

GESTIÓN SOSTENIBLE

NUESTRO GRUPO ES
MUCHO MÁS QUE LA
SUMA DE SUS PARTES.

**TENEMOS UN PROPÓSITO
QUE NOS UNE.**



DESAFIAMOS NUESTROS LÍMITES



INNOVAMOS PARA
IR A LA VANGUARDIA



BUSCAMOS LA EXCELENCIA
CON PASIÓN Y
PERSEVERANCIA
**LA FORMA COMO LO
LOGRAMOS HACE LA
DIFERENCIA**

TRANSFORMANDO LA INDUSTRIA



TRABAJAMOS DE
FORMA COLABORATIVA,
**INTEGRANDO DIVERSAS
MIRADAS**



ACTUAMOS CON
INTEGRIDAD Y **HONESTIDAD**
EN TODO MOMENTO



PARA AGREGAR VALOR AL ENTORNO



PRIORIZAMOS EL CUIDADO,
DESARROLLO Y **RESPETO**
ENTRE TODAS LAS
PERSONAS

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 PARA CONTRIBUIR
AL CUMPLIMIENTO DE LOS
OBJETIVOS DE **DESARROLLO
SOSTENIBLE (ODS)**,
**TRABAJANDO EN LOS 7
PILARES DEFINIDOS POR
LA CÁMARA CHILENA DE
LA CONSTRUCCIÓN** PARA
LA GESTIÓN SOSTENIBLE DE
NUESTRA INDUSTRIA.



ALCANCE

Un hito a destacar en 2021 es la creación de la Gerencia de Sostenibilidad del Grupo Echeverría Izquierdo en el último trimestre del año.

Esta Memoria constituye una comunicación acerca de la forma en que Echeverría Izquierdo vincula su desempeño con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) del Pacto Global de Naciones Unidas.

Como parte de nuestro compromiso con las prácticas empresariales sostenibles y responsables, EISA busca comunicar en su Memoria Anual 2021 su gestión, prioridades y desempeño en relación con la sostenibilidad.

Este capítulo presenta los resultados del desempeño de EISA en los ámbitos de ASG, para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021.

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).

PROCESO DE MATERIALIDAD

[GRI 102-47; 102-21]

En el año 2021, en contexto con nuestro compromiso y avance en Sostenibilidad, iniciamos un proceso de identificación de temas materiales que guían los contenidos de esta Memoria. Para la definición del listado de temas, se consideraron tendencias locales y mundiales en sostenibilidad, estándares Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG) relevantes a la industria de Echeverría Izquierdo y temas relevantes en referentes nacionales e internacionales. Si bien se consideró como industria principal la Construcción e Ingeniería, se incluyó en el análisis tendencias y temas relevantes en la industria inmobiliaria, y una mirada de la industria minera, considerando el trabajo directo que realiza la compañía en esta última.

Internamente, se consideraron documentos, planes y estrategias internas de EISA y de sus distintas filiales, tales como: Memorias previas, Plan Estratégico 2021-2024, sus habilitadores y metas asociadas; presencia en medios de comunicación y documentación de avances clave para el grupo y para cada filial.

Estos temas fueron presentados, revisados y ajustados en conjunto con un Comité de ejecutivos, en el que participaron el Gerente General y Gerentes(as) de distintas áreas. En esta instancia, aportaron la visión de la importancia de dichos temas y avances de gestión de cada uno, tanto para el grupo como para los distintos negocios.

Durante el año 2022, se avanzará en consultar grupos internos y externos para generar una priorización más detallada de temas y así seguir avanzando a una Estrategia de Sostenibilidad.



TEMAS MATERIALES

El trabajo en conjunto con el Comité de ejecutivos de EISA dio como resultado 23 temas organizadas en 3 dimensiones:

ECONÓMICOS Y DE GOBERNANZA

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

SOCIALES

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

AMBIENTALES

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

DEFINICIÓN DE TEMAS MATERIALES

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 socio ambientales; 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 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	Construcción de 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, incluyendo el uso de combustibles y electricidad. Fomentando la reducción y el uso de energías renovables.
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.

ESTRATEGIA

Durante los meses de diciembre 2020 a marzo 2021 se desarrolló el primer proceso como Grupo Ei, de planificación estratégica 2021-2024.

A través de un análisis de nuestra historia, capacidades y experiencia, como Grupo Ei hemos definido dos segmentos de negocios principales para aprovechar nuestras ventajas competitivas y sinergias entre las unidades de negocio.

CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS PARA LA MINERÍA



VSL

MONTAJES
INDUSTRIALES

NEXO

TERRA
FOUNDATIONS

INGENIERIA Y
CONSTRUCCIÓN

“Ser una alternativa real para todos los negocios en los que queramos participar en minería, siendo parte de todo el proceso productivo, buscando aumentar nuestra participación de mercado y logrando que confíen en nosotros”

SOLUCIONES HABITACIONALES PARA SEGMENTO MEDIO



EDIFICACIONES

INMOBILIARIA

VSL

TERRA
FOUNDATIONS

“Entregamos viviendas más espaciaosas, de excelente calidad, en ubicaciones excepcionales y a precios competitivos. Queremos aportar una experiencia satisfactoria al cliente y mejorar su calidad de vida”

Durante el proceso de planificación estratégica, se definieron dos habilitadores para asegurar el liderazgo en ambos segmentos principales:

- Generar Innovación
- Potenciar capacidades organizacionales

INNOVACIÓN GRUPO EI

46



¿POR QUÉ **INNOVAMOS?**

INNOVAMOS PARA
**TRANSFORMAR LA
INDUSTRIA** CON UN
ENFOQUE **SOSTENIBLE.**

*NUESTRA DEFINICIÓN DE ÉXITO:
"GENERAR UNA CULTURA / DISCIPLINA DE
INNOVACIÓN QUE SE CONVIERTA EN ACELERADOR
DE TRANSFORMACIONES ESTRATÉGICAS, Y LOGRAR
INCREMENTAR EL EBITDA EN 10% AL 2024"*



¿QUÉ ES INNOVACIÓN **PARA EL GRUPO EI?**

ENTENDEMOS LA INNOVACIÓN COMO **CREAR VALOR ÚNICO Y RELEVANTE PARA NUESTROS CLIENTES; A TRAVÉS DE SOLUCIONES, PRODUCTOS, O MODELO DE NEGOCIO** QUE SEAN ÚNICOS EN EL PAÍS.

METAS

- INCREMENTAR EL EBITDA EN 10% ASOCIADO A INICIATIVAS ESTRATÉGICAS INNOVADORAS
- ASEGURAR QUE EL PORTAFOLIO DE INNOVACIONES SE CONCENTRE EN UN 70% A LA CAPTURA DE SINERGIAS Y/O ENFOCADA A LOS SEGMENTOS PRINCIPALES
- AUMENTAR EL NIVEL DE MADUREZ DE LA CULTURA DE INNOVACIÓN DEL GRUPO, POR MEDIO DE UNA HERRAMIENTA TRANSVERSAL AL GRUPO.
- AUMENTAR EL POSICIONAMIENTO EXTERNO EN INNOVACIÓN DEL GRUPO, BUSCANDO APUNTAR A LOS PRINCIPALES RANKING NACIONALES E INTERNACIONALES

INICIATIVAS

- EFICIENTAR EL PROCESO DE CONTROL DE PROYECTOS Y CONTRATOS EN LA UNIDADES DE NEGOCIO
- SISTEMATIZAR LOS PROCESOS DE INNOVACIÓN DEL SGI Y GESTIÓN DEL PORTAFOLIO DE PROYECTOS DE INNOVACIÓN
- ESTABLECER UNA METODOLOGÍA PARA MEDIR LA INTENSIDAD DE LA INNOVACIÓN
- POTENCIAR LA CULTURA DE INNOVACIÓN DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN
- POTENCIAR LA GOBERNANZA DEL SGI Y FOMENTAR EL TRABAJO COLABORATIVO

FOCOS DE INNOVACIÓN

Los Focos de Innovación permiten abordar las tendencias de mercado, son ámbitos de interés que definen los límites donde se buscarán desafíos de innovación, cuestionando problemas resignados.



INDUSTRIALIZACIÓN

CONJUNTO DE MÉTODOS QUE INCORPORAN MODULARIZACIÓN, ESTANDARIZACIÓN, AUTOMATIZACIÓN Y PREFABRICACIÓN (PRODUCCIÓN EN SERIE FUERA DE OBRA) EN TODO EL CICLO DE VIDA DE UN PROYECTO.



DIGITALIZACIÓN

PROCESOS DE CAMBIO TECNOLÓGICO INDUCIDOS CON EL REEMPLAZO O MEJORA SIGNIFICATIVA DE HERRAMIENTAS ANALÓGICAS POR DIGITALES



SOSTENIBILIDAD

COMPATIBILIDAD ENTRE EL CRECIMIENTO ECONÓMICO, PRESERVACIÓN AMBIENTAL E IMPACTO SOCIAL.



ROAD MAP 2021

La estrategia de innovación se vive a partir de un roadmap que nos permite identificar los caminos de creación de valor. Contiene tres ejes traccionantes, modelo interno, portafolio y modelo externo, ámbitos que constituyen los desafíos estratégicos cruciales para la evolución de la innovación dentro del grupo El, permite aproximarnos al propósito y metas.

Se complementa con dos ejes habilitantes, procesos/tecnologías y cultura de innovación, dimensiones que, sin ser exclusivas del proceso de innovación, condicionan la capacidad de innovar del grupo El para llevar a cabo su plan de desarrollo y alcanzar metas establecidas.

MODELO INTERNO

Implementación Sistema Gestión de Innovación (SGI)

1. Sistematizar proceso innovación
2. Gestionar gobernanza y equipos
3. Transferir conocimiento

PORTAFOLIO

Visión y gestión del portafolio De innovación a nivel grupo El

1. Balancear portafolio grupo El
2. Potenciar sinergias de grupo El
3. Métricas innovación

MODELO EXTERNO

Colaboración con el ecosistema en búsqueda de nuevas oportunidades

1. Identificar financiamientos
2. Potenciar relacionamiento ecosistema
3. Explorar Corporate Venturing (CV)

PROCESOS Y TECNOLOGÍA

CULTURA E INNOVACIÓN



SISTEMA DE GESTIÓN **DE INNOVACIÓN**

Es el método que guía la sistematización de la innovación dentro del Grupo El. Corresponde a la gestión de la innovación y considera cinco aspectos habilitantes que conviven para lograr una gestión integral y sostenible en el tiempo.

DISEÑO MODELO
INTERNO INNOVACIÓN

DISEÑO MODELO EXTERNO
CON ECOSISTEMA INNOVADOR

DISEÑO MODELO RECURSOS
E INCENTIVOS

DISEÑO PLAN DE DIFUSIÓN
Y POSICIONAMIENTO



MODELO DE CULTURA
DE INNOVACIÓN CORPORATIVA

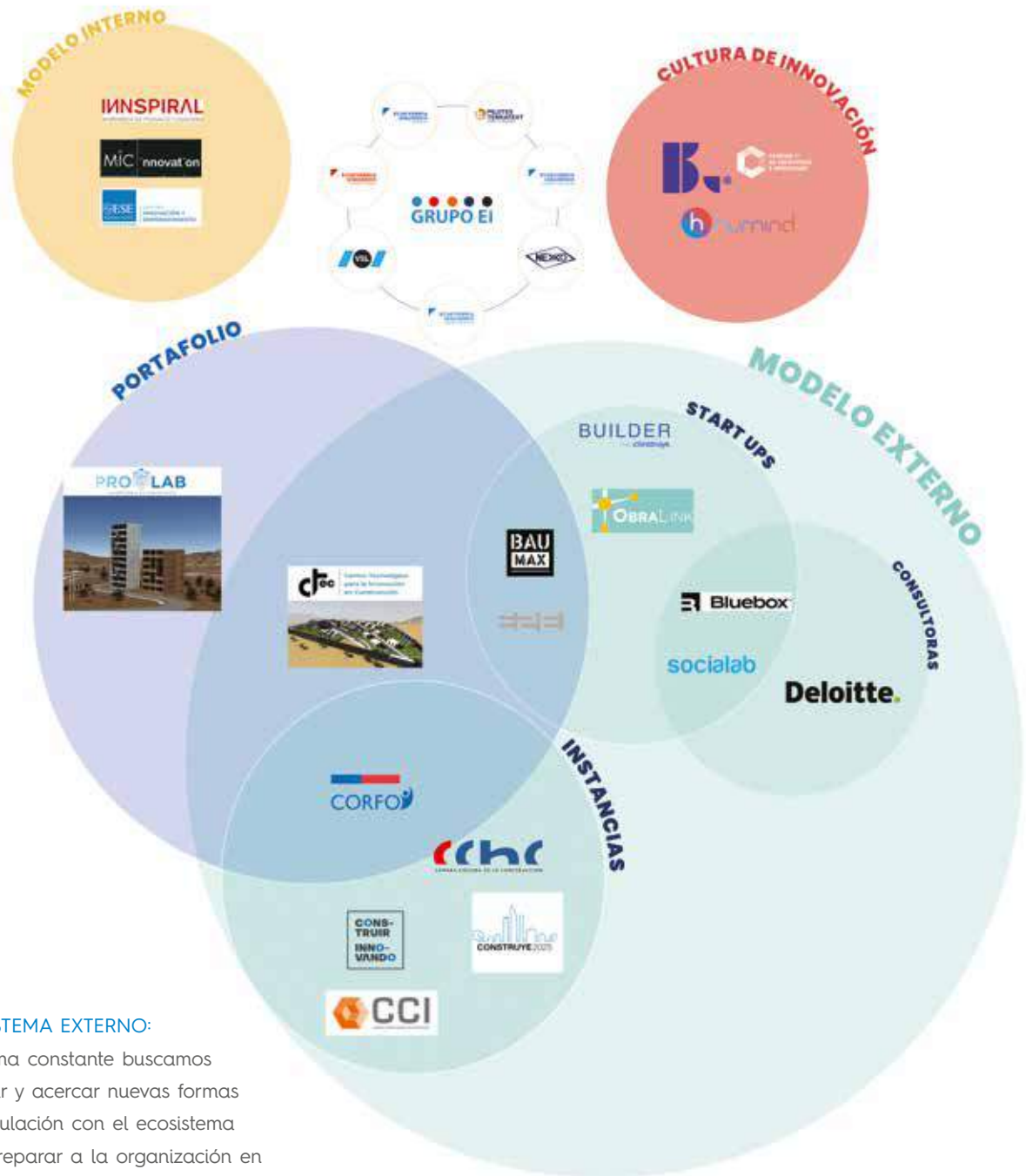
GOBERNANZA / INSTANCIAS

El objetivo de la gobernanza de innovación en EI es asegurar la gestión sistemática de la innovación en las UN y en el Corporativo, identificando potenciales sinergias y transferencias de mejores prácticas. Contribuyendo con método, acompañamiento, toma de decisiones, generando una cultura pro-innovación.

