SCHOENNENBECK GROHNERT JUAN EUGENIO	240.000
RIVERA RODRIGUEZ RAIMUNDO	172.683
IVELIC ZULUETA PABLO ANDRES	144.113

DIVIDENDO DE EISA 2022

La Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el 20 de abril de 2022, acordó pagar un dividendo definitivo de \$6,8853 por acción, lo que equivale a un total de \$4.126.437.426, con cargo a las utilidades del ejercicio 2021. El señalado dividendo se pagó a partir del día 17 de mayo de 2022.

BONO DE EISA

	SERIE A
Línea	Nº 918
Nemotécnico	BEISA-A
Monto colocación	UF 1.500.000
Moneda	UF
Período de intereses	Semestrales
Plazo	7 años con 2 de gracia
Duración aproximado	4,4 años
Tasa de carátula anual	2,60%
Fecha inicio devengo de intereses	1 de noviembre de 2018
Fecha de vencimiento	1 de noviembre de 2025
Macanismo rescate anticipado	Make whole Par / Tasa de referencia + Spread de prepago
Spread de prepago	90 pbs
Resguardos financieros	Endeudamiento financiero neto Cobertura de Gastos ⁽¹⁾ < 1,8x Financieros Netos ⁽²⁾ > 2,5x
Otros resguardos	Cross Default • Cross Acceleration • Negative pledge
Uso de fondos	100% para el refinamiento de pasivos de EISA y sus filiales: 60% para préstamos bancarios corrientes 20% para obligaciones con factoring corrientes 10% para préstamos bancarios no corrientes 10% para pasivos no financieros

TRANSACCIONES DE ACCIONES DE LA SOCIEDAD POR PARTE DE PERSONAS RELACIONADAS 2022

NOMBRE / RAZÓN SOCIAL	RELACIÓN	FECHA TRANSACCIÓN	TIPO TRANSACCIÓN	NRO. ACCIONES TRANSADAS	PRECIO UNITARIO	MONTO TRANSACCIÓN
PABLO IVELIC ZULUETA	GG	30-08-22	A	121.800	86	10.474.800
MARIA DEL ROSARIO VIAL SUBERCASEAUX	PDI	20-07-22	E	34.375	86,11	2.960.032
MARIA DEL ROSARIO VIAL SUBERCASEAUX	PDI	18-07-22	E	526	86,3	45.394
CRISTIÁN MARIN URZUA	CGF	28-06-22	E	70.000	90	6.300.000
ALVARO IZQUIERDO WACHHOLTZ	AM	24-01-22	A	24.250	118,46	2.872.655
INMOBILIARIA E INVERSIONES PERGUE LTDA	AM	24-01-22	A	23.950	120	2.874.000
ALVARO IZQUIERDO WACHHOLTZ	AM	21-01-22	A	36.200	112,6	4.076.120
INMOBILIARIA E INVERSIONES PERGUE LTDA	AM	21-01-22	A	18.900	114,33	2.160.837
ALVARO IZQUIERDO WACHHOLTZ	AM	20-01-22	A	15.000	101,58	1.673.150
INMOBILIARIA E INVERSIONES PERGUE LTDA	AM	20-01-22	A	28.000	111,25	3.115.000
ALVARO IZQUIERDO WACHHOLTZ	AM	14-01-22	A	28.500	107,4	3.060.900
INMOBILIARIA E INVERSIONES PERGUE LTDA	AM	14-01-22	A	29.000	107,39	3.114.310
ALVARO IZQUIERDO WACHHOLTZ	AM	13-01-22	A	42.300	105,5	4.462.650
INMOBILIARIA E INVERSIONES PERGUE LTDA	AM	13-01-22	A	17.000	106,84	1.816.280

GOBERNANZA DE RIESGOS

El CEO y los gerentes de las Unidades de Negocio, junto al CFO, son responsables de la gestión de riesgos a nivel operativo. El Gerente de Auditoría es responsable de monitorear y auditar el desempeño de la gestión de riesgos a nivel operativo.

Toda la gestión de riesgos se reporta al Comité de Riesgos y luego al Directorio, cuyos miembros poseen experiencia en Gestión de Riesgos, seguridad de la información y en estrategias de ciberseguridad. Destaca el Director Sr. Marcelo Awad, quien ha participado en ponencias sobre Gestión y Control de Riesgos impartidas por EY y Price Waterhouse Coopers; fue Presidente del Comité de Riesgos como Director de CAP S.A durante dos años y miembro del Comité de Riesgos y HSE de Finning International, Canadá.

La gestión ejecutiva de ciberseguridad la lidera el Gerente Innovación y Transformación Digital, quien informa directamente al equipo de Gestión Ejecutiva y es responsable de supervisar la ciberseguridad dentro de la empresa. El desarrollo sostenible del negocio de Echeverría Izquierdo implica una mirada integral a diferentes variables. El comportamiento de éstos puede determinar efectos tanto en la rentabilidad, liquidez, financiación y otras variables financieras, como en la perspectiva de crecimiento, desarrollo a largo plazo y relación con el entorno de la empresa. Una mirada estratégica requiere evaluar periódicamente los riesgos del negocio, la industria y el mercado en el que se desarrolla la actividad, tales como niveles y disponibilidad de empleo, acceso a financiamiento, regulaciones y cambios regulatorios, inversión, inflación, seguridad, salud y prevención de riesgos, entre otros.

Para un crecimiento sostenible a largo plazo, Echeverría Izquierdo evalúa y sopesa los riesgos emergentes que podrían tener un impacto significativo en la operación y el negocio. En el contexto actual de incertidumbre política (cambios regulatorios y constitucionales), un deterioro en los índices bursátiles, un aumento significativo en el valor de algunos insumos y materias primas, y una caída en la inversión privada, la compañía está expuesta a dos **riesgos emergentes**:

- Riesgo de impacto impositivo en operaciones mineras (discusión legislativa para aumentar royalty minero en Chile). Menor inversión minera podría disminuir el tamaño del mercado, generando potencial caída en ventas. Las acciones de mitigación consisten en alianzas estratégicas, monitoreo y seguimiento de principales proyectos. Especialización y foco en proyectos mineros de mayor tamaño y determinación que permita mayor rentabilidad.

- Riesgo de que la crisis económica afecte la capacidad de compra de bienes raíces (Chile y Perú). Eventuales incrementos en tasa de intereses y tasa de desempleo que impactarían en la demanda pudiendo afectar nivel de venta y margen. Las acciones de mitigación consisten en seguimiento continuo de reservas efectuadas, preaprobaciones de instituciones bancarias, facilidades en el pago del pie (pago contado) y monitoreo permanente de tabla de precios.

CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA

NIVEL DE COBERTURA DE CONOCIMIENTO

GRI 205-2

GRUPO	% QUE DEBE CUMPLIR CON CÓDIGO DE CONDUCTA	% QUE REALIZÓ ACUSE DE RECIBO ESCRITO O DIGITAL	% QUE RECIBIÓ CAPACITACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA
Colaboradores(as)	100%	100%	El 90,9% de los cargos críticos en EISA han sido capacitados en el MPD, como así también, se han capacitado el 95,0% del total de trabajadores que cuentan con correo en EISA, en esta misma materia.
Contratistas y Proveedores	100%	100% (existe cláusulas de cumplimiento del Código de Conducta Ética y del MPD en los contratos con proveedores y contratistas, y en todos los Pedidos u Órdenes de Compra). Cabe mencionar que el Código de Conducta Ética para Proveedores se encuentra disponible en la página web.	0%
Subsidiarias	100%	100%	El 70,7% de los cargos críticos en las subsidiarias han sido capacitados en el MPD, como así también, se han capacitado el 59,6% del total de trabajadores que cuentan con correo de las subsidiarias, en esta misma materia.

SISTEMAS/PROCEDIMIENTOS

Prácticas anticompetitivas GRI 206-1

En los últimos 4 ejercicios fiscales no han habido multas, liquidaciones ni investigaciones pendientes relacionadas con prácticas antimonopolio/anticompetitivas contra nuestra empresa.

Corrupción y soborno GRI 205-3

En los últimos 4 años fiscales no han habido casos confirmados de corrupción o soborno ni investigaciones externas en curso por parte de autoridades locales o internacionales contra nuestra empresa.

Informar sobre infracciones

En 2022 se ha podido constatar la veracidad de tres casos denunciados, por incumplimiento al Código de Conducta Ética de la empresa. El primero de los casos corresponde a una situación de acoso sexual, en la que se resolvió poner término a la relación laboral con el denunciado. La segunda denuncia consistía en acciones de acoso laboral, en la que resolvió aplicar al infractor una amonestación y un cambio de lugar de trabajo. Finalmente, la tercera denuncia tuvo relación con un conflicto de interés, en la que se resolvió aplicar inicialmente una amonestación, y posteriormente, debido a un nuevo acto de indisciplina, se resolvió ponerle término a la relación laboral del denunciado.

* Cuyas acciones emprendidas fueron el término de la relación laboral del denunciado en el primer caso y amonestación y cambio de lugar de trabajo del colaborador denunciado en el segundo caso relacionado con acoso laboral.
** En este caso, la acción emprendida fue la reducción de compensaciones variables, amonestación escrita y desvinculación laboral de la persona con la cual tendría un conflicto de interés. Posteriormente, debido a una nueva infracción del denunciado, se puso término a la relación laboral del trabajador infractor.

INFORME ANUAL DE GESTIÓN DEL COMITÉ DE DIRECTORES 2022 ECHEVERRÍA IZQUIERDO S.A.

ANTECEDENTES

En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 50 bis de la Ley 18.046 sobre Sociedades Anónimas y sus modificaciones, se detallan a continuación las actividades desarrolladas por el Comité de Directores de la Sociedad, su gestión anual y los gastos incurridos durante el ejercicio 2022.

CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ E INTEGRANTES

Los miembros del actual directorio de la sociedad Echeverría Izquierdo S.A. fueron elegidos en la Junta Ordinaria de Accionistas realizada el día 20 de abril de 2022. Estos directores fueron electos por un periodo de tres años, siendo elegidos en dicha ocasión a la señora Andrea Repetto Lisboa y el señor Marcelo Awad Awad, ambos en calidad de directores independientes de la Sociedad.

Por otra parte, y en conformidad a lo dispuesto por el ya mencionado artículo 50 bis de la Ley N°18.046 de Sociedades Anónimas y la Circular 1956 de la Comisión para el Mercado Financiero, durante el curso del ejercicio 2022 han ejercido como integrantes del Comité de Directores los señores Francisco Gutiérrez Philippi, Marcelo Awad Awad y la señora Andrea Repetto Lisboa, siendo esta última elegida Presidente del Comité con fecha 26 de abril de 2022.

ASPECTOS GENERALES DE LA GESTIÓN DEL COMITÉ DURANTE EL EJERCICIO 2021

Durante el transcurso del año 2022, el Comité de Directores se reunió en seis oportunidades, más una sesión que se efectuó en el mes de marzo del año 2023. En dichas sesiones, el Comité de Directores se abocó en términos generales a dar cumplimiento a las funciones encomendadas por la ley y los estatutos, a saber:

- Revisar los balances, estados financieros e informes confeccionados por la administración y revisados por los auditores financieros y entidades supervisoras externas;
- Proponer al directorio las firmas encargadas de efectuar la auditoría externa de la Sociedad;
- Examinar los antecedentes de las operaciones de la Sociedad con partes relacionadas;
- Revisar los planes de remuneraciones y compensaciones de los gerentes y ejecutivos;
- Analizar la conveniencia de contratar a la empresa de auditoría externa respecto de otros servicios que no formen parte de la auditoría externa;

- Revisar las actividades de auditoría interna; y
- Revisar el modelo y las actividades de gestión del Modelo de Prevención de Delitos.

Cabe señalar que en cada sesión del Comité asistieron en calidad de invitados el Director, don Álvaro Izquierdo Wachholtz, el Gerente General Corporativo, el Gerente de Administración y Finanzas Corporativas, el Oficial de Cumplimiento y el Gerente Corporativo de Auditoría de la Sociedad, asumiendo este último las funciones de Secretario. Cada una de las mencionadas sesiones ha quedado registrada en su correspondiente acta, todas las cuales han sido oportunamente aprobadas y suscritas por los miembros del Comité.