En la siguiente gráfica se visualiza la interacción basal a nivel de grupo respecto a innovación.



RELACIONAMIENTO ECOSISTEMA INNOVACIÓN 2021



ECOSISTEMA EXTERNO:

De forma constante buscamos explorar y acercar nuevas formas de vinculación con el ecosistema para preparar a la organización en temas de modelo externo. Gestamos relaciones con actores claves que nos permitan crear colaboraciones que nos permitan desafiar nuestros límites para agregar valor al entorno.

AVANCES CONCRETOS

MODELO INTERNO

Sistematizar un método de innovación Grupo Ei

Instaurar comités de innovación en las UN

Transferir método de innovación

OBJETIVO

Estandarizar un método de innovación que sea trazable a través de indicadores estratégicos.

+500 VISITAS AL SITIO EINNOVA

7 TALLERES DE DOLORES RESIGNADOS, CON FOCO EN ETAPAS DE DETECTAR E IDEAR

31 COMITÉS TOTALES DE INNOVACIÓN

- 6 CORPORATIVOS
- 10 DE LÍDERES
- 15 EN LAS UN

PORTAFOLIO

Visibilizar portafolio innovación Grupo Ei

Definir métricas de beneficio e identificar hipótesis

OBJETIVO

Contar con un portafolio de innovación que genere resultados y ser capaces de medir su impacto.

80 INICIATIVAS TOTALES DE INNOVACIÓN ACTIVAS

2 PATENTES GESTIONADAS A LA FECHA

764 MMCLP ES EL APOORTE DEL I^º



MODELO EXTERNO

Identificar financiamiento

Potenciar relacionamiento con ecosistema

Potenciar alcance Corporate Venturing

OBJETIVO

Facilitar esquemas de trabajo colaborativos con el ecosistema emprendedor.

- 4 VINCULACIONES ENTRE UN Y STARTUPS
- 2 NOMINACIONES GESTIONADAS A LA FECHA
- 3 PARTNERS DE INNOVACIÓN ABIERTA

CULTURA

Comunicación — Comunicación interna y externa innovación

Talento — Formación de intraemprendedores

OBJETIVO

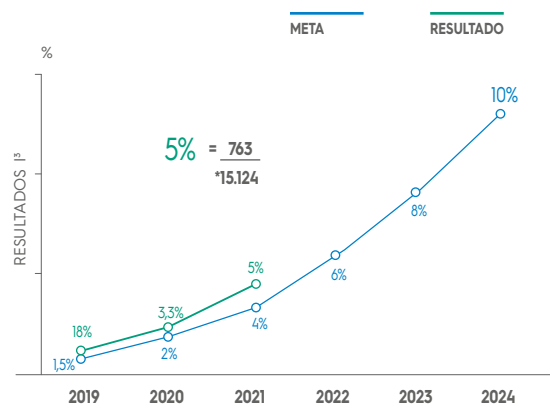
Llevar a cabo la primera medición de cultura de innovación como Grupo Ei

- +500 PARTICIPANTES
- 30 COLABORADORES
- 1 NOMINACIÓN AL RANKING C3 DE BRINCA (INMOBILIARIA 9° LUGAR)

METAS DE INNOVACIÓN

Considerando el escenario base, la meta del grupo Ei es de 10% al 2024 y metas anuales de innovación que permitan cumplir con el objetivo a 5 años plazo.

RESULTADOS PORTAFOLIO DE INNOVACIÓN APORTE AL INCREMENTO DEL MARGEN NETO DEL GRUPO EI



¿CÓMO LO MEDIREMOS?

De forma anual la subgerencia de innovación medirá el avance respecto a la meta de innovación declarada para de informar a comité de innovación encargados de revisar, ratificar o modificar la meta de innovación de Grupo Ei.

La Intensidad de Innovación (I3) es el porcentaje del margen neto EBITDA, innovación que se encuentra en etapa de piloto o escalamiento y que ha sido implementado en los últimos 5 años o 10 proyectos.



PRINCIPALES HITOS

MOST INNOVATIVE COMPANIES 2021

Ranking de innovación más importante del país

- 12 años de trayectoria premiando Innovación
- Más de 400 empresas participantes
- 39 categorías premiadas



#1 CERTIFICACIÓN LEY I+D

Se logró la primera certificación para obtener el beneficio tributario de la Ley I+D con el proyecto ProLab de SSHH.



34,62%

DEL TOTAL DEL
PRESUPUESTO
ADJUDICADO
CON LA LEY I+D



PRINCIPALES HITOS

RELACIONAMIENTO CON ECOSISTEMA

Seremos empresa ancla en el parque de innovación del CTeC

CTeC

El CTeC es Centro Tecnológico para la Innovación en la Construcción, esta formado por siete universidades nacionales y su objetivo es contribuir al proceso de transformación de la industria de la construcción. Para ello, se han propuesto ser capaces de brindar una plataforma de encuentro entre los diferentes actores de la industria en que se desarrolla, propiciando sinergias e instancias de colaboración, tanto para grandes y medianas empresas, junto a emprendedores y Pymes, promoviendo tecnologías y metodologías disruptivas que impulsen la productividad y sustentabilidad.

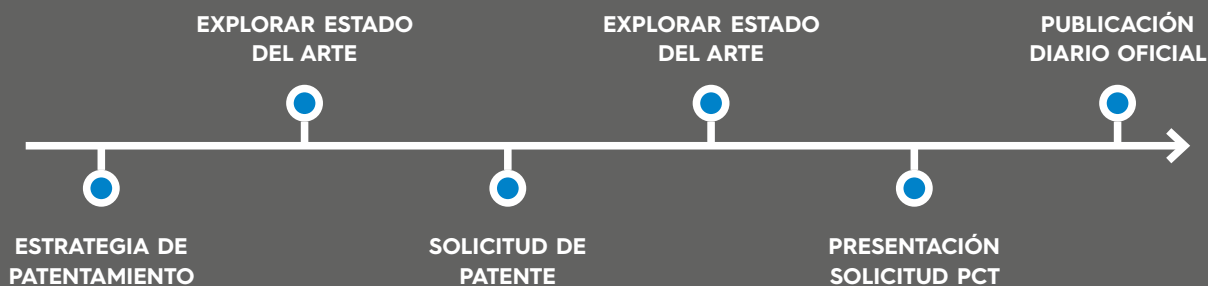


#1 PATENTE GRUPO EI

Publicación en el Diario Oficial de la primera patente del Grupo Ei de la mano de VSL



Sistema de fundaciones aligeradas para el montaje de equipos de minería y de otras industrias en general





RANKING C 2021

Las mejores empresas para innovar

9º

LUGAR

Industria
Actividades Inmobiliarias

Talento humano
114 colaboradores

Dimensiones destacadas
Apertura interna
Trabajo desafiante
Confianza y colaboración



La innovación se ha transformado en una forma de abordar nuestra propuesta de valor. La apertura a la creatividad y a la innovación ha sido una motivación para mantener el equipo unido y comprometido con entregar mejores viviendas para nuestros clientes, a un mejor precio y con menos incertidumbres.



Raimundo Cruzat,

Gerente General Echeverría Izquierdo Inmobiliaria.

Cultura de innovación en cifras

% DE COLABORADORES DE LA EMPRESA QUE RESPONDEN FRECUENTEMENTE O SIEMPRE

76%

LA DIRECCIÓN
Y LA GERENCIA
PROMUEVEN LA
CREATIVIDAD
E INNOVACIÓN
COMO VALORES
FUNDAMENTALES

83%

SIENTO QUE YO
PUEDO DECIDIR
CÓMO HACER MI
TRABAJO COTIDIANO

100

DE LOS PROYECTOS
EN ETAPA DE PILOTO
Y ESCALAMIENTO
CON UN SPONSOR
SENIOR

7

PROYECTOS DE
INNOVACIÓN
EN ETAPA DE
ESCALAMIENTO

1

PROGRAMA
IMPLEMENTADO
DE
CAPACITACIÓN
EN INNOVACIÓN
PARA EL
100% DE LA
ORGANIZACIÓN

Logros que nos enorgullecen



SALUD Y SEGURIDAD

EVOLUCIÓN DE LA PANDEMIA

Por segundo año consecutivo nos hemos visto desafiados como compañía en el cuidado de la salud de nuestros trabajadores, previniendo y controlando el contagio de Covid-19 al interior de las obras y de esa forma garantizando la continuidad operacional de todos nuestros proyectos e instalaciones.

Desde el comienzo de la pandemia hemos desarrollado como Grupo Ei una estrategia con líneas de acción transversales a la compañía y con planes adecuados a las características propias de los proyectos de las distintas filiales y sus particularidades.

Las medidas de resguardo y bienestar se han configurado en varios ámbitos de acción. Desde la estrategia y planificación, con un comité Covid-19 en distintos niveles organizacionales; a nivel corporativo integrado por Gerentes Generales y Gerentes de SSTMA de las empresas filiales; a nivel de unidades de negocio, a cargo del comité ejecutivo y a nivel de obras del comité de crisis.

Nuestros Protocolos Covid-19, así como el Plan de retorno seguro, han sido desarrollados a partir de las disposiciones y normativa definidas por la Autoridad Sanitaria y Mutual de Seguridad, y han sido actualizados conforme a la evolución de la pandemia y sus medidas dispuestas, formalizadas a través de los ordinarios respectivos.

Como empresa hemos adherido al “Compromiso Protocolo Sanitario” de la CChC y al Sello Covid-19 de Mutual de Seguridad, atendiendo a las recomendaciones y medidas propuestas. A su vez hemos contado con la asesoría personalizada de un médico especialista para la definición de la estrategia, actualizaciones de los

protocolos, análisis de los casos y sus complejidades.

En el ámbito preventivo una de las principales medidas implementadas para la detección oportuna, ha sido la búsqueda activa de casos (BAC) en todas nuestras obras y en oficina central, a través de test de saliva, PCR y antígenos realizados en forma semanal a todo el personal, tanto a trabajadores directos como de empresas subcontratistas. En esta línea, la declaración diaria de síntomas y toma de temperatura al ingreso a obras, han sido el primer control de entrada para que nuestro personal trabaje tranquilo y seguro en ambientes libres de Covid-19.

Si bien es cierto, la detección oportuna de casos ha sido fundamental, la eficacia en la trazabilidad también ha sido clave en el control de la propagación de la pandemia. Los equipos de obra han realizado un trabajo colaborativo en forma eficiente y comprometida, cuidando a sus compañeros/as de trabajo e instalaciones y previniendo brotes y paralizaciones de obra.

Por otra parte, se han seguido promoviendo y controlando las medidas básicas de prevención del Covid-19, tales como el lavado de manos, uso de alcohol gel, mascarillas y distanciamiento físico. Nuestros centros de trabajo han sido adecuados de forma tal de disponer de recintos que permitan dar cumplimiento a estas medidas. Oficinas, bodegas, comedores, vestidores y baños, han sido acondicionados con señalética, separadores de acrílico, puntos de lavado de manos, dispensadores de alcohol gel y toallas de papel, así como también, se han definido turnos de trabajo, control de aforo y sanitización permanente.

La digitalización de procesos y sistema de gestión de Seguridad y Salud ocupacional se vio acelerada por la necesidad de mantener el distanciamiento físico y hacer más eficiente la gestión de los profesionales a cargo ante una serie de nuevos requerimientos de salud ocupacional.

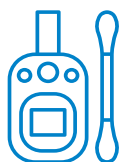
Se ha promovido y facilitado el Teletrabajo dependiendo si el cargo lo permite, así como también ha habido una especial preocupación y protección de los grupos de mayor riesgo.

Todo lo anterior, promovido y comunicado en campañas de difusión masiva a través de distintos medios, digitales e impresos.

Un rol fundamental en el acompañamiento de nuestros trabajadores ha tenido el área de Bienestar, que a través de las Asistentes Sociales ha prestado apoyo

a los trabajadores que han sido diagnosticados con Covid-19. Entre las principales actividades destaca el contacto inicial, para apoyarlos en la coordinación con la familia, consiguiendo residencias sanitarias (si el trabajador lo requiere), entregando cajas de mercadería, y haciendo seguimiento de sus síntomas, para evaluar la necesidad de activar el seguro de salud. No obstante, lo más importante ha sido escucharlos, atenderlos y transmitirles nuestra preocupación y apoyo.

En términos generales y pese a la compleja situación vivida con la pandemia, realizamos un balance positivo a nivel de compañía, pues no solo fuimos capaces de prevenir y controlar el contagio en nuestras obras, si no que además garantizar la continuidad operacional de todos nuestros proyectos, dando tranquilidad a nuestros trabajadores y sus familias, así como también a nuestros clientes y todos quienes colaboran con nuestros proyectos.



254.538

N°TEST



0,60%

TASA
POSITIVIDAD

PROMOVIENDO Y FACILITANDO EL PROCESO DE VACUNACIÓN

A lo largo del año 2021 se realizaron actividades de difusión para reforzar la importancia del proceso de vacunación instaurado por el MINSAL. Estas actividades contemplaron campañas internas en cada centro de trabajo, charlas en terreno para concientizar, videos en casinos por medio de circuito cerrado de Tv y publicación del calendario de vacunación en diarios murales.

Se realizaron operativos de vacunación coordinados con la CChC, la SEREMI de Salud y el MINSAL en algunos de nuestros centros de trabajo en Santiago y regiones.

Se otorgó permiso con goce de sueldo a los trabajadores para que asistieran a los vacunatorios más cercanos a

su domicilio y a obras. Se dispuso de transporte para facilitarles el traslado.

En la filial de Montajes Industriales se realizó una campaña con premios de incentivos por cumplimiento de metas de vacunación en las obras, al 70%, al 90% y 100%.

Se les entregó un adhesivo para el casco a los trabajadores vacunados con sus dosis de refuerzo.

% DE LA DOTACIÓN CON LAS
DOSIS DE VACUNAS INDICADAS.

97%

CON 1ª DOSIS

96%

CON 2ª DOSIS

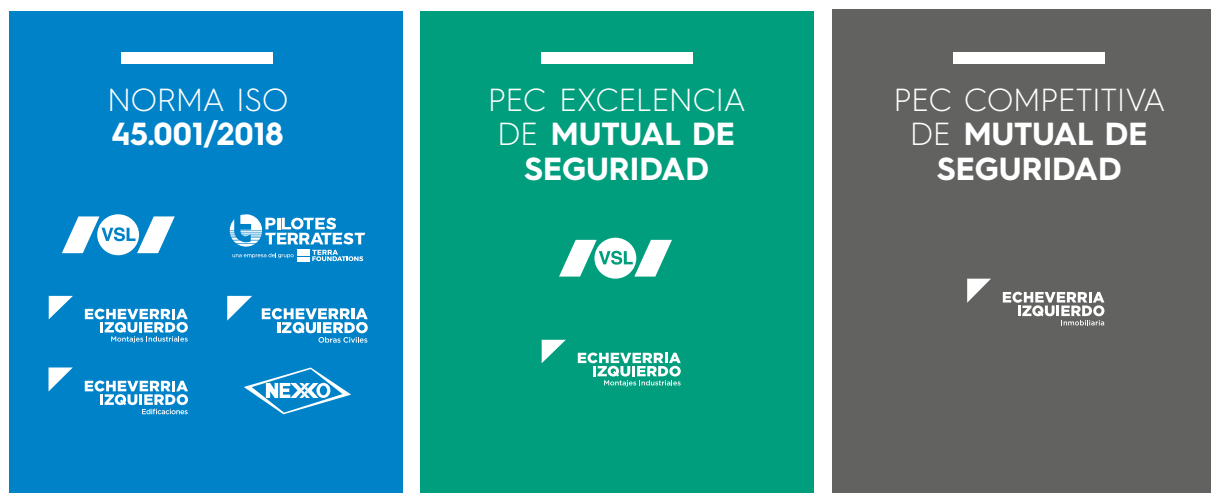
64%

CON 3ª DOSIS

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

[GRI 403-1]

La compañía cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo adecuado a las necesidades de cada segmento y empresa filial, basado en la legislación vigente y de acuerdo al siguiente estándar:



El sistema de gestión incorpora los procesos claves para el cumplimiento de los objetivos y metas de la compañía en virtud del propósito y visión de seguridad.

Estos procesos comprenden:

- Identificación de peligros y riesgos
- Inducción de los trabajadores
- Estándares de prevención de fatalidades
- Planificación integrada
- Controles operacionales
- IPA (Índice de probabilidad de accidentes)
- Reportabilidad
- Investigación de incidentes
- Plan de auditorías internas y externas
- Plan de capacitaciones
- Protocolos de Salud ocupacional
- Campañas masivas y Auditorías.

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 empresas filiales, junto con los Gerentes de áreas, operaciones y Gerentes de SST. El Gerente General de cada filial es quien reporta el desempeño al Directorio y CEO.

El proceso de auditorías internas es llevado a cabo a través de un programa anual que contempla los aspectos legales y el sistema de gestión de SST. Este proceso es liderado por el área de Seguridad, que, con personal calificado y certificado como auditor, realiza las actividades asociadas de acuerdo a cada procedimiento.

Las auditorías tienen el objetivo de verificar el cumplimiento normativo de la ISO 45.001/2018, en cada uno de los centros de trabajo, buscando la conformidad de los requisitos e identificando hallazgos con la definición de planes de acción por parte de los equipos auditados para posterior seguimiento y cierre.

Los sistemas de gestión de cada filial son auditados por las siguientes casas certificadoras según criterio ISO 45.001/2018:

AENOR
Bureau Veritas
ABS Consulting

En el caso de los sistemas certificados por PEC, las auditorías son realizadas por Mutua de Seguridad.

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.

PREMIOS CCHC CUADRO DE HONOR



★★★★★★ 6 Estrellas Cuadro de Honor CCHC



★★★★★ 5 Estrellas Cuadro de Honor CCHC



★★★★ 4 Estrellas Cuadro de Honor CCHC



Concurso de **Buenas Prácticas CChC;**
7°Destacados por buena práctica desarrollada denominada **"Taller de ART"**



IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES

GRI 403-2

La identificación de peligros/riesgos se realiza de forma sistematizada de acuerdo con el **“Procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y control de riesgo”**, el cual es parte integral de nuestro sistema de gestión.

Se desarrolla en base al programa de obra, identificando las actividades o partidas y las etapas de ellas. Se consideran los procesos, identificación de actividades rutinarias y no rutinarias, y etapas de la actividad.

Este proceso está a cargo de los Jefes de Terreno, Jefes de Prevención de Riesgos de Obra y Administrador de Obra, quién además debe aprobar las matrices IPER,

es el responsable del cumplimiento de las medidas de control.

A través de la **Planificación Integrada** podemos anticiparnos a 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 máxima posible.

Se definen pasos a seguir para conseguir un levantamiento de calidad de los riesgos propios del proyecto, utilizando la estructura general del programa de obra:

DEFINIR LA LÍNEA DE TIEMPO

Se construye a partir del Programa General de la Obra. Se identifican los Eventos o partidas críticas en cada etapa de obra que agrupan actividades relacionadas. Se revisan los principales riesgos de cada evento.

DEFINIR HITOS DE SEGURIDAD

Se definen los hitos de seguridad, a los cuales se les asigna el debido tiempo de antelación para abordar los riesgos críticos.

INCORPORAR EN EL PROGRAMA DE OBRA CARTA GANTT

Los hitos de seguridad se incorporan al programa de obra vinculándolos con el inicio de las partidas a los que se asocian. El incumplimiento del hito de seguridad impide que se dé inicio a la partida asociada.

CONFECCIÓN DE PROTOCOLO DE SEGURIDAD

El cumplimiento del hito de seguridad se controla a través de un protocolo que contiene todas las medidas de seguridad previamente analizadas y acordadas con el equipo de obra. Una vez verificado el cumplimiento del hito de seguridad se da inicio a la partida.

SISTEMA DE APOYO

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, y agrupando la información en función de las diferentes etapas de un proyecto. La base de datos se complementó con las buenas prácticas que se han desarrollado en las distintas obras de la empresa.

INSTANCIAS DE PARTICIPACIÓN Y CONSULTA

Se han definido como instancias para desarrollar esta iniciativa las siguientes:

REUNIÓN DE INICIO

En esta reunión se trabaja en la planificación estratégica y operativa, se construye la línea de tiempo del proyecto.

REUNIONES BIMENSUALES DE ANÁLISIS DE PARTIDAS CRÍTICAS

Se revisan las partidas críticas que se ejecutarán en los próximos dos meses y los recursos y medidas de seguridad necesarias para abordarlas.

REUNIONES MENSUALES DE COMITÉ EJECUTIVO

En esta reunión participa la línea de mando de las obras, Gerente de Proyecto, Gerente de Seguridad y Jefe de proyectos de PR. Uno de los temas a revisar es el seguimiento de las medidas propuestas.

REPORTABILIDAD

Con el objetivo de fomentar la reportabilidad de incidentes en el interior de nuestras obras, utilizando los medios tecnológicos actuales, accesibles y de público conocimiento, hemos desarrollado en conjunto con Woken una nueva aplicación denominada "YO REPORTO".

Este desarrollo nos permite, a través del escaneo de un código QR, acceder a una plataforma web simple en donde se puedan reportar los hallazgos (Incidentes y condiciones de riesgo) en cualquier momento de la jornada y lugar de la obra.

Cada obra cuenta con un código QR previamente definido, el cual no podrá ser reemplazado.

Este código QR es publicado en distintos lugares de la obra.

La información recogida a través del código QR deberá ser analizada y procesada por el área de Prevención de Riesgos de la Obra y difundida a los trabajadores.



“STOP”

Todos los trabajadores al ingresar a obra reciben la tarjeta “Stop” o “Tarjeta roja a los accidentes del trabajo”, la cual es una herramienta de gestión preventiva y control oportuno por parte de los trabajadores, ante condiciones o situaciones de riesgo, que puedan afectar la integridad propia o de los compañeros de labores. La idea es poder detener cualquier situación o condición insegura que nos pudiera desencadenar en un accidente del trabajo.



INVESTIGACIÓN Y DIFUSIÓN DE ACCIDENTES

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

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



SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO

GRI 403-3

Todas las empresas filiales se encuentran adheridas a Mutual de Seguridad de la CChC, organismo que otorga las 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 el año 2021 y debido a la pandemia, la participación y consulta fue canalizada principalmente a través de los **Comités Paritarios de Orden Higiene y Seguridad** de cada centro de trabajo. Estos corresponden a organismos con representación laboral donde es posible la participación formal, otras instancias como las charlas integrales sirven de comunicación y capacitación.

En particular la filial VSL dispone de un procedimiento para la participación y consulta de los trabajadores, el cual lleva su mismo nombre, e indica que queda a disposición de los trabajadores de obra un formato “Sugerencias y reclamos”, y para los trabajadores de oficina y bodega existen un “Libro de sugerencias y reclamo”, donde libremente pueden manifestar sus consultas, sugerencias o reclamos respecto de la seguridad y salud de 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 mensualmente. 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 atinentes a la seguridad y/o higiene del centro de trabajo, llegando a acuerdos donde se establece si se realiza o no tal o cual acción.

Los trabajadores están representados en los comités paritarios, pues estos se conforman con 3 representantes patronales (quienes son designados por la autoridad máxima del centro de trabajo) y 3 representantes de los trabajadores elegidos por ello en un proceso de votación transparente.



FORMACIÓN DE TRABAJADORES

GRI 403-5

La formación de nuestros trabajadores en materias de seguridad y salud ocupacional se desarrolla en tres instancias principales. Al ingreso de los trabajadores nuevos con el proceso de inducción; en los cursos definidos en el programa de capacitación interna y externa con Mutual de Seguridad y semanalmente en las charlas integrales de obra. A continuación, se describen algunas de estas iniciativas.

A) PLAN ADN: Este es un Plan de Acompañamiento de Nuevos Trabajadores, que se inicia con una Charla de Inducción interactiva, la cual incluye un video de seguridad especialmente preparado por los gerentes de la empresa, con pausas establecidas donde el facilitador interactúa con el trabajador para enriquecer esta instancia inicial de capacitación, así como también, un circuito práctico de entrenamiento. Luego, el trabajador es acompañado a terreno por su jefatura directa y el jefe de prevención de riesgos. Al cabo de un mes y luego de ser evaluado por su jefe directo, recibe una certificación que lo consolida como un trabajador con la experiencia básica necesaria para trabajar en una obra de Echeverría Izquierdo.

B) 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 Minsal (ministerio de Salud), los cuales abordan los trastornos músculo esquelético, radiación UV, manejo de extintores, actividades de pausa activa, trabajos en altura física y trabajos en altura geográfica, cuando corresponda.

C) CHARLAS INTEGRALES: Semanalmente (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, en estas capacitaciones 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.



FOMENTO DE SALUD DE LOS TRABAJADORES

GRI 403-6

Durante el año 2021 se realizaron los siguientes programas de promoción de la salud:



PREVENTIVO

Busca detectar y prevenir precozmente enfermedades, tales como diabetes, hipertensión, cáncer de próstata y factores de riesgo como la 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 poder corregirlas con la entrega de anteojos.



DENTAL

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



PRÓTESIS DENTAL

Busca entregar una nueva sonrisa a los trabajadores y cónyuges o parejas, mediante la derivación del paciente a nuestros centros dentales con convenios en todo Chile.



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 a disposición del personal para prácticas deportivas.

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

GRI 403-7

A las empresas contratistas y subcontratistas que participan en cada uno de nuestros proyectos, se les considera como socios estratégicos en seguridad y salud ocupacional, por tanto, forman parte fundamental en el desarrollo de Cultura de Seguridad de la empresa. Por lo anterior, se les pide alinearse en el cumplimiento de requisitos básicos en esta materia, tales como: Matriz IPER, Procedimientos de Trabajo Seguro, Exámenes para Trabajar en Altura, Maquinarias Certificadas, Supervisor presente en obra, Todos los trabajadores deben contar con sus Elementos de Protección Personal certificados.

INDICADORES DE DESEMPEÑO

COBERTURA GRI 403-8

En la compañía los trabajadores cubiertos por el sistema de manejo de la salud y seguridad corresponden al 100% de la dotación.