En las sesiones del Comité se trataron las materias que resumidamente se indican a continuación:

- En la sesión del 26 de abril de 2022 se formalizó la instalación del Comité de Directores, siendo designada como presidente la señora Andrea Repetto Lisboa. Fueron revisados los Estados Financieros Consolidados Intermedios de Echeverría Izquierdo S.A. al 31 de marzo de 2022. El Comité se reunió con los auditores externos independientes para conocer sus objetivos y alcances de su Plan de Trabajo Anual de Auditoría 2022, y los informes del auditor independiente sobre los estados financieros a emitir de las empresas del Grupo Ei, el programa con el detalle de las actividades e hitos claves de la auditoría en sus procesos de planeación y estrategia de auditoría, de revisión de los estados financieros intermedios, de evaluación de control interno, de revisión preliminar de saldos y de revisión final de saldos e informes de estados financieros. Se informó respecto del avance y cumplimiento del plan de auditoría 2022 y se revisó el reporte de las actividades realizadas por el área de Auditoría Interna. Se reunió con el Encargado de Prevención de Delitos de la Sociedad, tomando conocimiento sobre las actividades de gestión del Modelo de Prevención de Delitos. Por último, fue revisada y aprobada la actualización de la Política de Prevención de Delitos de la Ley N°20.393 de la empresa.
- En la sesión de fecha 28 de junio del 2022 se revisaron las actividades realizadas por el área de Auditoría Interna y su avance en el Plan de Auditoría 2022. El Encargado de Prevención de Delitos de la Sociedad dio a conocer el reporte de su gestión del Modelo de Prevención de Delitos (MPD) de la Ley N°20.393

sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, correspondiente al primer semestre del año 2022, destacándose el logro de haber certificado nuevamente el MPD adoptado e implementado por las empresas Echeverría Izquierdo, que dan cuenta de su cumplimiento con los requisitos establecidos en la Ley N°20.393. Dicha certificación fue otorgada por el plazo de 2 años, que es plazo máximo que establece la Norma, extendiendo su período de vigencia hasta el 29 de mayo de 2024. El Oficial de Cumplimiento dio a conocer la situación de las denuncias recibidas por la posible infracción al Código de Conducta Ética. Por último, fue revisada y aprobada la actualización del Código de Conducta Ética de la Sociedad.

- En la sesión del 26 de julio de 2022 se revisaron los Estados Financieros Consolidados Intermedios de la Sociedad al 30 de junio de 2022. Se informó el avance del plan de auditoría 2022 y se revisó el reporte de las actividades realizadas por el Área de Auditoría Interna. También se tomó conocimiento de las actividades realizadas sobre la gestión del Modelo de Prevención de Delitos presentado por el Encargado de Prevención de Delitos de la Sociedad.
- Durante la sesión de fecha 25 de octubre del 2022 se revisaron los Estados Financieros Consolidados Intermedios de la Sociedad al 30 de septiembre de 2022, se informó respecto del avance y cumplimiento del plan de auditoría y se revisó el reporte de las actividades realizadas por el área de Auditoría Interna. El Encargado de Prevención de Delitos dio a conocer las actividades de su gestión del Modelo de Prevención de Delitos, y modificaciones más recientes de la Ley N°20.393. El Oficial de Cumplimiento informó la situación de las denuncias recibidas por la posible infracción al Código de Conducta Ética. Por último, fueron revisadas y aprobadas la actualización de la Política de Prevención de Delitos, el Procedimiento de Denuncias e Investigación y el Código de Conducta Ética para Proveedores de la Sociedad.
- En la sesión de fecha 05 de diciembre del 2022 el Comité de Directores revisó el reporte anual de las actividades de auditoría interna y el cumplimiento del Plan de auditoría 2022. Revisó el reporte de gestión entregado por el Encargado de Prevención de Delitos de la Sociedad respecto al Modelo de Prevención de Delitos de la Ley N°20.393 correspondiente al 2° semestre de 2022. Revisó y aprobó el Plan Anual de las Actividades de Auditoría Interna y el Plan Anual de Gestión del Modelo de Prevención de Delitos y su presupuesto del año 2023. Por último, revisó con el Oficial de Cumplimiento la situación de las denuncias recibidas por la posible infracción al Código de Conducta Ética.
- En la sesión del día 06 de marzo 2023 el Comité revisó las remuneraciones y planes de compensación de los gerentes y principales ejecutivos de la Sociedad, se examinaron los antecedentes de las

operaciones de la compañía con partes relacionadas y se acordó proponer al Directorio de la Sociedad, para que éste a su vez lo proponga a la Junta General Ordinaria de Accionistas, la contratación de la firma Ernst & Young como auditores externos para el año 2023, propuesta que se efectuó en razón de la calidad del equipo de auditoría, la razonabilidad de la oferta económica, su experiencia y conocimiento de las áreas y negocios en que participa la Sociedad. En seguida, se revisó los estados financieros consolidados al 31 de diciembre de 2022 de la Sociedad y se revisaron el texto del presente informe de gestión anual del Comité de Directores. Se examinaron las respuestas a la NCG 385 de la Comisión para el Mercado Financiero. Por último, el Encargado de Prevención de Delitos de la Sociedad informó sobre las actividades de gestión del Modelo de Prevención de Delitos.

REMUNERACIONES Y GASTOS DEL COMITÉ

En conformidad con la Ley de Sociedades Anónimas, los integrantes del Comité perciben una remuneración equivalente a 35 UF mensuales, adicionales a su remuneración como miembros del Directorio, la que fue aprobada en la Junta Ordinaria de Accionistas del año 2022.

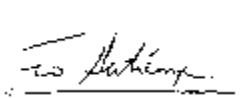
Finalmente se informa que el Comité de Directores no ha incurrido en gastos extraordinarios durante el ejercicio 2022.

RECOMENDACIONES A LOS ACCIONISTAS

El Comité de Directores manifiesta que no tiene recomendaciones que efectuar a los accionistas de la Sociedad.


Andrea Repetto Lisboa

Director Independiente - Presidente
Comité de Directores


Francisco Gutiérrez Philippi
Director


Marcelo Awad Awad
Director Independiente

DESEMPEÑO ECONÓMICO

GRI 201-1

VALOR ECONÓMICO GENERADO, DISTRIBUIDO Y RETENIDO

(CIFRAS EN M\$)	2019	2020	2021	2022
Valor económico generado	315.904.944	325.600.629	439.929.767	556.846.666
Ingresos operacionales	309.301.680	318.478.603	432.388.931	542.911.018
otros ingresos de inv o AF	6.603.264	7.122.026	7.540.836	13.935.648
Valor económico distribuido	306.739.361	321.437.681	434.152.777	552.821.037
Costos operacionales (terceros)	151.538.143	144.413.199	185.082.984	233.510.383
Colaboradores	130.091.013	157.476.056	222.476.726	285.726.517
Estado	5.044.214	153.778	2.702.803	2.818.205
Comunidad y medioambiente	52.800	59.027	33.547	23.067
Financieros	15.490.831	17.999.011	21.381.160	28.846.862
Accionistas (parte no controladora y dividendos controlador)	4.522.360	1.644.166	2.475.557	7.532.413
Valor económico retenido= generado - distribuido	9.165.583	4.162.948	5.776.990	4.025.629

APORTES EN MATERIAS DE POLÍTICA PÚBLICA

GRI 415-1

El Grupo Echeverría Izquierdo ha definido una política de donaciones a instituciones de la sociedad civil en torno al 1% de las utilidades de la compañía. Los montos de donación, así como las instituciones a las que aporta se definen anualmente con la aprobación del directorio de la compañía y se privilegian las instituciones que atienden a grupos vulnerables y a instituciones gremiales o de estudios que se dediquen a temas de interés público.

Contribuciones a asociaciones comerciales, think tanks o grupos exentos de impuestos.

	2019	2020	2021	2022
Asociaciones gremiales o grupos exentos de impuestos (ej. think tanks)	\$151.496.193	\$102.573.245	\$197.624.318	\$59.840.702

EISA o cualquiera de sus subsidiarias no han hecho ninguna contribución a campañas políticas, representación de intereses o campañas / organizaciones / candidatos políticos locales, regionales o nacionales similares (por ejemplo: gastos relacionados con medidas electorales o referendos).

La compañía cree en la importancia de promover buenas prácticas que fortalezcan el rol de las empresas en la sociedad, incluyendo Gobierno, capital humano, seguridad, clientes, cadena productiva, medio ambiente, comunidad, innovación y productividad, especialmente dentro del negocio de la construcción. Los aportes en este ámbito totalizaron \$40.006.656 en 2022.

Por otra parte, la compañía cree fundamental promover la difusión de los valores, principios e instituciones fundamentales para una sociedad libre y democrática. En este sentido, ha apoyado a organizaciones que han manifestado su apego explícito a las libertades personales, la economía social de mercado y la democracia como forma de gobierno pacífica y estable. En 2022, se destinaron \$19.040.593 a estos aportes.

Los mayores aportes realizados en 2022 fueron a SOFOFA (\$36.520.015), Centro de Estudios Públicos (\$17.163.200) y Cámara Chilena de la Construcción (\$3.486.641).

En 2022, las contribuciones sociales fueron de \$23.067.088 y se destinaron a contribuir a ONGs relacionadas a los Pilares establecidos en la Política de Donaciones. El 49% de los aportes se destinó a dos organizaciones cuyo propósito es mejorar la calidad de vida del Adulto Mayor (Fundación Las Rosas, Hogar de Cristo). En segundo lugar la compañía apoyó a la Fundación Juan Pablo II, institución vinculada a la Educación y finalmente también contribuyó a la Salud y Desarrollo Social de personas vulnerables a través de María Ayuda y Aspade.

El 100% de los aportes se realizaron en efectivo, y son considerados inversión social estratégica debido a que se alinean a los Pilares de nuestra Política de Donaciones.

PILARES DE POLÍTICA DE DONACIONES 2022



INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

LÍDERES EN INNOVACIÓN MIC 2022

El 2022 la compañía fue reconocida nuevamente por el **Ranking Most Innovative Companies de ESE Business School**, en el cual participaron más de 300 empresas multinacionales en 40 categorías. El Grupo Ei fue premiado con los **primeros lugares en las categorías inmobiliaria e ingeniería en construcción**. Este galardón es de gran valor para todo el Grupo dado que refleja la efectividad del sistema de gestión de innovación mediante la medición de siete aspectos clave: **estrategia, cultura, liderazgo, organización, proceso de innovación, uso de activos estratégicos e impacto en la creación de valor**. Estos primeros lugares son fruto del arduo trabajo y perseverancia de los equipos que ven la innovación como un eslabón estratégico fundamental e imprescindible para alcanzar el propósito de la compañía.



PROPTECH LATAM AWARDS 2022

El 2 de junio de 2022 se celebró junto al equipo de **Proyectos Especiales y de la startup ObraLink** el reconocimiento otorgado por **Proptech Latam Awards**, como **la mejor empresa constructora con aplicación de tecnología**. Echeverría Izquierdo destacó por el trabajo colaborativo para crear una **solución disruptiva que permite controlar la temperatura del hormigón de la obra gruesa en tiempo real, en las partidas de hormigón, fierro y moldajes, mediante cámaras térmicas instaladas en las grúas de las obras**.

La ceremonia de premiación se realizó en México y asistieron Cristian Aballay, Administrador de obra de

Proyectos Especiales, y Javiera Becerra, Subgerenta de Innovación del Corporativo. El equipo de Proyectos Especiales, integrado por Ricardo Suárez, Claudia Opazo, Diego Muñoz, Alix Saez y Carlos Argomedo, entregaron su apoyo desde la oficina central junto al Equipo de ObraLink, liderado por Emiliano Pinto, CEO de la startup.

Este premio demuestra que las vinculaciones de mayor valor para la empresa son aquellas que se desarrollan junto a startups que crean valor real para las personas, adaptando sus soluciones a las necesidades que surgen en obra.



Mejor Empresa Constructora con Aplicación de Tecnología



RANKING C3 DE CREATIVIDAD E INNOVACIÓN 2022

El 24 de noviembre, en su novena versión del **Ranking C3 de Creatividad e Innovación 2022**, Brinca reconoció a **VSL por su Innovación en Procesos**, debido a su iniciativa **Estructuras Segmentadas**.



JULIO VÁSQUEZ
Jefe de proyectos especiales VSD

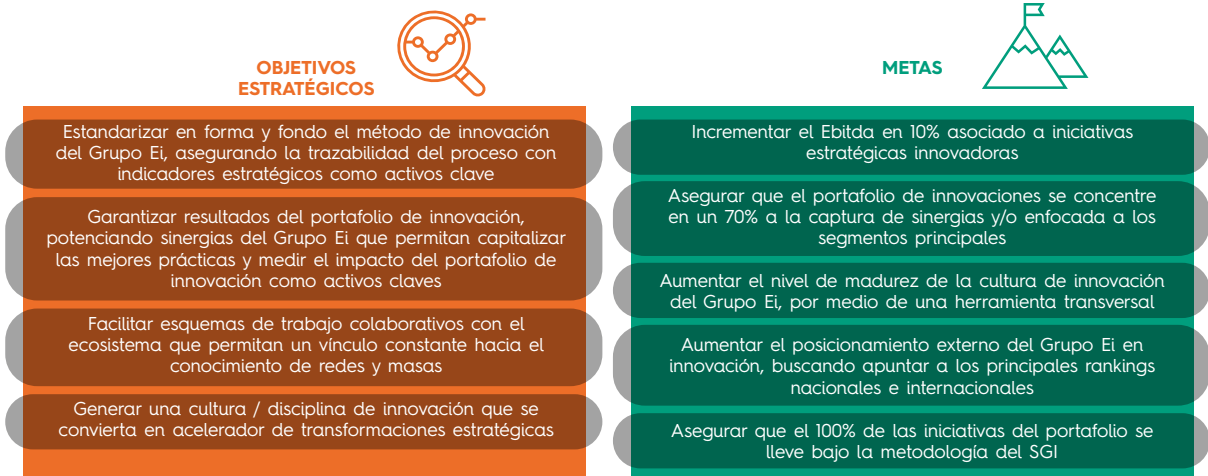
Estructuras Segmentadas es una innovación de fabricación de muros y losas modulares transportables a obra, los cuales son montados para luego poder postensar y así lograr estructuras monolíticas. La gran diferencia que tiene esta tecnología con otros competidores radica en el valor añadido al momento de realizar la unión, dado que se pueden eliminar la juntas húmedas con el postensado, simplificando el proceso.