TASA DE ACCIDENTABILIDAD GRI 403-9

NOMBRE	2017	2018	2019	2020	2021
EI MONTAJES INDUSTRIALES	0,25	0,16	0,07	0,41	0,42
NEXXO	0,43	0,33	0,20	0,15	0,25
EI EDIFICACIONES	1,15	1,01	1,33	1,42	2,18
EI CONSTRUCCIONES	0,00	0,94	1,13	1,99	0,53
EI INGENIERIA Y CONSTRUCCIÓN	2,82	0,00	1,45	0,00	1,85
PILOTEST TERRATEST CHILE	2,39	2,81	2,09	0,43	1,08
VSL	0,61	2,08	2,36	2,61	0,00
CONSOLIDADO	0,74	0,54	0,59	0,53	0,55

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"

NOMBRE	2017	2018	2019	2020	2021
EI MONTAJES INDUSTRIALES	0,97	0,63	0,26	1,62	1,68
NEXXO	1,72	1,29	0,81	0,60	1,00
EI EDIFICACIONES	4,56	4,02	5,30	5,63	8,67
EI CONSTRUCCIONES	0,00	3,71	4,47	7,90	2,09
EI INGENIERIA Y CONSTRUCCIÓN	11,19	0,00	5,74	0,00	7,33
PILOTEST TERRATEST CHILE	9,49	11,17	8,29	1,70	4,28
VSL	2,44	8,27	9,38	10,36	0,00
CONSOLIDADO	2,95	2,14	2,33	2,12	2,20

LTIFR CONTRATISTAS	2017	2018	2019	2020	2021
EI EDIFICACIONES		7,40	6,49	4,96	4,24

Se destaca el desempeño de excelencia en Seguridad y Salud Ocupacional de la filial VSL, que durante el año 2021 registró **Cero Accidente y Cero enfermedades Ocupacionales**. Con este resultado VSL Chile se posiciona como referente en SST y su trabajo fue reconocido por Jaime Bravo, Gerente QHSE VSL España, y Coordinador QHSE de VSL España, Portugal, México, Argentina y Chile, en su reciente visita al país donde recorrió las obras Gertrudis Callao, Príncipe de Gales, Plaza Franklin y bodega de VSL Chile.

El motivo de la visita de VSL Internacional, fue verificar en terreno la manera de ejecutar las charlas y AST diarias, conversar sobre los "Precusores" y acompañar a los colaboradores en su lugar de trabajo para observar su comportamiento.

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”

NOMBRE	2017	2018	2019	2020	2021
EI MONTAJES INDUSTRIALES	3,48	0,73	0,00	0,39	0,37
NEXXO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,20
EI EDIFICACIONES	0,00	0,00	0,71	0,00	0,51
EI CONSTRUCCIONES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EI INGENIERIA Y CONSTRUCCIÓN	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PILOTEST TERRATEST CHILE	0,00	1,24	0,00	0,00	0,00
VSL	4,87	3,31	1,34	2,59	0,00
CONSOLIDADO	1,28	0,50	0,16	0,32	0,32



CAPITAL HUMANO

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Echeverría Izquierdo definió sus valores durante el año 2020 de una manera participativa, incorporando a trabajadores de todos los estamentos, recogiendo su pasado e historia, complementándolo con su futuro recogido a través de su propósito.

A partir de este trabajo se logró la definición de 5 valores fundamentales. Uno de esos valores es justamente la **colaboración y la diversidad**, expresado como **“Trabajamos de forma colaborativa, integrando diversas miradas”**. En este sentido la diversidad cobra un sentido fundamental dentro de nuestro accionar. Somos conscientes que la diversidad no es solo un deber, sino que nos agrega valor, pues sabemos que para innovar debemos abrirnos a distintas maneras de pensar, atrevernos a disentir, a discutir y posteriormente a consensuar.

Desde esa perspectiva el enfoque de género está siendo uno de los aspectos que inicialmente creemos puede aportar de manera importante a la diversidad, también la incorporación de personas de distintas nacionalidades, y también de distinta formación, no cerrándose a ingenieros civiles para cargos que tradicionalmente han sido ejercidos por ellos.

Durante el 2021, como **medidas para impulsar la diversidad e inclusión** en la compañía, se capacitó al área de bienestar respecto a ley de inclusión para fortalecer los conocimientos en todas las unidades de negocio del grupo. Sin embargo, debido a la pandemia, varias de estas actividades se vieron afectadas como las clases de español a trabajadores haitianos y el programa de reinserción laboral a personas privadas de libertad.

En cuanto a las políticas y lineamiento que se han establecido para prevenir la **discriminación, contempladas en nuestro código de ética se encuentran:** Prohibición del acoso sexual y no-sexual, Tolerancia cero a la discriminación, Capacitaciones a los empleados en materia de no-discriminación, Procesos de escalamiento en caso de incidentes, Acciones disciplinarias en caso de incumplimiento,

INCIDENTES DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN GRI 406-1

Durante el último año el número de incidentes de acoso y discriminación abordados fueron dos confirmados y uno en proceso de investigación (no fueron el motivo principal de la denuncia, pero se detectó durante la investigación).

DOTACIÓN FEMENINA POR CATEGORÍA DE EMPLEO

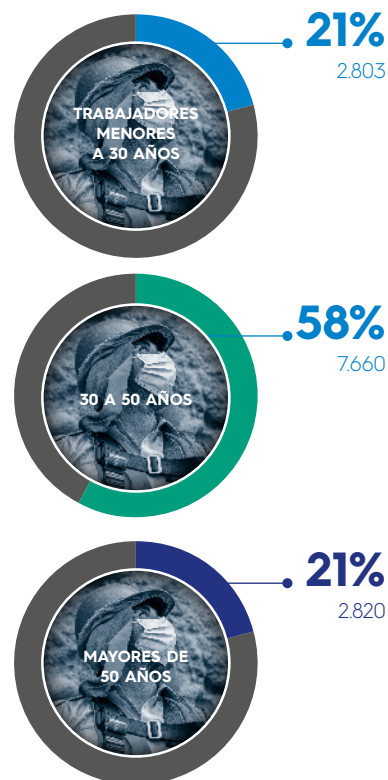
GRI 405-1

		2020	2021	META PROPUESTA %	AÑO META
% DE MUJERES EN CARGOS GERENCIALES TOTALES	→	16%	20%		
% DE MUJERES EN CARGOS GERENCIALES SENIOR (a uno o dos niveles del CEO)	→	17%	19%		
% DE MUJERES EN CARGOS GERENCIALES JUNIOR	→	21%	20%		
% DE MUJERES EN CARGOS GERENCIALES EN ÁREAS GENERADORAS DE INGRESOS (es decir, excluyendo a áreas como RRHH o Legales)	→	12%	8%		
% DE MUJERES EN LA DOTACIÓN TOTAL	→	6%	6%	7%	2023

NACIONALIDAD 2021

		% DEL TOTAL DE LA DOTACIÓN	% DEL TOTAL DE LOS CARGOS GERENCIALES
CHILENA	→	96,3%	95,7%
VENEZOLANA	→	1%	0,7%
PERUANA	→	0,9%	
HAITIANA	→	0,7%	
BOLIVIANA	→	0,4%	
COLOMBIANA	→	0,4%	
ARGENTINA	→	0,1%	2,1%
URUGUAYA	→	0,02%	0,7%
BRASILEÑA	→	0,01%	0,7%

EDAD



NÚMERO DE TRABAJADORES
EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD



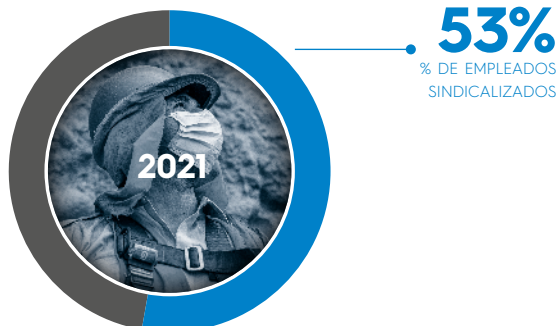
53

RELACIONES LABORALES

En la compañía, comprendemos que estas constituyen un factor estratégico de vital importancia dentro de la empresa y nuestros clientes, por lo que los principales esfuerzos están centrados en garantizar que todos los trabajos sean realizados en un ambiente de tranquilidad, respeto, seguridad y, sobre todo, credibilidad entre las personas.

A través del respeto a la legislación laboral existente, reconociendo el derecho de los trabajadores a organizarse como sindicatos de trabajadores empresa y manteniendo relaciones directas, fluidas y de cooperación mutua, apoyar la gestión de los dirigentes sindicales para que sean interlocutores veraces de las necesidades de sus representados.

* No hubo huelgas durante 2021 que afectaron a EISA.



CLIMA LABORAL

El enfoque de la gestión en RRHH durante el año 2021 al igual que el 2020 estuvo marcado por la gestión en pandemia. Sin perjuicio de eso durante este año se ha profundizado en la gestión del desempeño, implementándose la primera evaluación de competencia a nivel corporativo como compañía, y los primeros comités de talentos que tienen como objetivo poder primero identificar las capacidades organizacionales y en segundo lugar potenciar el desarrollo de los talentos de la compañía. De la misma manera se han realizado esfuerzos importantes en la definición de estructuras salariales y de sistemas de incentivos en varias empresas del grupo con miras al 2022, con foco en mantener la equidad interna a nivel de grupo y la competitividad externa. Desde el punto de vista social, se mantuvo el apoyo activo a trabajadores en situación de vulnerabilidad producto del Covid-19, y se potenció el trabajo interno en procesos y los sistemas de soporte del área bienestar. Como resultado de lo anterior, en la actualidad se cuenta con un sistema de seguimiento de orientaciones y casos sociales, lo que nos permite ir visibilizando las principales inquietudes y necesidades de los trabajadores para ir orientando nuestro apoyo en esa línea.

Durante el 2021 y 2020 se realizaron conversatorios con los Colaboradores y Lideres donde se levantaron temas de clima y se realizaron distintas acciones para poder apoyar ciertos temas que estaban siendo más débiles por temas de pandemia y trabajo híbrido.

Para el año 2022 el principal desafío será realizar una medición de Clima para todo el Rol privado de cada



una de nuestras unidades de negocio del Grupo El. Dicha medición se realizará el primer trimestre del año para poder proponer planes de acción durante el segundo trimestre de 2022.

Considerando la evolución de la contingencia sanitaria, la relación de los colaboradores con la compañía ha impactado enormemente dado que la forma de trabajar, comunicarse y reportarse ha cambiado considerablemente. Por lo que sentimos que ha sido positivo poder contar con esta modalidad Híbrida (turnos presenciales y teletrabajo) ya que permite compartir con los equipos en oficina y también gestionar los propios tiempos en modalidad telemática.

Algunas de las medidas que se han tomado en este aspecto son los turnos de trabajo donde hay semanas que se debe asistir presencialmente y otras que son en modalidad de teletrabajo.

En 2022, pretendemos contar con esta modalidad nuevamente ya que permite conciliar de mejor forma la vida personal y laboral.

BENEFICIOS GRI 401-2 / 3

TIPO DE BENEFICIOS	DESCRIBIR SI SE PROPORCIONAN A EMPLEADOS DE TIEMPO COMPLETO
SEGURO DE VIDA	5%
SEGUROS DE SALUD	18%
COBERTURA DE INVALIDEZ Y DISCAPACIDAD	5%
BENEFICIOS DE JUBILACIÓN:	NO
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 EISA)

	EMPLEADOS CON DERECHO A LICENCIA PARENTAL	EMPLEADOS QUE TOMARON LICENCIA PARENTAL	EMPLEADOS QUE REGRESARON A TRABAJAR
HOMBRES	267	1	1
MUJERES	26	26	25

ATRACCIÓN DE TALENTO

En cuanto a las iniciativas o programas para atraer nuevos talentos contamos con el **programa de prácticas profesionales**. Este programa busca incorporar estudiantes altamente calificados para que realicen su práctica profesional o memoria de título con nosotros, con la finalidad de entregarles herramientas técnicas y competencias que aporten al fortalecimiento de su perfil profesional. Durante su pasantía podrán desarrollar un proyecto de cualquier índole siempre y cuando tenga estrecha relación con su carrera, requiera de una solución ingenieril, su impacto en la organización pueda ser medible y que el proyecto sea ejecutado desde la fase de diseño hasta la implementación.

Las especialidades más requeridas son ayudantes, soldadores, operadores, M1, M2, MM. Los principales desafíos que vemos, es que el mercado laboral logre un equilibrio entre oferta y demanda, ya que actualmente la demanda es mucho mayor, equilibrio en el salario real, actualmente los salarios están en incremento constante, mayor capacitación y conversión de trabajadores de oficio en certificados en alguna especialidad, y por último, nueva ley de migración y de trabajo que favorezca el mercado formal.



CONTRATACIONES PARA LOS ÚLTIMOS 4 AÑOS GRI 401-1

TIPO DE BENEFICIOS	2019	2020	2021
HOMBRES	6.361	6.361	6.361
MUJERES	355	355	355
MENORES DE 30 AÑOS	930	930	930
30 A 50 AÑOS	4.157	4.157	4.157
MAYORES DE 50 AÑOS	1.629	1.629	1.629
EJECUTIVOS	14	18	21
NO-EJECUTIVOS	6.702	7.515	8.024
CHILENOS	6.242	7.231	7.669
EXTRANJEROS	474	302	376
TOTAL	6.716	7.533	8.045

ROTACIÓN PARA 2021 EN EISA GRI 401-1

ROTACIÓN TOTAL	2019	2020	2021
HOMBRES	16,8%	12,8%	11,1%
MUJERES	9%	8,9%	8,4%
MENORES DE 30 AÑOS	26,1%	18,4%	15,7%
30 A 50 AÑOS	15,9%	12,2%	10,4%
MAYORES DE 50 AÑOS	12,4%	10,6%	8,4%
EJECUTIVOS	1,6%	1,1%	1,9%
NO-EJECUTIVOS	16,3%	12,7%	11%
CHILENOS	16,1%	12,4%	10,7%
EXTRANJEROS	16,3%	14,7%	18,3%
ROTACIÓN TOTAL EISA	16,1%	12,5%	10,9%

ROTACIÓN VOLUNTARIA	2019	2020	2021
HOMBRES	2,1%	1,7%	10%
MUJERES	1,5%	1,4%	9%
MENORES DE 30 AÑOS	3,6%	2,6%	17%
30 A 50 AÑOS	2,2%	1,7%	9%
MAYORES DE 50 AÑOS	1,3%	1%	7%
EJECUTIVOS	0,5%	0,5%	0%
NO-EJECUTIVOS	2,1%	1,7%	10%
CHILENOS	2%	1,6%	10%
EXTRANJEROS	2,9%	2,3%	6%
ROTACIÓN VOLUNTARIA TOTAL EISA	2,1%	1,6%	10%

DESARROLLO DE TALENTO

El modelo para la gestión de capacitaciones de empleados está contemplado en el **Procedimiento de Formación Corporativa**, en el que se indican los objetivos, el alcance, las responsabilidades y funcionalidades del área. Toda la gestión se encuentra centralizada y gestionada en cada una de las unidades de negocio.

El área de Formación define las actividades de capacitación en 4 categorías diferentes, las que son:

- **CONDUCTUALES:** son cursos destinados al desarrollo tanto personal como de la conducta del colaborador en su puesto de trabajo.
- **LEGAL:** son cursos que buscan generar comportamientos que fomenten la transparencia y probidad de la gestión del colaborador.

- **TÉCNICA:** son cursos dirigidos según la necesidad específica técnica de los cargos y son indispensables para el desarrollo del colaborador en su puesto de trabajo.

Los avances en cuanto a las capacitaciones realizadas durante el 2021, ha sido operar bajo una lógica centralizada y corporativa en donde se han generado procesos comunes y registro de datos históricos y actuales, lo que nos ha permitido un control de la gestión más efectivo, pudiendo tomar decisiones con una base de indicadores actualizados. También se ha logrado digitalizar la gestión y crear registros de actividades, esto nos permite estar mejor preparados para dar respuestas ágiles y oportunas en procesos definidos y sociabilizados.

INICIATIVAS DESTACADAS EN CAPACITACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DE COLABORADORES GRI 404-2

Las principales iniciativas corporativas y que se cruzan con la planificación estratégica definida para el periodo 2021- 2024 son:

PLAN FEEDBACK

Capacitación que se realizó a todos los colaboradores de la organización segmentado en dos roles -79 Líderes y 299 Colaboradores-. Con ella se busca entregar al equipo herramientas para tener conversaciones que permitan facilitar procesos de cambio y a la vez, movilizar el desempeño de nuestros trabajadores hacia su mejor versión.

PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA INTRAEMPRENDEDORES

Realizada en colaboración con el equipo de innovación tenía 3 grandes objetivos: 1. enfatizar y profundizar en las etapas de idea y diseño (y sus respectivas herramientas) como base sostenedora de la metodología de innovación. 2. Trabajar la gestión del cambio para potenciar el avance del portafolio de innovación y el cumplimiento de las metas asociadas. 3. Priorizar el trabajo colaborativo entre pares y el aprender haciendo, a través de ejemplos cercanos que hayan ocurrido dentro de las empresas del grupo.

POWER BI

Como tercera iniciativa, se planificó una serie de capacitaciones que estuvieron coordinadas durante el año 2021 en la herramienta Power BI, con ello el propósito era poder habilitar técnicamente a la mayor cantidad de colaboradores que por rol tuviese participación en la gestión y control de datos. Finalmente se implementó una cápsula digital sobre el modelo de Prevención de Delitos, que busca dar a conocer las diversas actividades de control, sobre los procesos o actividades que se encuentran expuestas a los riesgos de comisión de los delitos señalados en la Ley N° 20.393.

CAPACITACIÓN POR EMPLEADO (FTES) PARA 2021,
DESGLOSADO POR GÉNERO, EDAD ESTAMENTO Y/O NACIONALIDAD GRI 404-1

2021	HOMBRES	MUJERES	MENORES DE 30 AÑOS	30-50 AÑOS	MAYORES DE 50 AÑOS	TOTAL
TOTAL DE HORAS DE CAPACITACIÓN	167.371	20.769	42.441	109.293	36.406	188.140
CANTIDAD DE PARTICIPANTES	4.470	556	898	3.085	1.030	5.013

2021	EJECUTIVOS	NO-EJECUTIVOS	CHILENOS	EXTRANJEROS	TOTAL
TOTAL DE HORAS DE CAPACITACIÓN	2.585	173.824	180.315	7.578	188.140
CANTIDAD DE PARTICIPANTES	128	3.856	4.681	332	5.013

INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN PARA 2021

2021	HOMBRES	MUJERES	MENORES DE 30 AÑOS	30-50 AÑOS	MAYORES DE 50 AÑOS	TOTAL
INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN \$	\$309.542.306	\$54.446.907	\$78.585.978	\$224.693.902	\$60.709.333	\$363.989.213

2021	EJECUTIVOS	NO-EJECUTIVOS	CHILENOS	EXTRANJEROS	TOTAL
INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN \$	\$11.404.955	\$315.530.671	\$344.535.850	\$19.453.363	\$363.989.213

BRECHA SALARIAL

Las iniciativas que contempla la compañía para eliminar la brecha salarial que actualmente existe entre hombres y mujeres ha sido un trabajo en los últimos dos años, que consiste en construir una estructura de compensaciones que nos permita medir de manera objetiva la brecha por cargo, por estamento y género. En la actualidad en 6 de las 8 unidades de negocio (considerando el área de servicios compartidos como una unidad) los aumentos de rentas son asesorados por el área de compensaciones a través de un análisis donde se contemplan las variables el análisis de la equidad interna y competitividad externa.

SUELDO PROMEDIO GRI 405-2

2021	SUELDO PROMEDIO FEMENINO	SUELDO PROMEDIO MASCULINO
NIVEL EJECUTIVO (solo sueldo base)	7.239.692	11.338.007
NIVEL EJECUTIVO (sueldo base y otros incentivos)	9.096.293	15.751.208
NIVEL GERENCIAL sólo sueldo base)	4.110.443	6.282.133
NIVEL GERENCIAL (sueldo base y otros incentivos)	4.303.778	7.093.697
NIVEL NO-GERENCIAL	1.308.811	1.464.879

BRECHA SALARIAL SEGÚN DEFINICIONES DE LA CMF

BRECHA SALARIAL EN CÁLCULO DE LA MEDIA		
ESTAMENTO	2020	2021
GERENTES Y EJECUTIVOS	63%	65%
PERSONAL TERRENO	83%	84%
PROFESIONALES	71%	64%
TÉCNICOS	48%	55%
TOTAL GENERAL	100%	93%

BRECHA SALARIAL EN CÁLCULO DE LA MEDIANA		
ESTAMENTO	2020	2021
GERENTES Y EJECUTIVOS	63%	71%
PERSONAL TERRENO	73%	79%
PROFESIONALES	69%	67%
TÉCNICOS	45%	51%
TOTAL GENERAL	81%	87%



SALARIO DIGNO

Tenemos el compromiso de que nuestros trabajadores reciban un sueldo mínimo de \$500.000 al mes.

GRUPOS	% QUE CUBRE EVALUACIÓN DE SALARIO DIGNO
OPERACIONES	Análisis de brechas salarial expresado en N° de sueldos mínimos Ei (\$500.000) 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 EL AÑO 2021, EN PROPORCIÓN AL SALARIO MÍNIMO LEGAL. GRI 405-2

2021	HOMBRES	MUJERES
% DEL SALARIO MÍNIMO OTORGADO POR LA COMPAÑÍA VS EL SALARIO MÍNIMO LEGAL	145%	111%
% DE OPERACIONES DE EISA QUE CUBRE ESTE INDICADOR	100%	100%

EQUIDAD DE GÉNERO

En mayo del 2021, durante la Semana de la Construcción, Echeverría Izquierdo Edificaciones fue premiada con el reconocimiento **“Mujer Construye”** en la dimensión Gran Empresa Constructora y Gran Empresa Rubro Construcción. Esta categoría reconoce a la empresa por la cantidad de mujeres en obra, capacitadas, dentro de la organización, gerentes de primera línea, directoras y la función de la mujer en la empresa sea sobresaliente a la de sus pares.

Este premio destaca los siguientes ítems:

- Reconocer y visibilizar los **talentos y el aporte femenino** al interior de las obras de construcción.
- **Inspirar la presencia de mujeres** en el rubro de la construcción, destacando a mujeres con historias de vidas sobresalientes en lo personal y laboral.
- Impulsar una **mejora en los niveles de contratación, permanencia y posibilidades** de carrera de las mujeres en la construcción, reconociendo a las empresas con los mejores indicadores de género.
- Promover y visibilizar buenas prácticas de **inclusión laboral** y desarrollo del trabajo de mujeres en el rubro construcción, premiando iniciativas innovadoras de las empresas.





COMUNIDAD

RELACIONAMIENTO CON LA COMUNIDAD

GRI 413-1

81

En nuestro compromiso con el desarrollo sostenible de nuestros proyectos, se destaca la gestión comunitaria realizada por Echeverría Izquierdo Montajes Industriales (EIMI) en el proyecto Mapa, ubicado en la VIII región del Biobío, que ha contribuido al desarrollo de los proveedores locales de servicios e insumos en las siguientes categorías:

- **Alojamiento y alimentación**
- **Maestranzas**
- **Transporte**
- **Laboratorio para testeo covid**
- **Sanitización, Desratización y Desinsectación**

El aporte al emprendimiento y desarrollo de proveedores locales fue de \$1.949.664.795.-

En adición a lo anterior, se trabajó en el programa **Reactivate EIMI**, iniciativa desarrollada en conjunto con la Escuela Tecnológica de la Construcción de la Cámara Chilena de la Construcción. Proceso que tiene como objetivo certificar competencias laborales de los trabajadores y profesionalizar su oficio, obteniendo un reconocimiento formal, logrando así validar su experiencia y trayectoria laboral. El año 2021 Montajes Industriales certificó un total de 119 colaboradores.

EIMI además de estar comprometidos con la comunidad en su desarrollo laboral, también hizo entrega de colaciones a las familias que tienen una condición de vulnerabilidad en Laraquete y material de construcción a talleres de Carpintería de Jóvenes de la misma localidad, incentivándolos a aprender un oficio y evitando el consumo de Drogas.

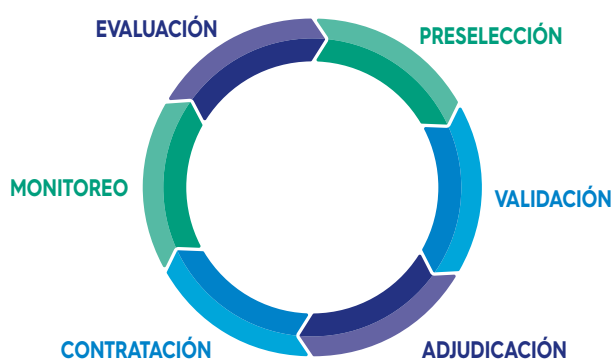
PROVEEDORES

En Echeverría izquierdo promovemos la excelencia en nuestra cadena de suministro, con foco en conocer con quiénes trabajamos, identificar sus riesgos y gestionar una relación de beneficio mutuo. Buscamos que nuestros proveedores compartan nuestros principios y valores respecto a la sustentabilidad, innovación, respeto por los derechos humanos y cumplimiento de la leyes laborales y ambientales.

Hemos desarrollado una estrategia de gestión de proveedores corporativa que nos permite ha permitido homologar y consolidar nuestras buenas prácticas del grupo.

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 El tenemos implementado 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.

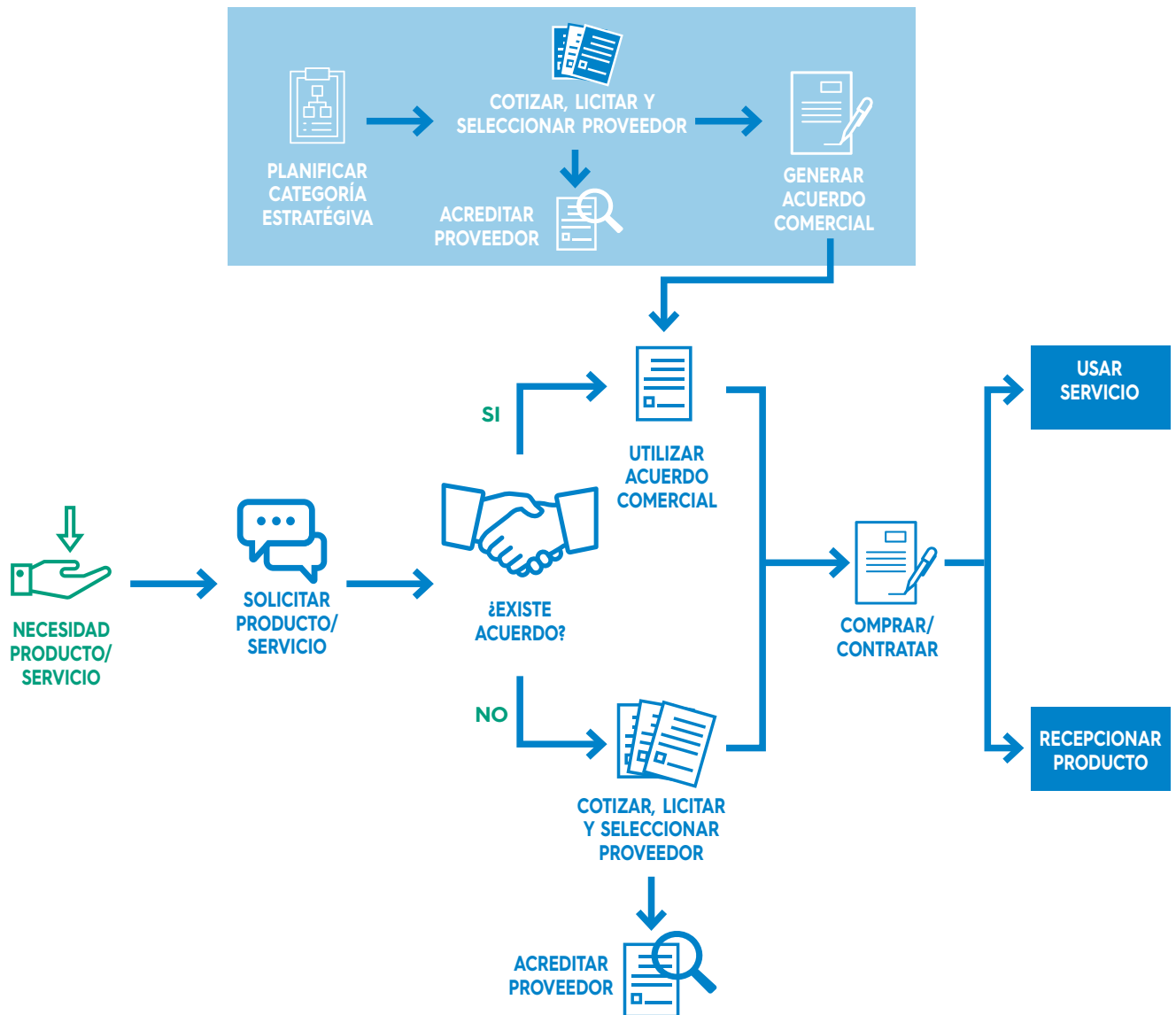


CADENA DE ABASTECIMIENTO

GRI-102-9/10

La cadena de abastecimiento comienza con el requerimiento de un producto o servicio en obra, centro de gestión o al comienzo de un proyecto.