MILTON MEIER
Gerente Comercial VSL

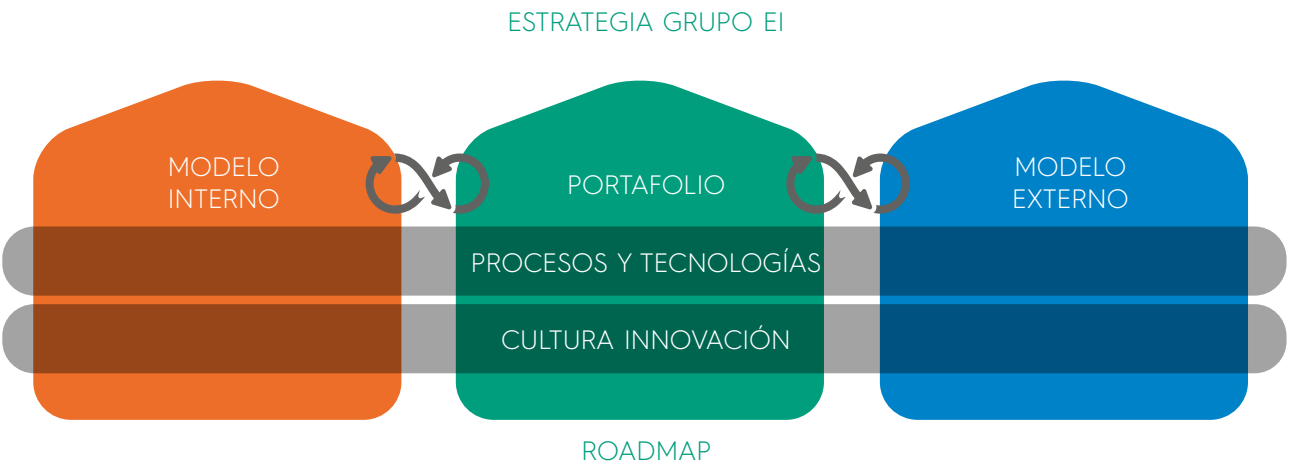
ESTRATEGIA DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La innovación y transformación digital son pilares fundamentales que nacen de la estrategia corporativa y se basan en el propósito de la compañía. Uno de los focos estratégicos (foco 5) es impulsar la innovación y las sinergias en el Grupo Ei, sistematizando y agilizando las transformaciones que agregan valor al negocio, generando así una cultura de Innovación y Transformación Digital que permita acelerar las transformaciones que la industria necesita y, por ende, permita aumentar el Ebitda de la empresa al 2024.



ESTRATEGIA Y GOBERNANZA DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Con el objetivo de enfocar los esfuerzos de la compañía, el Grupo Ei ha definido los elementos necesarios a nivel estratégico para el roadmap de Innovación y Transformación Digital, es decir, propósito, definición, focos y objetivos.



¿POR QUÉ IMPULSAMOS LA INNOVACIÓN Y LAS TRANSFORMACIONES TECNOLÓGICAS?

Desafiamos nuestros limites, transformando la industria, para agregar valor al entorno. Innovamos para transformar la industria con un enfoque sostenible.

¿QUÉ ES INNOVACIÓN PARA EL GRUPO EI?

Entendemos la innovación como crear valor único y relevante para nuestros clientes, a través de soluciones, productos y modelo de negocio únicos en el país.

¿QUÉ ES TRANSFORMACIÓN DIGITAL PARA EL GRUPO EI?

Aplicación de nuevas tecnologías y sistemas que permitan mejorar el negocio, marcar una posición diferenciada y ser sustentable en el tiempo, es decir, la búsqueda de un valor agregado orientada a ser una empresa digital.



A partir del roadmap, se definieron objetivos para cada eje:

OBJETIVOS 2022

CULTURA

Inspirar con innovación a las personas, reconociendo y potenciando a los gestores del cambio.

MODELO INTERNO

Acercar el método de innovación a través de un lenguaje común y transversal a toda la organización.

PORTAFOLIO

Visibilizar y articular un portafolio de innovación balanceado y con proyección al 2024.

MODELO EXTERNO

Explorar y acercar formas de vinculación con el ecosistema para preparar a la organización en temas de innovación abierta.

TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Fomentar la analítica de datos como activos para la toma de decisión a través de un gobierno de datos. Desarrollar e implementar procesos y tecnologías que permitan mejoras sistemáticas en la gestión y resultados de los proyectos.

Implementar la gobernanza BIM como estándar en el grupo.

CULTURA

La CULTURA DE INNOVACIÓN del Grupo Ei es el conjunto de valores compartidos que promueven la creatividad, el aprendizaje colectivo y cuestionamiento a los desafíos, generando en las personas un profundo sentido de pertenencia a la organización.

CAFÉ DE INNOVACIÓN 2022

El 15 de junio de 2022 se realizó por primera vez el evento Café de Innovación, con el objetivo de impulsar el compromiso de los gerentes sponsors en el desarrollo de la innovación dentro de cada unidad de negocio.

Luego de una introducción realizada por el CEO Corporativo, Pablo Ivelic, y el gerente de Innovación y Transformación Digital, Rodrigo Sánchez, se inició una conversación en torno a la pregunta ¿Cómo tu rol de sponsor habilita la innovación en tu unidad de negocio?

“Muchas veces uno muere en el intento, y me atrevo a decir que son más las alternativas que se llevan para la casa que las que se llevan a término. Siempre tiene que haber una empresa dispuesta a solucionar un problema y, como es nuestro caso, una empresa que esté dispuesta a abrir las puertas para recibir ayuda”.

Tito Fuentes,
Gerente de Proyectos y
Gerente Técnico
de Proyectos Especiales

“Es importante confiar en que otros pueden hacer un buen trabajo. Empezar a sembrar esa semilla de innovación en el quehacer de los demás es una cosa que yo he reconocido con el tiempo como un gran valor”.

Leopoldo Morales,
Gerente de Arquitectura,
Diseño e Innovación



SEMANA DE INNOVACIÓN 2022

El 30 de junio de 2022 se dio inicio a una de las semanas más esperadas por el Grupo Ei: la Semana de la Innovación. En ésta, junto a los sponsors, gestores e implementadores, se trabaja para visibilizar las distintas iniciativas que permiten acercar la innovación a todo el Grupo. En esta iniciativa de cuatro días se realizaron distintas instancias para visibilizar el trabajo de los equipos innovadores y para transferir conocimientos y aprendizajes entre las distintas unidades de negocio.

627
COLABORADORES
CONECTADOS



50
RECONOCIDOS



DIA 1

Webinar de Inauguración y Hablemos de Cultura de Innovación



DIA 2

Jornada de Reconocimientos



DIA 3

Webinar Enamórate del Problema, no de la Solución y Hablemos de Vinculación Externa



DIA 4

Taller Juntos vamos más lejos



SEGUNDA MEDICIÓN DE CULTURA DE INNOVACIÓN GRUPO EI

En 2022 se realizó, por segunda vez consecutiva, la medición de Cultura de Innovación a nivel de Grupo, para ir en busca de las palancas que se deben activar en función de las dimensiones que son medidas, a nivel corporativo y de cada unidad de negocio. Este proceso se lleva a cabo aspirando siempre a alcanzar una cultura de innovación creativa.

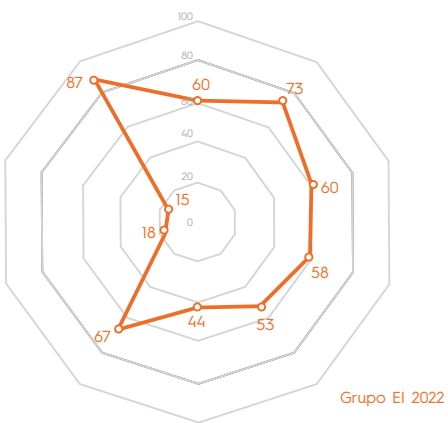
El resultado obtenido fue “cultura de aprendizaje” (54 puntos), en el cual las fortalezas resaltadas fueron trabajo desafiante, apertura interna y liderazgo. A partir de un análisis en conjunto con diferentes actores clave de la organización, se logró definir dos palancas de innovación fundamentales que guiarán los esfuerzos de la compañía durante 2023:

1. FORTALECEREMOS LA COMUNICACIÓN E INTERACCIÓN ENTRE LOS EQUIPOS DE INNOVACIÓN

2. AMPLIAREMOS LOS LIDERAZGOS EN LAS OBRAS CON EL FIN DE FORTALECER EL COMPROMISO CON LA ESTRATEGIA, FAVORECIENDO UNA CULTURA DE INNOVACIÓN CREATIVA.

54
CULTURA DE
APRENDIZAJE

Altos niveles de confianza interpersonal, apertura hacia las ideas y colaboradores motivados con su trabajo. La creatividad se concentra sólo en algunas áreas y se valora la innovación en el discurso, pero el impacto todavía es limitado.

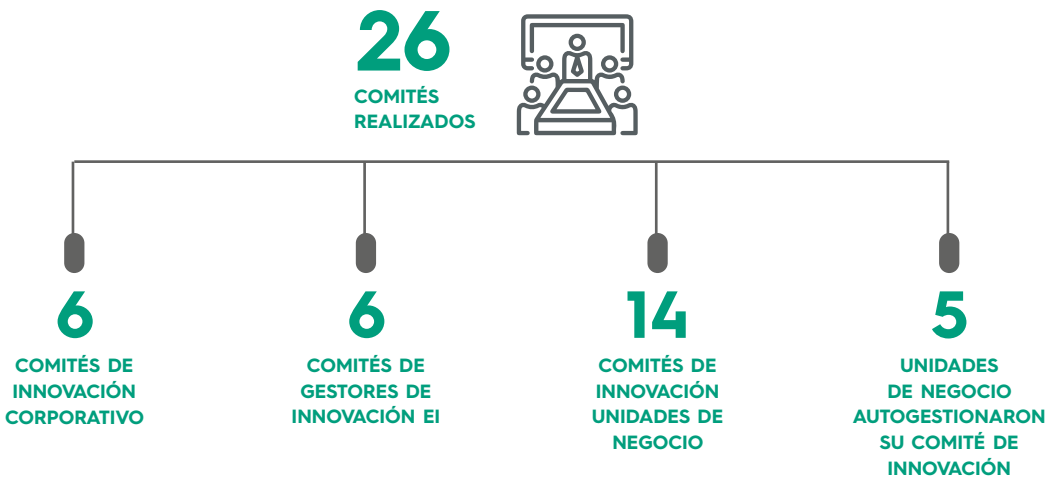


MODELO INTERNO

Cuando se habla de MODELO INTERNO se refiere al acercamiento del método de innovación, la madurez de la gobernanza y la inspiración para intraemprendedores.

ROBUSTECIMIENTO DE LA GOBERNANZA DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Durante 2022 se trabajó en el robustecimiento de la gobernanza de innovación en cada unidad de negocio. Esto se realizó mediante la definición de gestores de innovación, que son los intermediarios entre las obras y la oficina central y que, además, autogestionan sus comités dentro de cada unidad. Actualmente se realizan tres comités: el comité corporativo, donde se les informa a los gerentes acerca de lo que está sucediendo en torno a innovación; el comité de gestores de innovación, el cual es un espacio de intercambio entre los gestores de cada unidad de negocio; y finalmente el comité de cada unidad de negocio.



GOBERNANZA



NUESTROS GESTORES DE INNOVACIÓN EI

SUBGERENCIA DE INNOVACIÓN CORPORATIVO



PROYECTOS ESPECIALES (PPEE)



SOLUCIONES HABITACIONALES (SSHH)



NEXXO



PILOTES (PT)



MONTAJES INDUSTRIALES (EIMISA)

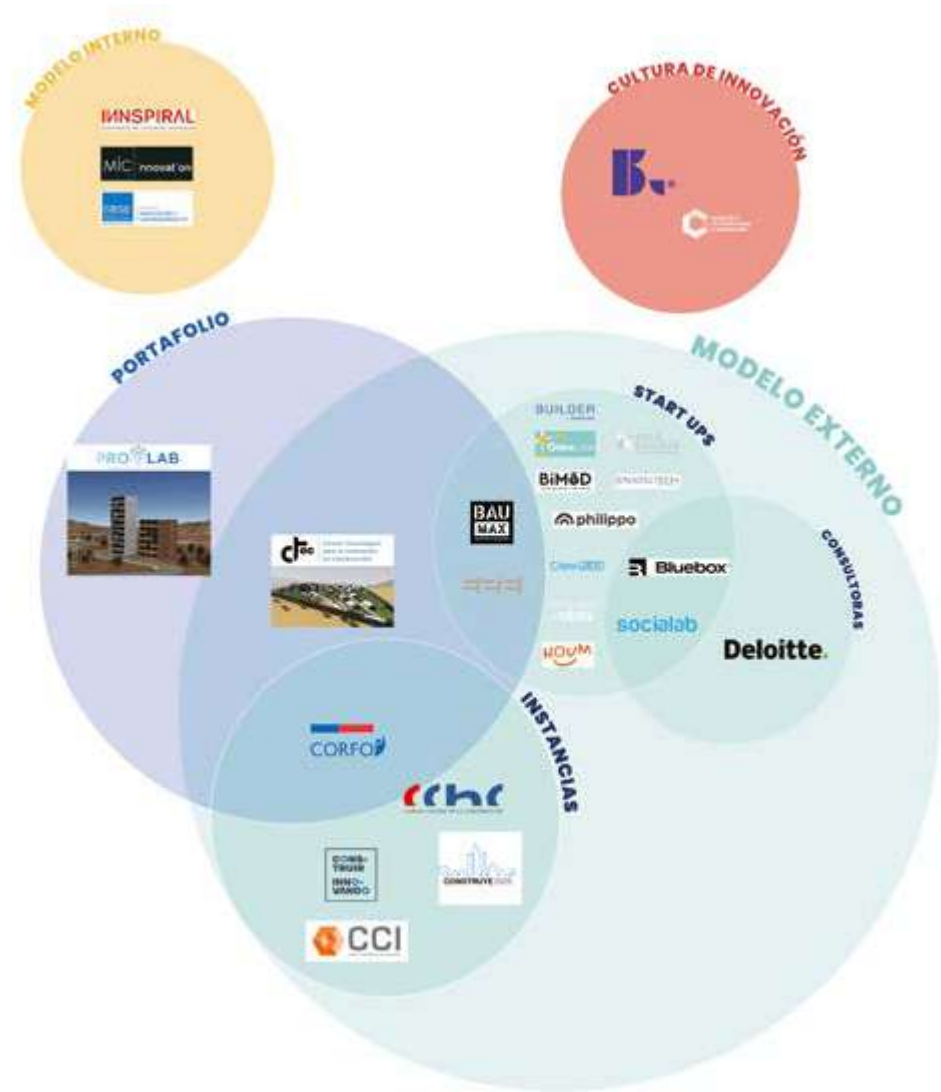


VSL



MODELO EXTERNO

Cuando se habla de MODELO EXTERNO, nos referimos a cómo nos vinculamos y colaboramos con el ecosistema en búsqueda de nuevas oportunidades.



Esta búsqueda de transformaciones para desafiar los límites de la industria, confirma que no es posible recorrer este camino solos.

TRABAJO COLABORATIVO CON STARTUPS

Durante los últimos años, el robustecimiento del Sistema de Gestión de Innovación ha permitido establecer un modelo externo que ha abierto el camino hacia vinculaciones con startups. Estas iniciativas acercan las nuevas tecnologías a la empresa, con lo cual es posible ir a la vanguardia en la industria en forma más acelerada.

Durante estos años, gracias al apoyo de Construir Innovando, Bluebox y Socialab, se han logrado levantar +150 startups, con las cuales +50 han desarrollado prototipos en colaboración con la compañía. Actualmente, seis de éstas han logrado implementar sus soluciones exitosamente con casos de negocio, siguiendo la metodología de innovación Ei.

OBRALINK

Obralink es una startup que trabaja con la compañía desde 2018, desarrollando su modelo de control de avance automatizado de obra gruesa. Actualmente se encuentra en la etapa escalamiento y gracias a su implementación en diferentes obras como Departamental, Príncipe de Gales y MIND, se ha logrado reducir costos en reparación de losas y eliminar costos por muestras adicionales, entre otros beneficios.

TALO

Todo a la Obra es una startup que se encuentra en etapa piloto, la cual ha permitido mediante su servicio como intermediarios entre la ferretería y la constructora, ahorrar un 42% de horas mensuales dedicadas a generar ordenes de compra al condensar los pedidos que el encargado de adquisiciones considera más complejas de encontrar.

IBUILDER

iBuilder es una startup enfocada en la planificación y control de avance de una obra. Desde la etapa de fundaciones hasta la etapa de terminaciones y obras exteriores. Permite, en base al control de asistencia, ir calculando los rendimientos según cuadrilla, y a su vez, ir planificando de mejor manera el enfoque, para mejorar la productividad.

HOLO

Esta startup enfocada en crear un ambiente de realidad aumentada con posicionamiento en terreno, permite visualizar el modelo BIM de forma inversiva en la obra, lo que facilita el control de la partida de terminaciones y de levantamiento de observaciones para poder actuar en forma más eficiente.

BIMOD

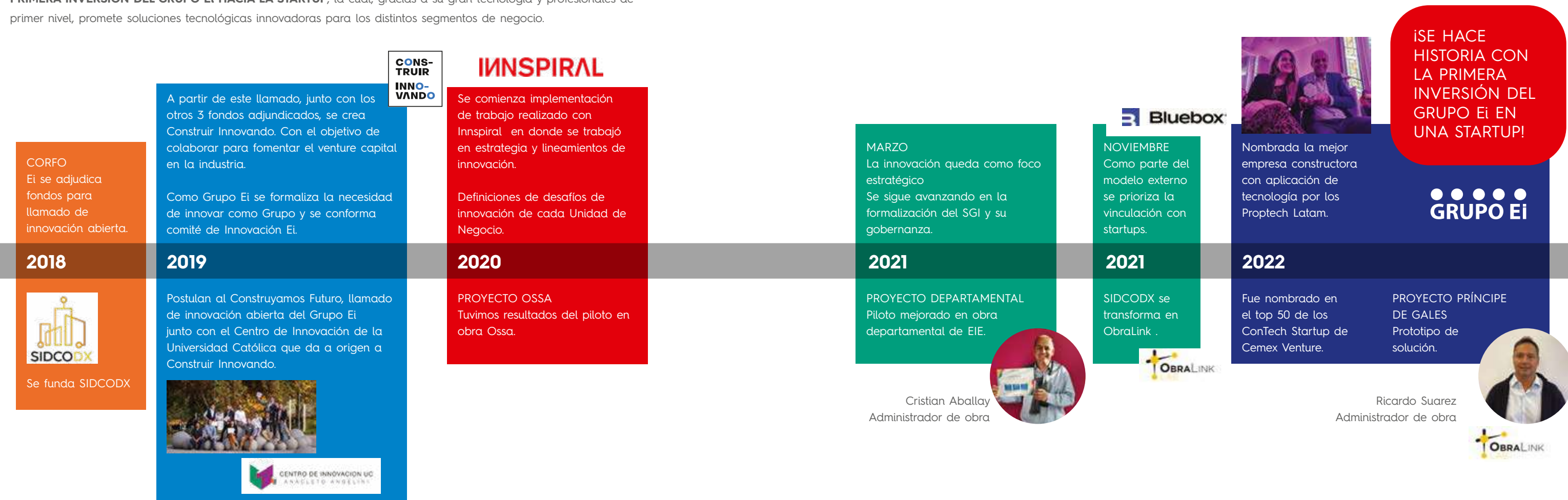
Esta startup enfocada en analizar y sintetizar data mediante imágenes para levantar los patrones conductuales dentro de las obras, ha permitido a los profesionales de oficina técnica ahorrar HH dedicadas a la inspección de la obra.

BINARIO TECH

Binario Tech es una startup dedicada al tratamiento de aguas grises utilizando tecnología disruptiva en el mercado, diferenciándose del método tradicional de tratamiento al usar ozono para la purificación y tratamiento de ésta. Deja de lado lo que son las plantas de tratamiento bajo suelo, utilizando una planta transportable, dentro de un carro, en donde se encuentran todas las cámaras para la utilización de la tecnología.

PRIMERA INVERSIÓN EN TECNOLOGÍA AUTOMATIZADA DE MONITOREO PARA OBRA GRUESA

Actualmente, la madurez del Modelo Externo ha permitido al Grupo Ei aventurarse hacia nuevos modelos de negocios, avanzando a un siguiente nivel con startups que han trabajado de la mano de los profesionales de la empresa en busca de soluciones que respondan a las necesidades de las obras. Este es el caso de Obralink, startup que desde 2018 llegó a los radares de la compañía y con la cual ya se cumplen tres años de trabajo colaborativo en una solución basada 100% en las necesidades de los profesionales de obra. Este proceso ha resultado en **LA PRIMERA INVERSIÓN DEL GRUPO Ei HACIA LA STARTUP**, la cual, gracias a su gran tecnología y profesionales de primer nivel, promete soluciones tecnológicas innovadoras para los distintos segmentos de negocio.



ECHEVERRÍA IZQUIERDO ES PARTE DE CONSTRUIR INNOVANDO VENTURES (CIV), LA COMUNIDAD DE CORPORATE VENTURING DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Comunidad articulada por la CChC, en la cual participan siete empresas de la industria de la construcción. Echeverría Izquierdo ha liderado la presidencia del comité ejecutivo desde 2020. Esta colaboración horizontal permite explorar herramientas de Corporate Venturing, diferentes modelos y estrategias para lograr vincular empresas y startups en forma sostenible y virtuosa.

Durante 2022, el Grupo Ei participó en las siguiente instancias:



TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Actualmente, la industria de Ingeniería y Construcción tiene un gran desafío llamado productividad, para el cual es fundamental poder tomar decisiones acertadas en forma rápida, segura y en base a datos en tiempo real. El equipo de Transformación Digital del Grupo Ei nace a partir de este desafío, con el fin de instaurar **procesos claros** que **sistematicen lo que hacemos** para **obtener datos que permitan controlar y mejorar los procesos** y, con ello, la productividad a nivel de grupo.

La transformación digital en el Grupo Ei está orientada a planes y productos que buscan agregar valor a nivel de grupos de procesos y dos habilitantes transversales: Gobierno de Datos y Analítica, y Gestión del Conocimiento y Digitalización de Procesos.

Existen distintas formas de generar cambios en las organizaciones mediante la interacción de dos ámbitos esenciales:

los procesos generales de gestión y las personas que laboran en ellas.

“El programa Construir Innovando - Ventures constituye un ícono en lo referido a proyectos de innovación en la industria y la CChC. En ese sentido, el Construir Innovando Ventures es un aporte al fortalecimiento de nuestra industria, precisamente porque al incluir más y nuevos actores en el desarrollo de proyectos, se logran agilizar los procesos. Echeverría Izquierdo no sólo es un socio fundador de esta comunidad, sino que constantemente ha aportado conocimientos desde su posición como empresa líder en temas de innovación.”

Conrad Von Igel

Gerente de Innovación y Sostenibilidad - CChC



“La transformación digital en nuestra empresa, y en el rubro en general, debe ser constante. La industria de la construcción aún presenta brechas que deben ser subsanadas, por lo que tenemos bastante camino por recorrer.”

Pablo Ivelic
CEO Corporativo



POLÍTICA GENERAL DE SEGURIDAD DIGITAL

En Echeverría Izquierdo existe una política que rige la forma de administrar la tecnología frente a situaciones que puedan afectar la privacidad de los colaboradores y su desempeño, que son riesgos que surgen al ser una empresa vanguardista y orientada a la innovación.