Los principales procesos son la compra y recepción de materiales. Para hacer más eficiente el proceso de compras, se analizan categorías estratégicas en las cuales se generan licitaciones para tener acuerdos comerciales con proveedores.



DATOS GENERALES DE PROVEEDORES

GRI 204-1

	2021
Nº TOTAL DE PROVEEDORES	4.287
CATEGORÍA / TIPO	MATERIALES, SERVICIOS Y SUBCONTRATOS
GASTO	MM\$ 222.966

	2021
% del presupuesto de adquisiciones de ubicaciones con operaciones significativas que se emplea en proveedores de la localidad de la operación (como el porcentaje de productos y servicios que se compra a nivel local)	8,9%

Definimos como “localidad”, ciudad o ubicación geográfica donde se ejecuta la obra.

Definimos “ubicaciones con operaciones significativas”, aquellas zonas con proyectos que representen mayor venta a nivel consolidado.

Proveedores críticos suministran bienes y servicios que son significativos para nuestras operaciones, dado que proveen grandes volúmenes, componentes críticos o bienes con baja sustitución, o representan un alto porcentaje de nuestro gasto total de abastecimiento.

	2021
Nº TOTAL DE PROVEEDORES DIRECTOS	4.287
Nº TOTAL DE PROVEEDORES CRÍTICOS QUE SON DIRECTOS	4
Nº TOTAL DE PROVEEDORES CRÍTICOS QUE SON INDIRECTOS	2

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).

	2021
PROVEEDORES DIRECTOS	31
PROVEEDORES CRÍTICOS QUE SON INDIRECTOS	2
TOTAL DE PROVEEDORES	33

TRANSPARENCIA E INFORMES DE LA CADENA DE SUMINISTRO

Contamos con los siguientes KPIs de sostenibilidad, en los que esperamos cumplir con las siguientes métricas:

INDICADOR CLAVE DE RENDIMIENTO DE SOSTENIBILIDAD	META
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. Año objetivo: 2022
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. Año objetivo: 2022
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. Año objetivo: 2022

GESTIÓN RESPONSABLE DE PROVEEDORES

En el Grupo EISA se han implementado procedimientos para la acreditación de los proveedores y protocolos de debida diligencia a terceros, que establecen las directrices y lineamientos que deben seguir los trabajadores de la compañía en relación con el conocimiento de proveedores y de terceros en general, previo a su contratación o relación con ellos, como actividad de control preventiva de la comisión de los delitos contemplados en la Ley 20.393 de responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas.

Como parte del MPD, la compañía ha desarrollado un Código de Conducta Ética para proveedores, que a partir del año 2021 se incluye en los procesos de licitación liderados por la Gerencia Corporativa.



A nivel de unidades de negocio, se exige el cumplimiento a cabalidad de toda la normativa vigente y además 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	MONITOREO / GESTIÓN
ESTÁNDARES DE CUIDADO Y PROTECCIÓN AMBIENTAL	La preservación, respeto y protección del medio ambiente es un compromiso del Grupo El, 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.
DERECHOS FUNDAMENTALES (DERECHOS LABORALES, LIBERTAD DE ASOCIACIÓN)	Al existir una relación comercial donde terceros se encuentren trabajando en nuestras dependencias, 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)	Contractualmente, se exige a los proveedores y subcontratistas que cumplan con todas las disposiciones legales. Contamos con la facultad de solicitar certificados de cumplimiento de obligaciones laborales.
REMUNERACIONES	En obras se controla el pago de remuneraciones de los Subcontratistas a través de las liquidaciones de sueldo de sus trabajadores. Documentación que deben presentar junto con los estados de pago en forma mensual.
SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	Se considera a nuestros proveedores y subcontratistas como socios estratégicos en SSTMA y por tanto se les exige alinearse con nuestros estándares. En nuestros centros de trabajo se controla el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos de accidentes y enfermedades ocupacionales, haciéndolos partícipes de las actividades asociadas y otorgándoles las mismas condiciones de seguridad que al personal directo de la empresa.
ÉTICA CORPORATIVA (RIESGOS DE CORRUPCIÓN, ESTÁNDARES ÉTICOS, PRÁCTICAS ANTICOMPETITIVAS)	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 El. 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.
ABASTECIMIENTO RESPONSABLE DE LOS PROVEEDORES	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 El deberán también cumplir con los requisitos de calidad exigidos.

AVANCES E INICIATIVAS DESTACADAS

Durante el año 2021 hubo mayor acompañamiento y una mejora comunicacional por parte del área de Adquisiciones hacia los proveedores, así como también la búsqueda constante de proveedores estratégicos.

Nuestras unidades de negocio incorporaron una serie de iniciativas en la búsqueda de estabilizar procesos productivos y su posterior optimización, para disminuir los plazos de ejecución, reducir la exposición al riesgo e incrementar la calidad del producto con la filosofía de mejora continua.

Con el fin de otorgar condiciones favorables para las Pymes se mantienen las iniciativas desarrolladas por nuestras 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
NUESTROS PROVEEDORES
PYMES PREMIUM.

ACOMPañAMIENTO DE PROVEEDORES

A nivel de Grupo, promovemos el desarrollo nuestros proveedores y hacemos un esfuerzo por extenderles nuestras buenas prácticas en materia de sustentabilidad. Esto representa una serie de desafíos, tales como:

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

**ASEGURAR UN TRATO
DIGNO** PARA TODOS LOS
PROVEEDORES

**FOMENTAR LAS
CONTRATACIONES
PROVEEDORES Y MANO
DE OBRA LOCAL.**

**DESARROLLAR
PROVEEDORES CON
ACUERDOS A LARGO
PLAZO.**

SOMOS PRO-PYME

Echeverría Izquierdo dentro de sus políticas y compromisos de pago con sus proveedores, establece un periodo de 30 días para Pymes y proveedores en general.

Tenemos controles internos e indicadores externos de medición, tales como, reportes semanales a las gerencias de Finanzas (flujos de cajas) e indicadores de rotación y permanencia de cuentas por pagar a nivel de unidad de negocio y corporativo, publicados de forma trimestral.

Como herramienta de control y que facilita la incorporación y declaración de facturas, utilizamos la trenza, la cual realiza un match entre el pedido de compra y la factura emitida con el proveedor.

RECONOCIMIENTO A MEJORES PAGADORES

Echeverría Izquierdo por segundo año consecutivo fue el **mejor pagador del sector construcción y de los mejores de toda la industria**, según estudio elaborado por la Bolsa de productos y la ASECH. El estudio se refiere al pago de factura realizado a empresas PYME y da cuenta del constante esfuerzo de la compañía en mejorar los plazos de pago a nuestros proveedores.

Mayor puntaje indica mejor pago a proveedores (menor tiempo)

	Nota En puntos	vs.	Promedio sector	Nota En puntos
Codeico	91,3	vs.	Minería	77,9
Salmones Maullín Limitada	87,5	vs.	Salmonero	74,3
Siderúrgica Huachipato	87,1	vs.	Industrial	63,3
Agrícola Super	86	vs.	Alimentos	75,8
Echeverría Izquierdo Edif.	83,7	vs.	Construcción	61
Empresas Lipigas	81	vs.	Energía	71,4

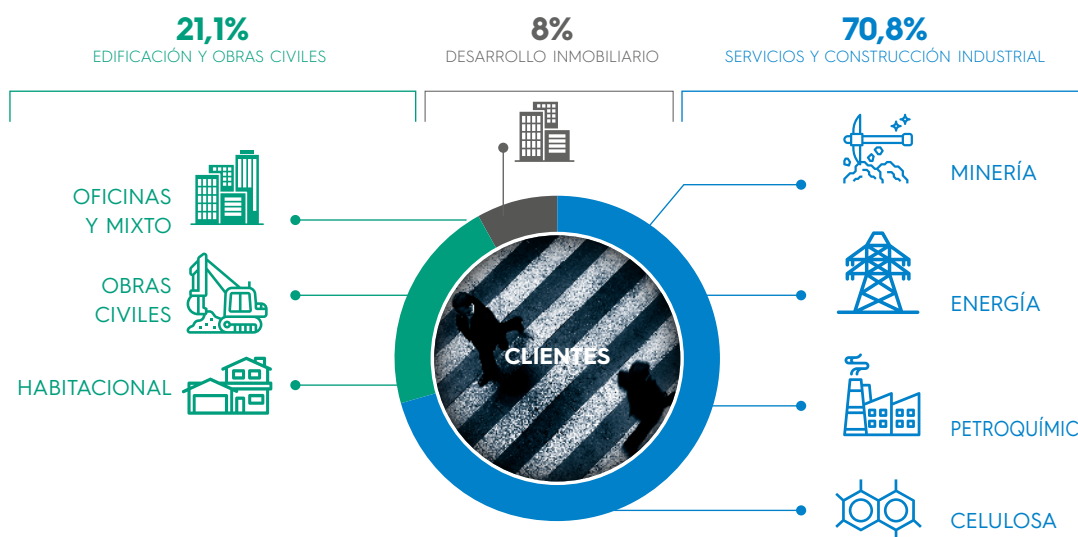
EL MERCURIO: NUEVAMENTE ECHEVERRÍA IZQUIERDO ES DESTACADO COMO EL MEJOR EN RANKING DE MEJORES PAGADORES A PROVEEDORES DE LA CONSTRUCCIÓN.

CLIENTES

GRI 102-43; GRI 102-44

Con más de 44 años de trayectoria tenemos un prestigio adquirido y contamos con la preferencia de nuestros clientes, destacándonos por la seriedad y compromiso con que abordamos nuestros proyectos gracias al esfuerzo y dedicación de un gran equipo de personas.

Nuestros esfuerzos se orientan a ofrecer servicios de excelencia en el ámbito de la Ingeniería y la Construcción, para entregar soluciones integrales e innovadoras que le agreguen valor a los proyectos de nuestros clientes y así convertirnos en el mejor socio para ellos.



(*) Considera los ingresos proporcionales

NORMA ISO 9.001/2015

ECHIVERRIA IZQUIERDO
Montajes Industriales

ECHIVERRIA IZQUIERDO
Edificaciones

ECHIVERRIA IZQUIERDO
Obras Civiles

VSL

NEXXO

PILOTES TERRATEST
una empresa del grupo TERRA FOUNDATIONS

EXPERIENCIA DE CLIENTES

Un avance importante en el relacionamiento con nuestros clientes se comenzó a materializar a partir del segundo semestre de 2021 en Soluciones Habitacionales (SSHH).

Para profundizar el conocimiento de los clientes y su grado de satisfacción, se implementó la evaluación de la percepción de clientes inmobiliarios (EPECI) a través de la empresa TGA.

Además de herramientas de medición cuantitativas se decidió incorporar estudios de profundización con clientes (cualitativos) para indagar sobre atributos específicos. En una primera instancia se abordó el proceso de ventas, específicamente enfocados en entender sus necesidades.

Adicionalmente a lo anterior, se logró el gran hito de la creación del área de Experiencia de clientes en Ei SSHH con la finalidad de llevar la voz de los clientes a las distintas áreas de la empresa y promover el desarrollo de iniciativas para mejorar su experiencia.

Luego de un exhaustivo levantamiento con las áreas de SSHH sumado a la información que teníamos disponible del cliente, logramos crear el Viaje del Cliente de Echeverría Izquierdo SSHH, destacando los quiebres de experiencia y los principales momentos de la verdad/dolor.



Para efectos de identificar las necesidades de nuestros clientes y gestionar la relación con los mismos, SSHH cuenta con las siguientes herramientas y estudios:

ENCUESTA RELACIONAL

Es una encuesta que se realiza 6 meses después de la recepción del inmueble. Y el objetivo es evaluar la percepción de marca posterior a todo el viaje del cliente.

ENCUESTAS TRANSACCIONALES

son las encuestas que se realizan posterior a que el cliente viva una determinada interacción con Echeverría Izquierdo.

ESTUDIOS CUALITATIVOS

Según los problemas que se identifican en las encuestas anteriores, se realizan estudios de indagación con foco en esos quiebres de experiencia para identificar puntos de mejora.

ESTUDIOS INDAGACIÓN NECESIDADES

adicionalmente a las encuestas, se realizan estudios para entender las necesidades habitacionales que tienen nuestros potenciales clientes. Estos estudios se realizaron para los proyectos Nueva Central y Play, con la idea de conocer en profundidad el perfil del cliente para la zona del proyecto, entendiendo necesidades, estilos de vida, demanda de usos de espacios etc.