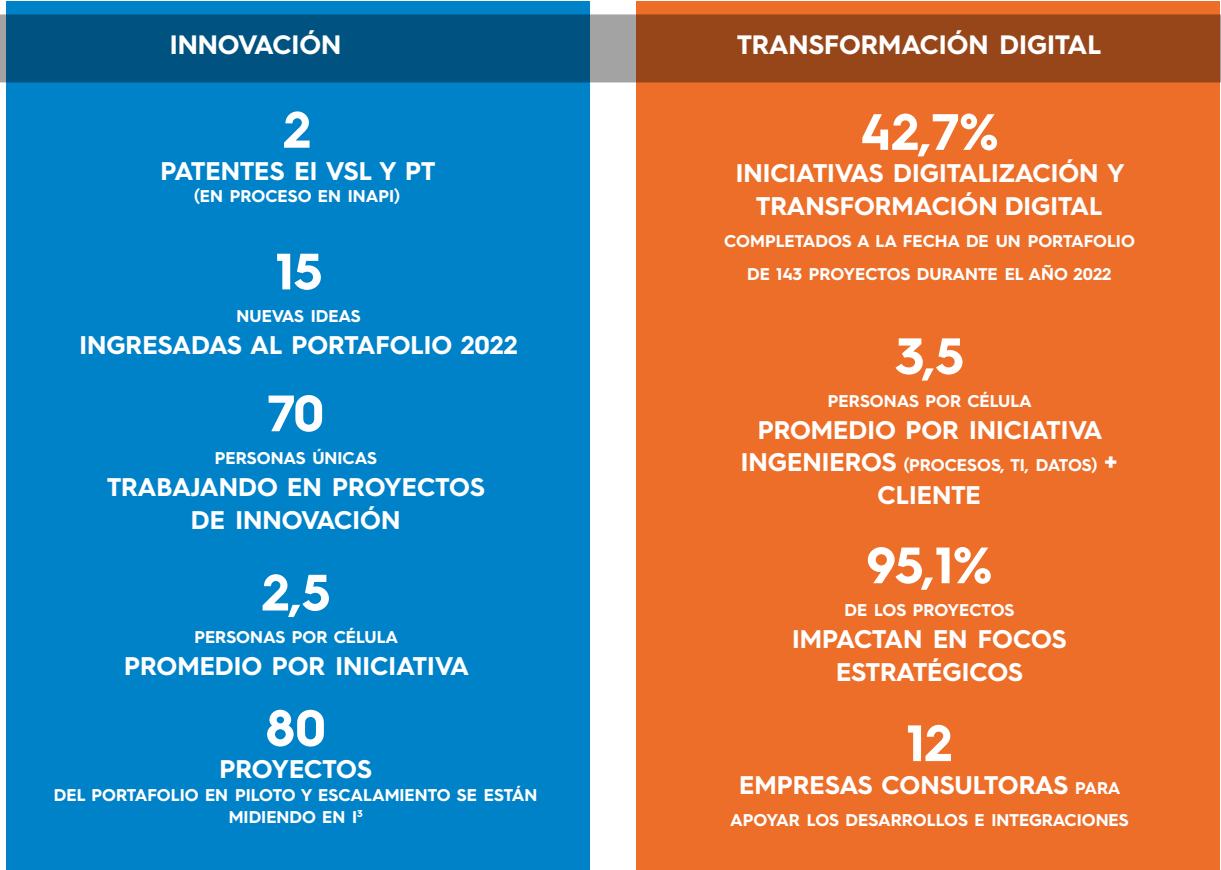
Esta política tiene como objetivo establecer los criterios y comportamientos que deben seguir los trabajadores y terceros del Grupo para velar por la adecuada protección, preservación y salvaguarda de la información y de los sistemas corporativos. Esto responde a los intereses y necesidades organizacionales, dando cumplimiento a los tres principios de la gestión de la información: Confidencialidad, Integridad y Disponibilidad, recogidos de las mejores prácticas de gestión de la información, implícitas en el estándar internacional ISO 27001.

Dentro de esta política, se establecen distintos roles, entre los que se destaca el papel del comité de seguridad, que debe aprobar los estándares de seguridad de la información, proponiendo normativas y metodologías y dando seguimiento a la administración de la seguridad. Este comité está liderado por el Gerente de Planificación y Procesos. También se destaca el rol del encargado corporativo de seguridad digital, quien debe definir los estándares de seguridad de la información, realiza la administración de la seguridad digital, apoya a las gerencias y áreas de negocios de las distintas empresas y es el responsable de los planes de acción y el control de la puesta en marcha de las acciones de mitigación. Este rol aprueba los estándares para la adquisición de tecnologías de procesamiento, captura o almacenamiento de información, además de reportar al comité de seguridad digital respecto de las oportunidades de mejora. Esta función es llevada a cabo por el Subgerente de Tecnologías de la Información.

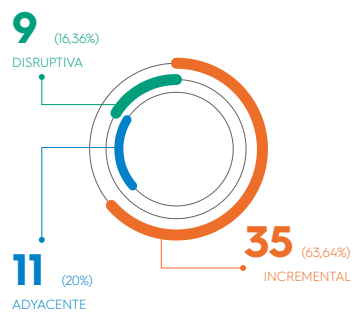


PORTAFOLIO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

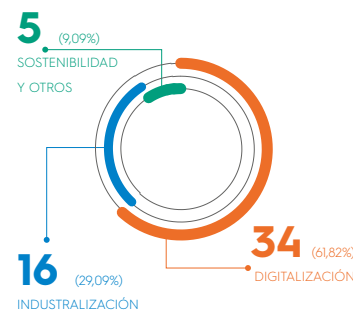
El portafolio de la compañía está compuesto por iniciativas innovadoras y de transformación digital ordenadas según la etapa del Método de Innovación y Transformación Digital en la que se encuentren.



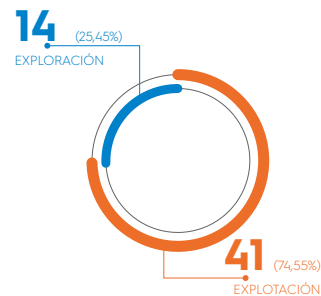
TIPO DE INNOVACIÓN



FOCO DE INNOVACIÓN



EXPLORACIÓN / EXPLOTACIÓN



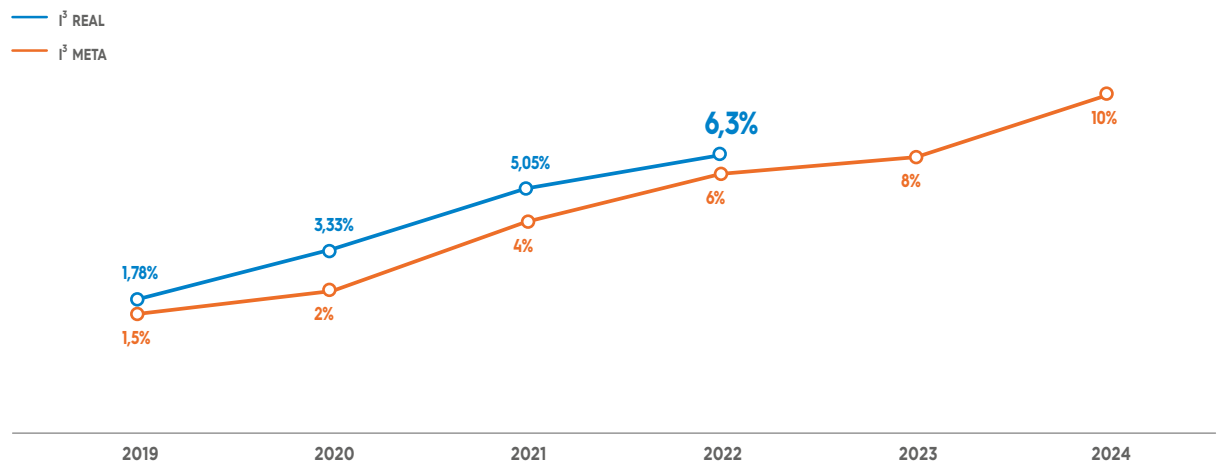


MEDICIÓN DE BENEFICIOS DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Toda iniciativa del portafolio que se encuentre en las etapas Pilotear o Escalar, aportan económicamente a los resultados del Grupo Ei y esto es medido por el Índice de Intensidad de Innovación o I³.

La Intensidad de Innovación (I³) es el porcentaje de los resultados presupuestados que provienen de soluciones de innovación que se encuentran en etapa de piloto o escalamiento y que han sido implementadas en los últimos 5 años o 10 proyectos.

MEDICIÓN DE BENEFICIOS DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL



ÍNDICE DE CONSTRUCTABILIDAD

	2018 (BASE SOBRE 100 CÓDIGO 2015)	2019 (BASE SOBRE 100 CÓDIGO 2015)	2020 (BASE SOBRE 100 CÓDIGO 2015)	2021 (BASE SOBRE 100 CÓDIGO 2015)	2022 (BASE SOBRE 100 CÓDIGO 2015)
Un proyecto tradicional en Chile	22	22	22	22	22
Promedio en Singapur (Puntaje mínimo para obtener permiso en proyectos residenciales sobre 25.000m2)	88	88	88	88	88
Primer proyecto desarrollado con iniciativas e industrialización	65	65	65	65	65
Mayor índice de constructabilidad alcanzado en un proyecto Ei	68 (Fernández Albano)	75 (Victorino)	76 (Irrarazaval)	71 (Príncipe de Gales)	83 (Ecuador)

TIPO DE INNOVACIÓN

	HISTÓRICO	2020
Innovación Incremental: Optimización de un modelo de negocio existente con uso de competencias técnicas existentes, mejora continua, muy cercano al negocio principal	68% (61)	63% (22)
Innovación Adyacente: Expansión desde el negocio existente hacia nuevos mercados, productos o servicios.	22% (20)	23% (8)
Innovación Disruptiva: Desarrollar nuevas capacidades que permitan crear soluciones en mercados no existentes	10% (9)	14% (5)
	100% (90)	100% (35)

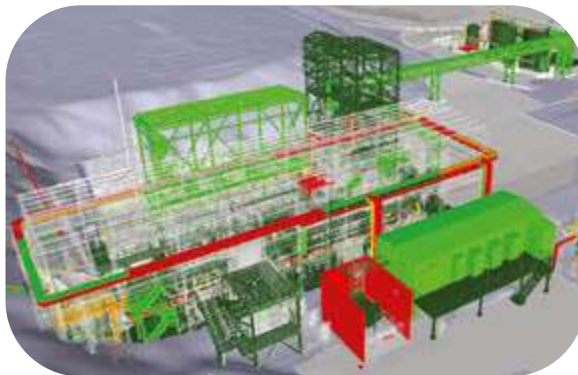


PLAN DE IMPLEMENTACIÓN BIM

El plan de implementación BIM es un trabajo en equipo liderado por tres empresas: EIMISA, SSHH y PPEE, quienes trabajaron junto a CTEC para desarrollar un plan efectivo. Este priorizó los usos BIM de cada unidad de negocio según sus objetivos, permitiendo a cada empresa obtener los mejores resultados. Algunos objetivos serían: EIMISA, planificación y control de proyectos; para PPEE, el chequeo de interferencias y para SSHH, la gestión de RDI. Este enfoque coordinado está permitiendo alcanzar una implementación exitosa de BIM en las unidades de negocio



PILOTOS



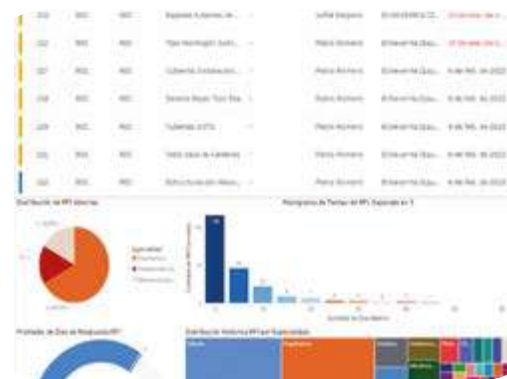
EIMISA MANTO VERDE

Se apoya a la Ingeniería y el equipo de PyCP utilizando Fotogrametría y modelos BIM, integrando terreno y oficina de manera armónica.



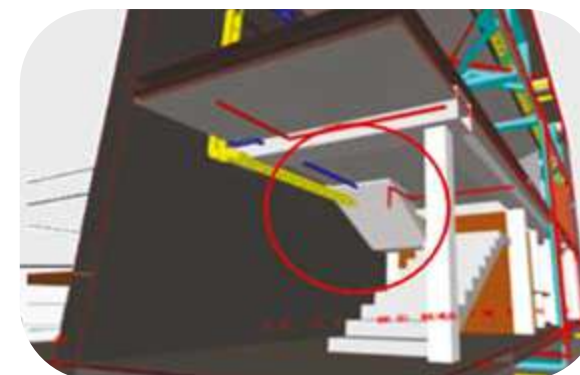
EIMISA AWP

Se lleva la planificación y control de proyecto usando la metodología AWP con Codelco como cliente. Los avances se cargan directamente al modelo a través de tags únicos.



PPEE - COORDINACIÓN

Se modela el proyecto del cliente en plataformas BIM, luego se utiliza dicho modelo para adelantarse a las interferencias constructivas, solucionándolas antes de que ocurran.



SSHH - GESTIÓN RDI

Se gestiona la información del proyecto de manera integrada utilizando BIM 360, facilitando la trazabilidad de las RDI y disminuyendo considerablemente su tiempo de respuestas.

ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL

GESTIÓN AMBIENTAL

Echeverría Izquierdo es consciente del impacto que provoca la industria de la Ingeniería y Construcción en los recursos naturales y el entorno. Por ello está comprometida con el desarrollo sostenible de cada uno de sus proyectos.

Todas las empresas del Grupo Ei cuentan con un Sistema de Gestión Ambiental, independientemente de los requisitos ambientales de los clientes. Los principales ejes de esta gestión son la evaluación de aspectos e impactos ambientales, cumplimientos legales, educación ambiental y sustentabilidad a través de iniciativas como reciclaje y la implementación de medidas que permitan ahorro en el consumo de recursos naturales. Los aspectos ambientales son evaluados en una matriz que se elabora de acuerdo a un procedimiento que permite identificar variables, cuantificar impactos y establecer medidas de control para reducirlos o eliminarlos.

La compañía otorga especial importancia al cumplimiento legal y normativo. De hecho, cinco empresas del Grupo Ei se encuentran certificadas en la norma ISO 14.001. Dos de ellas, Proyectos Especiales y Pilotes Terratest, obtuvieron por primera vez la certificación en el segundo semestre de 2022.

Cada unidad de negocio cuenta con una Política Integrada de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, que define lineamientos en torno a la prevención de la contaminación ambiental, la protección de la biodiversidad y los ecosistemas, el uso sostenible de los recursos naturales y el cumplimiento de los requisitos legales, entre otros. El área responsable de su implementación y control es la Gerencia de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, que define las directrices para las áreas de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente de las obras.

CERTIFICACIÓN ISO 14.001/2015



Entre los principales temas ambientales abordados en 2022, está la **revalorización de residuos** a través del proceso de segmentación y reciclaje para la obtención de nuevas materias primas. Esta gestión, en alianza con la planta **Revaloriza**, ha hecho posible dar los primeros pasos de dos de las empresas del Grupo Ei, Nexxo y Montajes Industriales, en Economía Circular.



Con esta iniciativa, las empresas dieron énfasis al **reciclaje**, con diversas acciones implementadas tanto en la ejecución de los proyectos como a nivel de oficina central, reciclando materiales como pilas, plástico, papel, aceites lubricantes, entre otros. Para esto, se instalaron Puntos Limpios para el reciclaje de residuos no peligrosos, residuos peligrosos (aceite usado y baterías) y reciclaje de artefactos electrónicos dados de baja.

El enfoque también ha estado centrado en el **uso responsable de recursos naturales** y, en especial, en la prevención de la contaminación del agua y el cuidado de este recurso.

Como parte del Plan de Desarrollo Sostenible de Nexxo, se realiza la **primera medición de huella hídrica** dentro de las empresas del Grupo Ei. Además, como parte de las medidas tomadas para cumplir con la meta de reducción del consumo de agua, se instalaron artefactos de ahorro en los servicios higiénicos de la Casa Matriz.

Asimismo, las **reuniones gerenciales** en donde se comunican y revisan los objetivos ambientales, hicieron que VSL lograra su meta de disminuir la cantidad de residuos generados.

Uno de los principales desafíos fue la **medición de la huella de carbono**, en alcances 1, 2 y 3, que llevó adelante la Gerencia de Sostenibilidad en conjunto con el área de Procesos para desarrollar e implementar el **Sitio de Ecoeficiencia Operacional**. Esta herramienta permitió digitalizar y optimizar el procesamiento de los datos de consumo de combustible, electricidad, gestión de residuos, entre otros, y movilizó a un equipo importante de profesionales motivados por este trascendental hito, enmarcado en el propósito de **“desafiar nuestros límites para agregar valor al entorno”**.

Con el objetivo de seguir fortaleciendo el compromiso de la compañía con el cuidado del medio ambiente, la Gerencia de Sostenibilidad Corporativa creó el Comité de Medio Ambiente, denominado **“Comité de Huella”**. Esta iniciativa congrega a los profesionales que lideran los temas medioambientales en las unidades de negocio que componen el Grupo Ei, para abordar en conjunto los desafíos. Este Comité de Huella, en el que además participan representantes de la Gerencia de Abastecimiento y de Sostenibilidad, busca compartir las principales líneas de trabajo que se están desarrollando, para así fortalecer el desempeño de la compañía en materia medioambiental.



GESTIÓN DE IMPACTOS

La creación de procedimientos para el almacenamiento y disposición final de residuos peligrosos y no peligrosos, las capacitaciones, la difusión de los objetivos, las revisiones gerenciales y la conciencia medioambiental que se trata de generar día a día en la cultura del Grupo Ei, han permitido reducir el impacto de la operación en la ejecución de obras y servicios prestados.

Dentro de las medidas que Pilotes Terratest implementó en 2022 está la adquisición de estaciones de emergencia ambiental con material absorbente, instalación de bandejas antiderrames y/o polietileno revestido, señalética y boletines alusivos a la concientización del uso de los recursos.

La compañía es consciente de la importancia de la implementación de medidas en torno a la eficiencia energética en los centros, por lo cual se implementan campañas de comunicación para dar a conocer a los trabajadores la importancia del uso eficiente de los recursos naturales.

El plan de auditorías internas, donde se revisa el cumplimiento medioambiental de las empresas, ha ayudado a promover la importancia de esta temática.



Echeverría Izquierdo no ha tenido multas asociadas a violaciones medioambientales en los últimos 4 años.

GRI 2-27

“La medición de nuestra huella de carbono y huella hídrica son sin ninguna duda uno de los principales avances logrados por el Grupo Ei en 2022”

Pablo Ivelic
CEO Corporativo



GESTIÓN DE RESIDUOS

GRI 306-1/2

Para el Grupo Ei, la gestión de los residuos tiene una mirada integral y considera todas las etapas, desde su generación, reciclaje e impacto en el medio ambiente. Dentro de las principales actividades identificadas en su operación se encuentran el montaje industrial, faenas de obra gruesa y terminaciones, instalaciones eléctricas y sanitarias, soldadura, mantenimiento de maquinarias, equipos y herramientas, limpieza de camiones y equipos, limpieza química de estanques y circuitos.

Los insumos que se utilizan se pueden clasificar en dos grupos principales: materiales de construcción y productos para mantenimiento. El primer grupo incluye materiales como acero, madera y hormigón, así como también sustancias químicas que se utilizan en el proceso de construcción. Estos insumos pueden generar residuos tanto peligrosos como no peligrosos, dependiendo de su naturaleza. El segundo grupo se compone de productos utilizados para la mantención de maquinarias y equipos, como aceites, filtros, grasas y lubricantes. Estos productos también pueden generar residuos sólidos y líquidos, algunos de los cuales pueden ser considerados peligrosos.

Los impactos identificados guardan relación con los residuos generados a partir de las propias actividades de la organización.

La gestión de los impactos ambientales es fundamental para garantizar una operación sostenible. Para ello, se ha implementado un sistema de gestión ambiental basado en la legislación vigente y la Norma ISO 14001:2015, que establece los requisitos para un sistema de gestión ambiental eficaz que permita a las organizaciones identificar y controlar su impacto.

Los aspectos ambientales son evaluados en una matriz que permite identificar el impacto, de modo de tener una visión clara para tomar medidas para minimizarlo.

Se han implementado procedimientos de gestión de residuos que incluyen la clasificación, acopio transitorio, retiro, disposición final y capacitaciones.



Los residuos generados se pueden clasificar en tres tipos:



RESIDUOS DOMICILIARIOS

Recolección Municipal.



RESIDUOS NO PELIGROSOS

Retirados por proveedor externo debidamente certificado y autorizado por la autoridad sanitaria. Se tiene registro mensual de las declaraciones en “Ventanilla Única” del Ministerio del Medioambiente y de su disposición final.



RESIDUOS PELIGROSOS

Retirados por proveedor externo debidamente certificado y autorizado por la autoridad sanitaria. Se tiene registro mensual de esto y de su disposición final.

Tal como se indica, las empresas del Grupo Ei tienen un registro mensual de la generación de residuos, para controlar el volumen y asegurar la correcta disposición final de los mismos por parte de los proveedores. Este registro es una herramienta importante para evaluar y monitorear la gestión ambiental y específicamente la generación de residuos. La información obtenida se reporta mensualmente en el informe de gestión de los centros de trabajo y se registra en el sitio de Ecoeficiencia Operacional.

Gracias a este sistema de registro, se pueden identificar oportunidades para reducir la generación de residuos y mejorar la gestión ambiental. Además, permite asegurar que los residuos generados sean tratados y dispuestos de manera responsable y de acuerdo con la normativa ambiental vigente.

“La gestión de los proyectos desde una mirada de cuidado del medioambiente ha sido muy potente, porque estamos convencidos de que se puede”

Raúl Aguilera
Gerente de Proyectos Especiales.



GESTIÓN DEL RECURSO HÍDRICO

GRI 303- 1/2/3/4

Consciente de la aguda sequía que afecta al país, además del impacto que puede generar el consumo y vertido del agua en las operaciones, el Grupo Ei estudia el uso del recurso a través de **matrices de identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales**. En las zonas con estrés hídrico, se da estricto cumplimiento a la normativa vigente, en línea con las políticas públicas definidas.

A nivel de compañía, la interacción con el recurso agua se desarrolla de acuerdo con las características de la operación de cada una de las empresas.

Para las obras de **edificaciones** ubicadas en la Región Metropolitana, el suministro se obtiene desde la red de agua potable de la Empresa Aguas Andinas, utilizándose en los centros de trabajo en el proceso constructivo y también para consumo humano en las instalaciones de faena. El agua utilizada es vertida en el alcantarillado de uso público y corresponde principalmente al agua residual de las instalaciones de faena. En los proyectos mineros, es el mandante quien suministra este recurso y el vertido se realiza en plantas de tratamientos que dan cumplimiento a los requisitos del cliente y a la normativa vigente.

En **Pilotes Terratest**, el consumo de agua es primordial para los procesos productivos, ya que la mayoría de las tecnologías empleadas requieren del uso de recurso hídrico al realizar perforaciones, lechada, shotcrete, lavado de equipos y consumo humano. En el caso de las obras, este recurso es proporcionado por el cliente, exceptuando el agua para consumo humano. En cuanto a las metas y objetivos establecidos por la empresa, estos comprenden la optimización de los procesos productivos y la concientización sobre el uso sostenible del recurso hídrico.

En casa matriz de **NEXXO**, el agua se suministra a través de camiones aljibes y es almacenada en tres estanques de una capacidad de 10 m³ cada uno. Esta agua se utiliza para servicios higiénicos y para labores del taller de mantención de vehículos y equipos, principalmente en pruebas de funcionamiento de bombas. **NEXXO** es una empresa pionera en la definición de metas de consumo hídrico a nivel del Grupo Ei y, para dar cumplimiento a sus objetivos, realizó la primera medición de la huella hídrica en casa matriz.

VSL ha evaluado el impacto ambiental que genera en relación con el consumo eficiente del agua (Oficina y Bodega), definiendo indicadores y procedimientos para reducir el consumo. En las reuniones semestrales de Comité Ejecutivo, se revisa el cumplimiento de estos indicadores y se definen las acciones futuras que correspondan.

Una de las medidas implementadas en 2022, en forma transversal a toda la compañía, fue el **reporte mensual de los consumos de agua de todos los proyectos de las empresas del Grupo Ei en el Sitio de Ecoeficiencia Operacional**, con los respaldos que acreditan los consumos reportados.

ECOEficiencia Operacional
GRI 302-1/3

CONSUMO DE COMBUSTIBLES NO RENOVABLES

	UNIDAD	2020	2021	2022
Oficina Central Corporativa	MWh			
Soluciones Habitacionales	MWh	-	271	1.224
Pilotes Terratest	MWh	6.453	8.991	3.975
NEXXO	MWh	1.245	1.984	629
Montajes Industriales	MWh	18.603	25.513	178
VSL	MWh	68	75	168
Proyectos Especiales	MWh	1.579	1.256	1.083

INTENSIDAD CONSUMO COMBUSTIBLES NO RENOVABLES

	UNIDAD	2020	2021	2022
Oficina Central Corporativa	kWh/USD	-	-	-
Soluciones Habitacionales	kWh/USD	-	0,468	1,920
Pilotes Terratest	kWh/USD	15,699	15,514	6,233
NEXXO	kWh/USD	3,029	3,424	0,986
Montajes Industriales	kWh/USD	45,259	44,021	0,279
VSL	kWh/USD	0,165	0,129	0,263
Proyectos Especiales	kWh/USD	3,842	2,167	1,698

CONSUMO DE ELECTRICIDAD NO RENOVABLE

	UNIDAD	2020	2021	2022
Oficina Central Corporativa	MWh			77,36
Soluciones Habitacionales	MWh		118,06	222,00
Pilotes Terratest	MWh	299,36	288,37	186,84
NEXXO	MWh	172,47	178,95	191,91
Montajes Industriales	MWh	305,70	509,11	174,30
VSL	MWh	55,73	66,87	48,30
Proyectos Especiales	MWh	1.787,61	913,19	416,86

INTENSIDAD CONSUMO DE ELECTRICIDAD NO RENOVABLE

	UNIDAD	2020	2021	2022
Oficina Central Corporativa	kWh/USD			0,121
Soluciones Habitacionales	kWh/USD		0,204	0,348
Pilotes Terratest	kWh/USD	0,728	0,498	0,293
NEXXO	kWh/USD	0,420	0,309	0,301
Montajes Industriales	kWh/USD	0,744	0,878	0,273
VSL	kWh/USD	0,136	0,115	0,076
Proyectos Especiales	kWh/USD	4,349	1,576	0,654