	% COBERTURA DE ENCUESTA	% RESULTADOS SATISFACCIÓN 2021	META 2021
Montajes	100%	100%	85%
EIE	100%	85%	N/A
Nexxo	70%	87%	75%
Pilotes Terratest	95%	83%	80%
VSL	20%	88%	85%
El Inmobiliaria	44%	80%	N/A



GOBERNANZA

ESTRUCTURA DEL DIRECTORIO

REQUISITOS DE INDEPENDENCIA DE S&P	FERNANDO ECHEVERRÍA VIAL	ALVARO IZQUIERDO WACHOLTZ	BERNARDO ECHEVERRÍA VIAL	DARÍO BARROS RAMÍREZ	ANDREA REPETTO LISBOA	FRANCISCO GUTIÉRREZ PHILIPPI	MARCELO AWAD AWAD
1. El director no debe haber sido empleado por la empresa en calidad de ejecutivo en los últimos cinco años	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
2. El director no debe aceptar ni tener un "Miembro de la familia que acepte pagos de la compañía o de cualquier matriz o subsidiaria de la compañía que exceda los 60.000 USD 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 un "miembro de la familia de un individuo que es, o durante los últimos tres años fue empleado por la compañía o por cualquier matriz o subsidiaria de la compañía como funcionario ejecutivo"	NO	De acuerdo	NO	NO	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
Requisitos de S&P (Al menos 2 de 3)	NO	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 aportes significativos 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

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

ASISTENCIA DEL DIRECTORIO

La asistencia en 2021 fue del 99,3%. 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.



PERMANENCIA EN EL DIRECTORIO

En promedio, la permanencia en el Directorio es de 8.2 años.

Tomando como referencia diciembre de 2021, la permanencia de nuestros miembros es la siguiente:

- | | | |
|--|-----------------|---|
| <ul style="list-style-type: none">Fernando Echeverría VialÁlvaro Izquierdo Wacholtz,Bernardo Echeverría VialDarío Barrios Ramírez | 9,3 AÑOS | (agosto de 2012, cuando Echeverría Izquierdo se convirtió en una empresa que cotiza en bolsa) |
| <ul style="list-style-type: none">Francisco Gutiérrez PhilippiMarcelo Awad | 8,7 AÑOS | (Nominado en abril de 2013) |
| <ul style="list-style-type: none">Andrea Repetto Lisboa | 2,7 AÑOS | (Nominada en abril de 2019) |

EXPERIENCIA EN LA INDUSTRIA DE LOS MIEMBROS DEL DIRECTORIO

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

FERNANDO ECHEVERRÍA VIAL

44 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). 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 Echeverría Izquierdo S.A.

ÁLVARO IZQUIERDO WACHOLTZ

Ingeniero Civil Pontificia Universidad Católica de Chile (1978). 44 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 Echeverría Izquierdo S.A. Presidente del Consejo de Administración de Echeverría 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 38 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 Mutua 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 20 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 profesor investigador y director 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 20 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 102-35

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 30 de abril de 2021

acordó que el Directorio perciba remuneración por concepto de dietas por asistencia a sesiones hasta la Junta Ordinaria del año 2022, 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\$)		TOTAL (M\$)	
			31.12.2021	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2020
Fernando Echeverría Vial	1-2-3-4	Presidente	121.903	85.314	-	-	-	-	121.903	85.314
Álvaro Izquierdo Wachholtz	1-4	Director	68.122	55.125	-	-	-	-	68.122	55.125
Darío Barros Ramírez	1-4-5	Director	86.049	66.078	-	20.603	-	-	86.049	86.681
Bernardo Echeverría Vial	1-2-3-4	Director	103.976	78.098	-	15.799	-	-	103.976	93.897
Francisco Gutiérrez Philippi	1-6	Director	35.854	38.720	-	-	12.549	12.057	48.403	50.777
Andrea Isabel Repetto Lisboa	1	Director Independiente	35.854	34.450	-	-	12.549	12.057	48.403	46.507
Marcelo Awad Awad	1	Director	35.854	34.450	-	4.270	12.549	12.057	48.403	50.777
TOTALES			487.612	392.235	-	40.672	37.647	36.171	525.259	469.078

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 EL AÑO 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

DIRECTORIO VIGENTE DURANTE EL AÑO 2020

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\$7.319.789 (M\$5.792.844 fijas, M\$1.526.945

variables) durante el ejercicio al 31 de Diciembre de 2021. Durante el año 2020 este monto alcanzaba los M\$6.080.062 (M\$4.728.051 fijas, M\$1.351.161 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 determinación se consideran determinados indicadores de gestión y el cumplimiento de las metas individuales definidas.

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 2021 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
10.426.202-3	DARÍO BARROS IZQUIERDO Ingeniero Civil	Ejecutivo Principal	Gerente General Echeverría Izquierdo Montajes Industriales S.A.	01/05/2019
9.787.963-K	LUIS ENNIO CAPRILE VENDRELL Ingeniero Civil	Ejecutivo Principal	Gerente General Echeverría Izquierdo Ingeniería y Construcción S.A.	15/12/2017
10.689.120-6	PABLO ANDRES IVELIC ZULUETA Ingeniero Civil	Gerente General		15/12/2017
11.833.589-9	CRISTIAN ANDRES SAIUA DOREN Ingeniero Comercial	Ejecutivo Principal	Gerente Corporativo de Finanzas de Echeverría Izquierdo S.A.	15/12/2017
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
14.632.337-5	ALDO GUZMAN GIULIANI Ingeniero Civil	Ejecutivo Principal	Gerente General Pilotes Terratest S.A.	03/02/1998

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
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%
2020	14.638.005	3.161.526.735	216,0	
1ER TRIMESTRE	4.972.411	1.149.113.179	231,1	28,33%
2DO TRIMESTRE	4.052.239	790.020.090	195,0	32,22%
3ER TRIMESTRE	1.841.193	459.605.887	249,6	21,67%
4TO TRIMESTRE	3.772.162	762.787.579	202,2	19,44%

ACCIONES EN PODER DE EJECUTIVOS PRINCIPALES

NOMBRE	ACCIONES
Raimundo Cruzat C.	363.000
Pablo Ivelic Z.	250.008
Cristián Saitua D.	242.541
Aldo Guzmán G.	241.123
Fernando Pino H.	15.161
Paola Muñoz G.	8.000

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

DIVIDENDO DE EISA 2021

La Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el 30 de abril de 2021, acordó otorgar un dividendo definitivo por un monto total de \$1.784.315.630 con pago a las utilidades del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2020. Este dividendo corresponde a \$2,9761 por acción, si se consideran las acciones que al 31 de marzo 2021 tenían derecho a dividendo. El señalado dividendo se paga a partir del día 17 de mayo de 2021.

TRANSACCIONES DE ACCIONES DE LA SOCIEDAD POR PARTE DE PERSONAS RELACIONADAS 2020

NOMBRE / RAZÓN SOCIAL	RELACIÓN	FECHA TRANSACCIÓN	TIPO TRANSACCIÓN	NRO. ACCIONES TRANSADAS	PRECIO UNITARIO	MONTO TRANSACCIÓN
INMOBILIARIA E INVERSIONES PERGUE LTDA	AM	27/12/2021	A	25.000	106	2.650.000
ALVARO IZQUIERDO WACHHOLTZ	AM	07/12/2021	A	28.000	115,12	3.223.362
INMOBILIARIA E INVERSIONES PERGUE LTDA	AM	07/12/2021	A	28.000	113	3.164.000
ALVARO IZQUIERDO WACHHOLTZ	AM	02/12/2021	A	28.000	111	3.108.000
INMOBILIARIA E INVERSIONES PERGUE LTDA	AM	02/12/2021	A	28.000	111	3.108.000
ALVARO IZQUIERDO WACHHOLTZ	AM	08/11/2021	A	50.000	123,07	6.153.500
INMOBILIARIA E INVERSIONES PERGUE LTDA	AM	05/11/2021	A	51.000	119,42	6.090.590
ALVARO IZQUIERDO WACHHOLTZ	AM	26/10/2021	A	29.000	105,59	3.062.110
INMOBILIARIA E INVERSIONES PERGUE LTDA	AM	26/10/2021	A	29.000	108,76	3.154.040
ALVARO IZQUIERDO WACHHOLTZ	AM	21/10/2021	A	27.000	95,92	2.589.840
INMOBILIARIA E INVERSIONES PERGUE LTDA	AM	21/10/2021	A	27.000	95,93	2.590.110
ALVARO IZQUIERDO WACHHOLTZ	AM	08/10/2021	A	57.000	101,99	5.813.430
INMOBILIARIA E INVERSIONES PERGUE LTDA	AM	08/10/2021	A	20.000	98,23	1.964.600
INMOBILIARIA E INVERSIONES PERGUE LTDA	AM	01/10/2021	A	38.000	122,24	4.645.120
CRISTIAN MARIN URZUA	CGF	30/08/2021	A	120.000	140	16.800.000
CRISTIAN MARIN URZUA	CGF	06/08/2021	A	32.500	119,79	3.893.150
ALVARO IZQUIERDO WACHHOLTZ	AM	05/08/2021	A	40.000	119,01	4.760.400
PAOLA ANDREA MUÑOZ GONZALEZ	GA	02/08/2021	A	8.000	124,89	999.120
INMOBILIARIA E INVERSIONES PERGUE LTDA	AM	27/07/2021	A	117.000	126,81	14.836.770
PABLO IVELIC ZULUETA	GG	26/07/2021	A	29.770	130,98	3.899.275
PABLO IVELIC ZULUETA	GG	23/07/2021	A	29.230	136	3.975.280
PABLO IVELIC ZULUETA	GG	01/07/2021	A	16.665	179,56	2.992.367
BERNARDO ECHEVERRIA VIAL	AM	14/06/2021	E	3.140	189,12	593.837
PABLO IVELIC ZULUETA	GG	03/06/2021	A	30.230	197	5.955.310
FERNANDO ECHEVERRIA VIAL	AM	04/05/2021	E	62.157	237,4	14.756.072
FERNANDO ECHEVERRIA VIAL	AM	03/05/2021	E	61.637	239,37	14.754.049
FERNANDO ECHEVERRIA VIAL	AM	30/04/2021	E	60.990	241,83	14.749.212
FERNANDO ECHEVERRIA VIAL	AM	29/04/2021	E	59.409	248,23	14.047.096
INMOBILIARIA E INVERSIONES ABANICO LIMITADA	AM	20/04/2021	E	8.622	266	2.293.452
INMOBILIARIA E INVERSIONES ABANICO LIMITADA	AM	15/04/2021	E	115.000	272	31.280.000
INMOBILIARIA E INVERSIONES ABANICO LIMITADA	AM	09/04/2021	E	41.500	274	11.731.000
INMOBILIARIA E INVERSIONES ABANICO LIMITADA	AM	08/04/2021	E	2.900	272,37	789.873
CRISTIAN SAITUA DOREN	GF	25/03/2021	E	344	290	99.760
CRISTIAN SAITUA DOREN	GF	24/03/2021	E	40.000	284,99	11.399.600
FERNANDO JOSE ECHEVERRIA VIAL	AM	08/02/2021	A	129.000	199	25.671.000
FERNANDO JOSE ECHEVERRIA VIAL	AM	04/02/2021	A	131.000	197,25	25.839.750
INMOBILIARIA E INVERSIONES VEGAS NEGRAS LTDA	AM	28/01/2021	E	151.000	195	29.445.000
INMOBILIARIA E INVERSIONES VEGAS NEGRAS LTDA	AM	27/01/2021	E	54.000	199	10.746.000
INMOBILIARIA E INVERSIONES VEGAS NEGRAS LTDA	AM	26/01/2021	E	146.000	200,4	29.258.400
INMOBILIARIA E INVERSIONES VEGAS NEGRAS LTDA	AM	25/01/2021	E	70.000	203	14.210.000
INMOBILIARIA E INVERSIONES VEGAS NEGRAS LTDA	AM	22/01/2021	E	140.000	204	28.560.000
INMOBILIARIA E INVERSIONES PERGUE LTDA	AM	18/01/2021	E	144.000	197	28.368.000
INMOBILIARIA E INVERSIONES PERGUE LTDA	AM	15/01/2021	E	150.000	197,1	29.565.000
INMOBILIARIA E INVERSIONES PERGUE LTDA	AM	11/01/2021	E	150.000	195	29.250.000
INMOBILIARIA E INVERSIONES PERGUE LTDA	AM	05/01/2021	A	17.000	201,78	3.430.260

GOBERNANZA DE RIESGOS

Nuestro CFO es la persona de más alto rango con responsabilidad dedicada a la gestión de riesgos a nivel operativo. Nuestro Gerente de Auditoría es la persona de más alto rango con la responsabilidad de monitorear y auditar el desempeño de la gestión de riesgos a nivel operativo. Ambos reportan al CEO y al Comité de Riesgos de la Junta.

El miembro de nuestro Consejo con mayor experiencia en Gestión de Riesgos es Marcelo Awad, quien también supervisa nuestra estrategia de ciberseguridad. Ha participado en ponencias sobre Gestión y Control de Riesgos impartidas por EY y Price Waterhouse Coopers. También 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.

Para nuestra Responsabilidad de Gestión Ejecutiva en Ciberseguridad, nuestra organización tiene un papel definido de Director de Seguridad de la Información (CISO, que 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 estos puede determinar efectos tanto en la rentabilidad, liquidez, financiación y otros índices financieros, 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

de empleo 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), una fuerte caída 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 monitores permanentes de tabla de precios.

CÓDIGOS DE CONDUCTA

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 83,3% de los cargos críticos en EISA han sido capacitados, como así también, se han capacitado el 66,7% del total de trabajadores que cuentan con correo electrónico en EISA.
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 84,4% en promedio de los cargos críticos en las subsidiarias han sido capacitados, como así también, el 36,1% en promedio del total de trabajadores de las subsidiarias que cuentan con correo de la empresa).

SISTEMAS/PROCEDIMIENTOS

PRÁCTICAS ANTICOMPETITIVAS GRI 206-1

En los últimos 4 ejercicios fiscales hemos tenido 0 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 hemos tenido 0 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 2021 se denunciaron 6 casos por incumplimiento al Código de Conducta Ética de la empresa. A la fecha 5 de los casos están cerradas y 1 en proceso. De estos hay 3 casos que corresponden a infracciones por acoso laboral, en uno de ellas las acciones emprendidas fue el término de la relación laboral del denunciado, y para los otros dos casos, las acciones emprendidas fue la amonestación y capacitación de liderazgo; hubo otro caso por acoso sexual en que la medida tomada fue medidas fue la amonestación y disculpas por escrito del denunciado; finalmente hubo otro caso que tenía relación con una infracción por conflicto de interés y las acciones emprendidas fue poner término de la relación laboral con los infractores y bloquear del proveedor en la empresa.