GENERACIÓN DE RESIDUOS
GRI 306-3, 4 y 5

RESIDUOS NO PELIGROSOS GENERADOS

	UNIDAD	2020	2021	2022
Oficina Central Corporativa	ton		-	4,43
Soluciones Habitacionales	ton	5,90	4,28	8.522,25
Pilotes Terratest	ton	75,64	92,72	176,38
NEXXO	ton	41,81	-	23,24
Montajes Industriales	ton	2.215,30	4.366,53	61,44
VSL	ton	22,26	28,40	14,65
Proyectos Especiales	ton	2.766,75	2.071,50	11.431,15

RESIDUOS RECICLADOS GRI 302-2

	UNIDAD	2020	2021	2022
Oficina Central Corporativa	ton		-	-
Soluciones Habitacionales	ton	-	-	-
Pilotes Terratest	ton	-	-	95,86
NEXXO	ton	23,35	15,94	20,48
Montajes Industriales	ton	601,95	1.092,18	0,05
VSL	ton	2,10	2,50	4,41
Proyectos Especiales	ton	-	-	299,83

RESIDUOS PELIGROSOS

	UNIDAD	2020	2021	2022
Oficina Central Corporativa	ton			-
Soluciones Habitacionales	ton			-
Pilotes Terratest	ton	18,39	23,74	24,89
NEXXO	ton	9,36	44,07	16,27
Montajes Industriales	ton	60,07	52,8	10,48
VSL	ton	1,09	1,49	0,22
Proyectos Especiales	ton			1,53

CONSUMO DE AGUA
GRI 303-5

CONSUMO DE AGUAS MUNICIPALES

	UNIDAD	2020	2021	2022
Oficina Central Corporativa	m³			1.560
Soluciones Habitacionales	m³	1.536	3.956	8.016
Pilotes Terratest	m³		4.142	2.005
NEXXO	m³	2.700	1.520	1.267
Montajes Industriales	m³	20.617	4.693	2.318
VSL	m³	2.600	2.600	798
Proyectos Especiales	m³	107.920	60.494	13.346

HUELLA DE CARBONO

Este es el segundo proceso de medición de Huella de Carbono realizado por Echeverría Izquierdo, y el tercer año de medición correspondiente a 2022.

Con el objetivo de siempre estar en la búsqueda de una huella lo más representativa, se han realizado dos principales mejoras al proceso:

La primera gran mejora fue la **instauración del Sitio de Ecoeficiencia Operacional** durante 2022, el cual fue construido utilizando como base las fichas de recolección de información del proceso de medición de huella anterior. Este sitio permitió agilizar la recopilación de datos, a través de un proceso continuo de recolección durante el año, y aumentar la confiabilidad de la data finalmente utilizada.

En segunda instancia, el área de abastecimiento añadió durante 2022 **nuevos desgloses dentro de su base de datos**, lo cual facilitó la agrupación de información de manera más certera para las categorías de **Materiales y Transporte**. De esta manera, se pudieron añadir nuevas categorías de materiales y de transporte como el Cobre/ Bronce y Transporte de Maquinaria y Movilización.

MEDICIÓN DE LAS EMISIONES DE GEI

GRI 305-1/2/3/4

La huella de carbono de Echeverría Izquierdo para el 2022 está preparada según la metodología del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero, Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte (Edición Revisada) de WBCSD / WRI.

Para la medición de la huella se consideraron las operaciones dentro de Chile de las principales empresas que conforman Echeverría Izquierdo, las cuales son: Soluciones Habitacionales, Montajes Industriales, VSL, NEXXO, Proyectos Especiales, Obras Civiles y Pilotes Terratest. Para los cálculos se consideraron los consumos y disposición de residuos directamente realizados por las empresas, excluyendo los insumos (combustibles y eléctrico) y los servicios de disposición de residuos que se encuentren a cargo de los mandantes de proyecto en base a las RCAs correspondientes a cada proyecto.

Para la medición se utilizaron los factores de emisión proporcionados por DEFRA (UK Department for Environment, Food & Rural Affairs) 2022.

El alcance dos fue medido a través del método de ubicación utilizando el factor de emisiones promedio anual del Sistema Energético Nacional de Chile, ya que no se cuentan con factores de emisión específicos relacionados a los contratos de suministro.



HUELLA DE CARBONO ECHEVERRIA IZQUIERDO

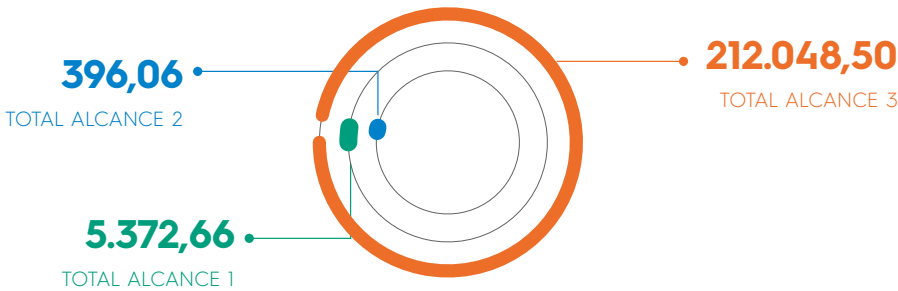
ALCANCE	UNIDAD	2022
1	tCO ₂ e	5.372,42
2	tCO ₂ e	396,06
3	tCO ₂ e	212.048,50
Categorías de Alcance 3 Medidas		
1) Bienes y Servicios Comprados	tCO ₂ e	200.758,84
4) Transporte y Distribución Upstream	tCO ₂ e	5.840,28
5) Residuos Generados en Operaciones	tCO ₂ e	4.098,51
6) Viaje de Negocios	tCO ₂ e	1.350,88
Huella de Carbono Total	tCO ₂ e	217.816,99

INTENSIDAD DE EMISIONES

ALCANCE	UNIDAD	2022
Alcance 1	kgCO ₂ e/MUSD	8,424460917
Alcance 2	kgCO ₂ e/MUSD	0,621059607
Alcance 3	kgCO ₂ e/MUSD	375,4375667
Ingresos Totales Anuales	MUSD	637.717

HUELLA DE CARBONO ECHEVERRIA IZQUIERDO 2022

(tCO₂e)



Las emisiones relacionadas con los Bienes y Servicios Comprados (Categoría 1) fueron calculadas considerando los principales materiales de construcción utilizados por la empresa, los cuales incluyen hormigón, acero, fierro, madera, HDPE, PVC, Ladrillos, Cobre, Bronce, Aluminio, PET y plásticos. Los volúmenes utilizados se estimaron a través del monto total anual gastado en cada material, considerando un precio promedio de costo del material durante 2022. La metodología utilizada para el cálculo de emisiones provenientes del transporte y distribución upstream (Categoría 4) fue a través de los costos de estos servicios y considerando factores de emisiones provenientes del modelo US Environmentally Extended Input-Output de la EPA.

Los principales transportes considerados en esta categoría fueron el transporte de material a través de fletes entre bodega central y proyectos, transporte de maquinaria y movilización de personal. Se excluyó dentro de esta categoría el transporte de materiales realizados directamente por los proveedores.

Para el cálculo de emisiones generadas producidas por los residuos generados en operaciones (Categoría 5), se consideraron tres clasificaciones principales: residuos asimilables a domiciliarios, residuos de construcción y residuos peligrosos, diferenciando su tipo de disposición final (relleno sanitario, reciclaje, reutilización etc.). Además, dentro de la data de residuos de Echeverría Izquierdo, se pudieron calcular emisiones asociadas a materiales específicos considerando su forma de eliminación, como por ejemplo el reciclaje de papel y cartón y la reutilización de madera nacional.

Para las emisiones de Viajes de Negocios (Categoría 6) se utilizó la base de datos de pasajeros por vuelo considerando origen y destino. El cálculo consideró las distancias recorridas por los vuelos en cada tramo desde el aeropuerto de origen al aeropuerto de destino a través de una calculadora de distancias.

PLAN DE DESARROLLO SOSTENIBLE NEXXO

En junio de 2022 se da inicio al proceso de diseño del Plan de desarrollo sostenible de Nexxo. Trabajo colaborativo liderado por la Gerencia Comercial de Nexxo y la Gerencia de Sostenibilidad del Grupo Ei, basado en 5 pilares estratégicos definidos para cumplir con éxito el propósito de desarrollar cada uno de los proyectos generando impacto positivo en la sociedad y en el entorno.

Los 5 pilares estratégicos son:



“En Nexxo estamos enfocados en gestionar nuestros servicios aportando de manera positiva al entorno social y medioambiental con el que nos vinculamos. A partir de esta convicción nace este plan de trabajo que nos permitirá implementar acciones concretas y medir nuestros indicadores para ser cada día más sostenibles”.

Ignacio Perez
Gerente General Nexxo



EVENTO DE LANZAMIENTO

En diciembre de 2022, se lanzó con éxito el Plan de Sostenibilidad de Nexxo, evento realizado en la Casa Matriz ubicada en Concón y que contó con la participación de Pablo Ivelic, Gerente General Corporativo; Carolina Reyes, Gerente de Sostenibilidad; Ignacio Pérez, Gerente General de Nexxo; y Patricio Galaz, Gerente Comercial de Nexxo. Además, contó con la asistencia de colaboradores en forma presencial y también vía streaming, quienes se conectaron desde los diferentes centros de trabajo.



HUELLA HIDRICA NEXXO EI

La huella hídrica es un indicador del consumo de agua dulce, que incluye el consumo de agua desde fuentes superficiales y subterráneas, agua de lluvia (para cultivos) y el consumo requerido para diluir emisiones líquidas.

En 2022, Nexxo realiza la primera medición de huella hídrica, que se expresa como volumen de agua consumida por año.

Para este fin, se ha utilizado la metodología de huella hídrica definida por Water Footprint Network, que divide los resultados en huella azul, verde y gris.

Se consideraron datos de consumo de agua para 2021, incluyendo las actividades productivas y de soporte de la planta en Concón: área de mantención, administración, entrenamiento de personal, laboratorio e instalaciones de servicios higiénicos, comedores, además de la gestión de aguas residuales de los baños modulares y fosa séptica de la planta.

En la tabla se muestra la huella hídrica separada en:

- Huella hídrica azul:** consumo de agua superficial y subterránea.
- Huella hídrica verde:** consumo de agua lluvia que no vuelve a los cursos de agua naturales.
- Huella hídrica gris:** volumen de agua que se necesita para asimilar una carga contaminante, considerando las concentraciones naturales y normas ambientales.

HUELLA HÍDRICA ANUAL DE NEXXO

HUELLA HÍDRICA	2020	2021	
Azul	1.570.000	23%	Definida por las compras de agua que realiza la empresa, principalmente a camiones aljibes.
Verde	0	0%	Este resultado se debe a que no se capta recurso hídrico de aguas lluvias para el aprovechamiento por vegetales.
Gris	5.213.362	77%	Esto se debe principalmente a las emisiones de aguas servidas desde la fosa séptica.
Total	6.783.362	100%	



ÍNDICE GRI

ESTÁNDAR GRI	DESCRIPCIÓN GRI	PÁGINA
2-9,10,11	La estructura de gobernanza de la organización, incluidos los comités del máximo órgano de gobierno, y los comités responsables de la toma de decisiones sobre temas económicos, ambientales y sociales	22
2-23,26	Valores, principios, estándares y normas de conducta	26-27
3 - 2	Materialidad	44
3 - 2	Lista de temas materiales	45
2 - 22	Estrategia de Sostenibilidad	47
2 - 29	Grupos de interés	47
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	54
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	58
403-3	Servicios de salud en el trabajo	62
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	62
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	63
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	64
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad	65
403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de seguridad y salud laboral	66
403-9	Lesiones por accidente laboral	66
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	67
406-1	Incidentes de discriminación y acciones correctivas tomadas: Total de incidentes por discriminación, estado de acciones tomadas: revision, planes de remediación, resultados y monitoreo de éstos	70
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	71
401-2	Beneficios proporcionados a los empleados de tiempo completo que no se proporcionan a los empleados temporales o de medio tiempo, según distintas ubicaciones de operaciones	79
401-3	Licencia parental	79
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal	80
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	83
404-1	Media de horas de formación al año por empleado: desglose por género y categoría laboral	86
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	87-88
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	90
2-6	Descripción de la cadena de suministro de la organización, incluidos los elementos principales relacionados con las actividades, marcas principales, productos y servicios de la organización	96
204-1	Porcentaje de compras en proveedores "locales" con definición de proveedores locales	97
414-1	Nuevos proveedores que fueron evaluados usando criterios sociales (porcentaje de nuevos proveedores que fueron evaluados usando criterios sociales)	97

ESTÁNDAR GRI	DESCRIPCIÓN GRI	PÁGINA
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	97
308-1	Porcentaje de nuevos proveedores que fueron examinados usando criterios ambientales	97
308-2	Número de proveedores evaluados por impactos ambientales, número de de proveedores identificados con impactos negativos significativos actuales y/o potenciales sobre el medioambiente	97
2-29	El enfoque de la organización con respecto a la participación de los grupos de interés	102
2-19	Las políticas de remuneración para el máximo órgano de gobierno y los altos ejecutivos	111
206-1	Principales resultados de acciones legales completas, incluyendo decisiones y sentencias	115
205-2	Número total y porcentaje de empleados a los que se les han comunicado las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización, desglosados por región y categoría de empleados	115
205-2	Número total y porcentaje de socios comerciales a los que se les han comunicado las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización	115
205-3	Número total y naturaleza de casos confirmados de corrupción	115
205-3	Casos legales y públicos sobre corrupción llevados en contra de la organización o sus empleados durante el periodo de reporte, y los resultados de estos casos	115
201-1	Valor económico directo generado y distribuido (EVG&D) en base devengado, incluidos los componentes básicos para las operaciones globales de la organización	118
415-1	Valor monetario total de las contribuciones financieras y políticas en especie realizadas directa e indirectamente por la organización por país y destinatario/beneficiario	119
2-27	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	146
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	147
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	147
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	149
303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	149
303-3	Extracción de agua	149
303-4	Vertidos de agua	149
302-1	Consumo energético dentro de la organización	150
302-3	Intensidad energética	150
306-3	Residuos generados	151
306-4	Residuos no destinados a eliminación	151
306-5	Residuos destinados a eliminación	151
303-5	Consumo de agua	151
302-2	Insumos reciclados	151
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	152-153
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	152-153
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	152-153
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	152-153

INDICADORES SASB

SERVICIOS DE INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN

TABLA 1: TEMAS DE DIVULGACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD Y PARÁMETROS DE CONTABILIDAD

CÓDIGO	PARÁMETRO	RESPUESTA
IF-EN-160a.1	Número de incidentes de no conformidad asociados con permisos, estándares y regulaciones medioambientales	0
IF-EN-160a.2	Análisis de los procesos para evaluar y gestionar los riesgos ambientales asociados al diseño, la ubicación y la construcción de los proyectos	Los aspectos ambientales son evaluados en una matriz que se elabora de acuerdo a un procedimiento que permite identificar variables, cuantificar impactos y establecer medidas de control para reducirlos o eliminarlos. De acuerdo a la Norma ISO 14.001:2015
IF-EN-250a.1	Importe de los costes de reelaboración relacionados con los defectos y la seguridad	Costos por reelaboración 3958,3 UF
IF-EN-250a.2¹	Importe total de pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con incidentes de seguridad y por defectos	Importe total de pérdidas monetarias \$26.376.201.
IF-EN-320a.1	(1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR) y (2) tasa de mortalidad para a) empleados directos y b) empleados con contrato	(1) TRIR: 0,35 (2) a) 0 b) 0
IF-EN-410a.1	Número de (1) proyectos encargados certificados según un estándar de sostenibilidad de atributos múltiples de terceros y (2) proyectos activos pendientes de dicha certificación	(1) 0 (2) 1
IF-EN-410a.2	Análisis del proceso para incorporar las consideraciones de eficiencia energética e hídrica de la fase operativa en la planificación y el diseño de los proyectos	N/A
IF-EN-410b.1	Cantidad de atrasos en (1) proyectos relacionados con los hidrocarburos y (2) proyectos de energías renovables	N/A
IF-EN-410b.2	Importe de cancelaciones de cartera de pedidos asociadas a proyectos relacionados con hidrocarburos	N/A
IF-EN-410b.3	Importe de cartera de pedidos para proyectos no energéticos relacionados con la mitigación del cambio climático	N/A
IF-EN-510a.1²	(1) Número de proyectos activos y (2) cartera de pedidos en países que ocupan los 20 puestos más bajos en el índice de percepción de la corrupción de Transparencia Internacional³	N/A
IF-EN-510a.2⁴	Importe total de pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con acusaciones de (1) sobornos o corrupción y (2) prácticas de competencia desleal	0
IF-EN-510a.3	Descripción de las políticas y prácticas para la prevención de (1) los sobornos y la corrupción y (2) las prácticas de competencia desleal en los procesos de licitación de los proyectos	0

1. Nota sobre IF-EN-250a.2: la entidad describirá brevemente la naturaleza, el contexto y las acciones correctivas adoptadas como resultado de las pérdidas monetarias.

2. Nota sobre IF-EN-510a.1: la entidad deberá proporcionar una breve descripción de su enfoque para la gestión de los riesgos éticos específicos de los países con clasificaciones bajas en el índice en los que tenga proyectos activos o en la cartera de pedidos.

3. Eritrea, Congo, Guinea-Bisáu, Chad, Comoros, Haití, Nicaragua, Sudán, Burundi, República Democrática del Congo, Turkmenistán, Guinea Ecuatorial, Libia, Afganistán, Corea del Norte, Yemen, Venezuela, Somalia, Siria, Sudán del Sur

4. Nota sobre IF-EN-510a.2: la entidad describirá brevemente la naturaleza, el contexto y las acciones correctivas adoptadas como resultado de las pérdidas monetarias.

TABLA 2: PARÁMETROS DE ACTIVIDAD

CÓDIGO	PARÁMETRO	RESPUESTA
IF-EN-000.A⁵	Número de proyectos activos	24
IF-EN-000.B⁶	Número de proyectos encargados (terminados)	85
IF-EN-000.C⁷	Total de cartera de pedidos	MM\$541.548



“Este año fortalecimos nuestra posición de liderazgo con la ejecución de importantes proyectos para la gran minería de Chile y eso nos llena de orgullo y ganas de seguir adelante”

Darío Barros
Gerente General de Echeverría Izquierdo Montajes Industriales



“La complejidad del mercado nos obliga a ser facilitadores del negocio, desde una mirada corporativa”

Juan Pablo Suffiotti
Fiscal Corporativo

5. Nota sobre IF-EN-000.A: los proyectos activos se definen como aquellos edificios y proyectos de infraestructura en desarrollo a los que la entidad prestaba servicios activamente al término del periodo del informe, e incluyen, entre otros aspectos, las etapas de tanto de diseño como de construcción. Entre los proyectos activos no se incluyen aquellos que fueran encargados durante el periodo del informe.

6. Nota sobre IF-EN-000.B: los proyectos encargados se definen como aquellos proyectos que se completaron y se consideraron listos para el servicio durante el periodo del informe. El alcance de los proyectos encargados solo incluirá aquellos proyectos a los que la entidad prestará servicios de construcción.

7. Nota sobre IF-EN-000.C: la cartera de pedidos se define como el valor de los proyectos no completados al cierre del periodo del informe (es decir, los ingresos previstos contractualmente pero que aún no se han reconocido), o bien la define la propia entidad en consonancia con su actual divulgación correspondiente. La cartera de pedidos también puede denominarse cartera de ingresos u obligaciones de ejecución no satisfechas. El alcance de la divulgación se limita a los proyectos de edificación e infraestructuras en los que la entidad prestó servicios de ingeniería, construcción, arquitectura, diseño, instalación, planificación, consultoría, reparación o mantenimiento, u otros servicios similares.

INDICADORES SASB

CONSTRUCTORAS

TABLA 1: TEMAS DE DIVULGACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD Y PARÁMETROS DE CONTABILIDAD

CÓDIGO	PARÁMETRO	RESPUESTA
IF-HB160a.1	Número de (1) parcelas y (2) viviendas entregadas en zonas de reurbanización	(1) 0 (2) 0
IF-HB160a.2	Número de (1) parcelas y (2) viviendas entregadas en regiones con un nivel de estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto	(1) 0 (2) 0
IF-HB160a.3	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con las regulaciones ambientales	0
IF-HB160a.4	Análisis del proceso para integrar las consideraciones ambientales en la selección del emplazamiento, el diseño, el desarrollo y la construcción de las instalaciones	N/A
IF-HB320a.1	(1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR) y (2) tasa de mortalidad para a) empleados directos y b) empleados con contrato	(1) TRIR: 0,35 (2) a) 0 b) 0
IF-HB410a.1	(1) Número de viviendas que obtuvieron una puntuación de certificación en el índice HERS® y (2) puntuación media	N/A
IF-HB410a.2	Porcentaje de instalaciones de agua emplazadas certificadas según las especificaciones WaterSense®	N/A
IF-HB410a.3	Número de viviendas entregadas certificadas según un estándar de construcción ecológica de atributos múltiples de terceros	N/A
IF-HB410a.4	Descripción de los riesgos y las oportunidades relacionados con la incorporación de la eficiencia de los recursos en el diseño de viviendas, y forma de comunicar los beneficios a los clientes	En el ámbito de las oportunidades, los proyectos inmobiliarios cuentan con la Certificación Vivienda Sustentable (CVS), que es un sistema de evaluación de viviendas nuevas de carácter voluntario, desarrollado por el MINVU, que valora aspectos ambientales, económicos y sociales a lo largo del ciclo de vida de un edificio. Esta Calificación contempla la medición de factores, como confort térmico pasivo, reducción de la demanda térmica, iluminación, ratio de consumo de agua y requerimientos energéticos necesarios por los sistemas de servicios comunes que hacen funcionar las viviendas y el edificio. Se establecen entonces, los porcentajes de ahorro por diseño, especificaciones y la implementación de técnicas y equipos que hagan más eficiente el proyecto, compatibilizado con una parametrización de costo y valor comercial de las viviendas. Esto es lo que se comunica a los clientes junto a la Letra de Calificación obtenida.

CÓDIGO	PARÁMETRO	RESPUESTA
IF-HB410b.1	Descripción de cómo afectan la proximidad y el acceso a las infraestructuras, los servicios y los centros económicos a la selección del emplazamiento y a las decisiones de edificación	Por la naturaleza los proyectos inmobiliarios que se desarrollan, siempre se cuenta con acceso a servicios básicos como electricidad, agua potable y alcantarillado. La cercanía a infraestructura de transporte público, así como a servicios de utilidad pública, como escuelas, hospitales, universidades, comercio y entidades públicas, es un atributo fundamental de los proyectos. La decisión de compra de los terrenos para el desarrollo de edificios se basa en gran medida precisamente en estos atributos.
		La infraestructura de servicios básicos (utilities) es un requisito para el desarrollo de los proyectos inmobiliarios, ya que no se ejecutan proyectos en zonas de extensión urbana. La idoneidad de la infraestructura de transporte se mide en función de la distancia a líneas de metro, corredores de transporte público, avenidas y autopistas.
		Por el carácter de las inversiones que se realizan, esto es, en zonas urbanas totalmente consolidadas, los planes de expansión urbana no son necesariamente considerados en las decisiones. Sin embargo, siempre hay una preocupación por estar al día en los planes de desarrollo de infraestructura de transporte público como metro o trenes de cercanía, ya que eso sí incide en las decisiones de inversión de suelo.
		En relación al acceso a los servicios y centros económicos, el criterio que normalmente se utiliza es distancia y tiempo de traslado hacia esos centros de interés, a través de las distintas alternativas disponibles, como caminata, bicicleta, transporte público, automóvil, etc., con eso se construye un mapa en torno a los puntos de interés, para cada medio de transporte.
IF-HB410b.2	Número de (1) parcelas y (2) viviendas entregadas en terrenos Re urbanizables	(1) 0 (2) 0
IF-HB410b.3	(1) Número de viviendas entregadas en urbanizaciones compactas y (2) densidad media	(1) N° de viviendas:736 (2) Densidad media: 663,6 viv/Ha
IF-HB420a.1	Número de terrenos ubicados en zonas de inundación de 100 años	0
IF-HB420a.2	Descripción del análisis de la exposición al riesgo de cambio climático, grado de exposición sistemática de la cartera y estrategias para mitigar los riesgos	Desde el punto de vista normativo, probablemente la industria enfrente una serie de obligaciones y restricciones en cuanto a eficiencia energética e hídrica, huella de carbono, etc. Desde el punto de vista comercial, los proyectos deberán esforzarse por buscar un mayor confort de sus habitantes, sobre todo en lo que se refiere a temperatura. La gran oportunidad en ese sentido es que se han desarrollado iniciativas en esta materia desde hace mucho tiempo, como instalación de paneles solares fotovoltaicos, bombas de calor, certificaciones de vivienda sustentable y calificación energética, energy audits, medición de huella de carbono, manejo de aguas grises, prefabricación e industrialización Las iniciativas relacionadas con el cambio climático han sido abordadas desde hace años por El, siendo la primera empresa en tener paneles solares para agua caliente, paneles solares fotovoltaicos con un sistema capaz de inyectar a la red el exceso de energía generada, los primeros en medir huella de carbono, entre otros. La empresa se encuentra muy sintonizada con este tipo de problemáticas y es reconocida en la industria en ese sentido. Por la naturaleza de los proyectos inmobiliarios, que suelen ser de una sola etapa y por lo tanto, con un ciclo de vida muy corto, los riesgos en un solo proyecto son muy acotados. La estrategia ha ido en el sentido de ir a la vanguardia en esta materia, para poder incorporar en cada nuevo proyecto el estado del arte en las iniciativas que permitan mitigar el impacto de los proyectos inmobiliarios en el cambio climático.