DESEMPEÑO ECONÓMICO

GRI-201-1

VALOR ECONÓMICO GENERADO, DISTRIBUIDO Y RETENIDO

GRI 201-1

(CIFRAS EN M\$)	2019	2020	2021
VALOR ECONÓMICO GENERADO	315.904.944	325.600.629	439.929.767
Ingresos operacionales	309.301.680	318.478.603	432.388.931
Otros ingresos de inv o AF	6.603.264	7.122.026	7.540.836
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO	306.792.161	321.496.708	434.186.324
Costos operacionales (terceros)	151.590.943	144.472.226	185.116.531
Colaboradores	130.091.013	157.476.056	222.476.726
Estado	5.044.214	-153.778	2.702.803
Comunidad y medioambiente	52.800	59.027	33.547
Financieros	15.490.831	17.999.011	21.381.160
ACCIONISTAS (PARTE NO CONTROLADORA Y DIVIDENDOS CONTROLADOR)	4.522.360	1.644.166	2.475.557
Valor económico retenido = generado - distribuido	9.112.783	4.103.921	5.743.443

APORTES EN MATERIAS DE POLÍTICA PÚBLICA

GRI 415-1

Nuestra empresa ha definido una política de donaciones a instituciones de la sociedad civil de 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 privilegia atender a 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.

	2018	2019	2020	2021
Asociaciones gremiales o grupos exentos de impuestos (el. think tanks)	\$111.902.107	\$151.496.193	\$102.573.245	\$197.624.318

Creemos 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. Nuestros aportes en este ámbito totalizaron \$180.423.259 en 2021.

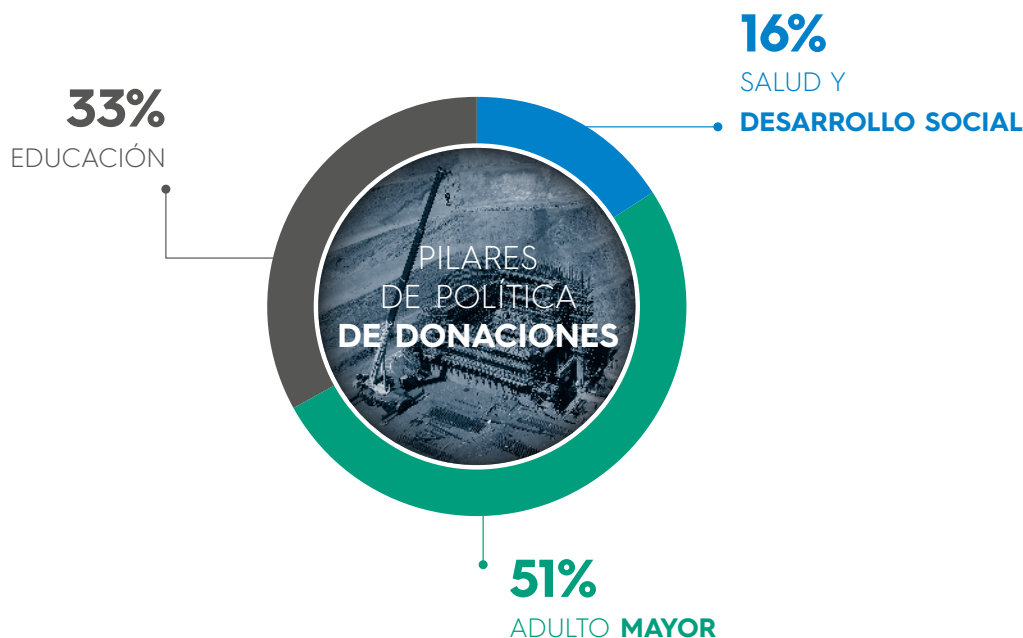
Por otra parte, consideramos fundamental promover la difusión de los valores, principios e instituciones fundamentales para una sociedad libre y democrática. En este sentido, hemos apoyado a organizaciones que han manifestado su apego explícito a las libertades personales, la economía social de mercado y la democracia como forma de gobierno pacífica y estable. En 2021, destinamos \$16.658.481 a estos aportes.

Los mayores aportes realizados en 2021 fueron a SOFOFA (\$174.260.887), Centro de Estudios Públicos (\$14.936.750) y USEC (\$3.584.820).

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).

En 2021, las contribuciones sociales fueron de M\$33.547 y se destinaron a contribuir a ONGs relacionadas a los Pilares establecidos en la Política de Donaciones. Más del 50% de los aportes se destinó a 3 organizaciones cuyo propósito es mejorar la calidad de vida del Adulto Mayor (Fundación Las Rosas, Hogar de Cristo, Fundación Reconocer) en segundo lugar la compañía apoyo a instituciones vinculadas 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.



MEDIO AMBIENTE

GESTIÓN AMBIENTAL

En Echeverría Izquierdo somos conscientes del impacto de la industria en los recursos naturales y estamos comprometidos con el desarrollo sostenible de nuestros proyectos.

La compañía gestiona los temas medioambientales y sus impactos mediante un sistema de gestión basado en el cumplimiento legal y normativo de acuerdo a los requisitos de los proyectos que ejecuta cada empresa filial. Los temas ambientales son evaluados en una matriz, la cual se elabora de acuerdo a un procedimiento que permite identificar aspectos ambientales y evaluar sus impactos.

En la compañía, damos especial importancia al cumplimiento normativo. Tres empresas filiales se encuentran certificadas en la norma ISO 14.001 y otras dos en vías de obtener esta certificación.

Contamos con una Política integrada de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente. Así como también con una estrategia que consiste en la implementación de un Plan de protección ambiental anual, el cual se actualiza considerando los eventos ocurridos durante el año, nuevos requerimientos y necesidades de formación y capacitación.

El área responsable de su implementación y control es la Gerencia de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, que da las directrices para la gestión a los depts. de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente de las obras.

CERTIFICACIÓN ISO 14.001/2015



Entre los principales temas ambientales abordados en el año 2021, está la **gestión de residuos**, su generación e impacto, siendo fundamental el **riguroso control del cumplimiento legal y normativo** y las **declaraciones de residuos** según la periodicidad exigida.

Otro aspecto importante fue el énfasis en el **reciclaje**, con diversas iniciativas asociadas a la operación, tanto en la ejecución de los proyectos como a nivel de oficina central, reciclando materiales tales como, pilas, plástico, papel, aceites lubricantes entre otros. En este aspecto se destaca la iniciativa de Montajes Industriales, que

como parte de su gestión han desarrollado **campañas motivacionales** para fomentar el reciclaje en obras y en los hogares de los colaboradores. Como parte de esta campaña, se realiza un **concurso anual de dibujos y manualidades** utilizando productos reciclados. Con los dibujos de los ganadores del concurso se confecciona el calendario anual de la empresa.

Se destaca el interés de parte de los colaboradores de la filial NEXXO en los aspectos ambientales, lo cual se vio reflejado en el aumento de la **reportabilidad** de eventos menores. Esto nos permite estar alertas para gestionar de forma oportuna los impactos.

Uno de los principales desafíos en temas medio ambientales a nivel de compañía, fue la Medición de la **huella de carbono**, en alcances 1, 2 y 3, de los periodos 2020 y 2021. Este ejercicio movilizó a un equipo importante de profesionales motivados por este trascendental hito, enmarcado en nuestro propósito de desafiar nuestros límites para agregar valor al entorno.



GESTIÓN DE IMPACTOS

En la búsqueda constante de mejorar nuestros procesos y procedimientos, se destaca la reducción en la cantidad de insumos, HH y residuos, producto de la **incorporación de nueva tecnología** en la filial NEXXO. Este sistema llamado **TANK FARM**, proveniente de Inglaterra, se utiliza en la limpieza de estanques de petróleo. Mediante un proceso de recirculación del crudo, permite recuperarlo para reincorporarlo nuevamente al proceso. Otro beneficio de esta tecnología es la reducción de la exposición de trabajadores a ambientes contaminados y espacios confinados.

En Montajes Industriales se destaca la **mejora en la calidad de insumos** (aceites) con mayor durabilidad y así como también la contribución en la **reutilización de los residuos de aceite**, los cuales son retirados por la empresa externa Química Industrial Futuroil y trasladados a su planta de refinación.

En obras de Edificaciones se implementaron **medidas de mitigación de los principales impactos para la comunidad** tales como ruido y manejo de residuos. Estas consisten en la instalación de paneles acústicos perimetrales, la adquisición de bodegas de RESPEL de alto estándar y mediciones periódicas de emisiones de ruido.

En VSL se realizan **auditorías internas periódicas** lideradas por los Gerentes de la empresa, donde se revisa el cumplimiento medioambiental, actividad que ha ayudado a generar mayor conciencia sobre el tema.

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

GRI 307-1

GESTIÓN DE RESIDUOS

GRI 306-1/2

Echeverría Izquierdo pone foco en la gestión de residuos, generación, reciclaje e impacto. Las principales actividades identificadas en la operación corresponden a montaje industrial, faenas de obra gruesa y terminaciones; instalaciones eléctricas y sanitarias; soldadura; mantención de maquinarias, equipos y herramientas; Limpieza de camiones y equipos; Limpieza química de estanques, circuitos; Corte y Anclado de cables en bodega.

Los insumos se clasifican en dos grupos: materiales de construcción tales como acero, madera, hormigón y sustancias químicas; y productos para mantención tales como, aceites, filtros, grasas, lubricantes, generando Residuos no peligrosos y peligrosos sólidos y líquidos.

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

La organización gestiona los impactos mediante un sistema de gestión ambiental basado en la legislación vigente y la Norma ISO 14001:2015. Los aspectos ambientales son evaluados en una matriz, basada en un procedimiento para identificar aspectos ambientales

y evaluar sus impactos. La organización no cuenta actualmente con medidas de circularidad, sin embargo, en la gestión de residuos se han incorporado una serie de iniciativas específicas para la reducción de estos y mitigación de sus impactos, tales como: Incorporación de nueva tecnología TANK FARM para la limpieza de estanques; Mejora en la calidad de insumos de mantención de maquinaria con mayor durabilidad; Reutilización de residuos de aceite; Reciclaje de fierros y chatarra.

Los residuos generados son de 3 tipos:

Residuos domiciliarios: Recolección Municipal.

Residuos No Peligrosos: Retirados por proveedor externo debidamente certificado y autorizado por la autoridad sanitaria, llevamos un 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, llevamos un registro mensual y de su disposición final.

Tenemos registros mensuales de generación de residuos, control de volumen y certificados de disposición final del proveedor, información que mensualmente las obras reportan en el informe de gestión.



Se destaca la gestión de reciclaje realizada por las filiales Montajes Industriales, VSL y NEXXO, que hoy nos permite cuantificar y publicar resultados concretos de ecoeficiencia operacional en el ítem de Residuos Reciclados.



GESTIÓN DEL RECURSO HÍDRICO

GRI 303-1/2

La interacción con el agua a nivel de compañía se da de acuerdo con el tipo de proyecto y su ubicación geográfica. 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 nuestros centros de trabajo en el proceso constructivo y también para uso 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 obras de Montajes Industriales como es el caso de Mapa, el suministro es por parte del mandante. El agua se utiliza para el funcionamiento del casino, baños para el personal, salas de cambio, cafetería, humectación de caminos, compactación de plataformas y para el uso en pruebas de construcción (hidráulicas y estanqueidad). El uso de agua para estas últimas es reutilizado, se almacena por un tiempo determinado y luego se utiliza nuevamente en las pruebas de otros estanques y/o líneas.

Con el objetivo de prevenir, controlar, mitigar las emisiones de polvo y material particulado y junto con ello dar cumplimiento a los requisitos de los proyectos con RCA, se implementa un programa diario de regadío en distintos frentes de trabajo. El agua para regadío es extraída desde pozos subterráneos a través de camiones aljibes, proceso aprobado con Resolución sanitaria.

En las instalaciones de faenas transitorias donde no se cuenta con agua potable para consumo humano, el suministro se hace a través de agua envasada en bidones de 20L, la cual es comprada a proveedores certificados.

En instalaciones de carácter permanente como la Casa Central de la filial NEXXO, el agua se suministra a través de camiones aljibes y es almacenada en tres estanques de una capacidad de 10 m³ c/u. Esta agua se utiliza para servicios higiénicos y para labores del Taller de Mantenimiento de vehículos y equipos, principalmente en pruebas de funcionamiento de bombas.

El agua utilizada es vertida de acuerdo a las condiciones particulares de los proyectos, según los casos que se describen a continuación:

a.-El agua utilizada en obras de edificaciones ubicadas en la región Metropolitana es vertida en el alcantarillado de uso público y corresponde principalmente al agua residual de las instalaciones de faena.

b.-En obras e instalaciones de tipo industrial para el vertido del agua utilizada se dan distintas situaciones.

b.i.- La descarga de agua como resultado del funcionamiento de las instalaciones de faena, ingresa a un sistema de tratamiento de aguas servidas con tratamiento primario y secundario, el cual, a través de un sistema de aireación es eliminada la materia orgánica. Luego es tratada con un sistema de **cloración y dechloración** dando cumplimiento a la NCh 1333 (riego). Finalmente, a través de un estanque de impulsión, éstas son descargadas a una cámara de inspección del cliente para volver por segunda vez al proceso de tratamiento realizado por el cliente.

b.ii.- Envío a Planta de Tratamiento de Aguas Servidas con sistema de **lodos activados**. El efluente generado no es vertido a ningún cuerpo de agua del área, esta es extraída por camiones aljibes, para posteriormente ser utilizada en la humectación de caminos.

b.iii.- Depósito mediante proceso de decantación y recolección de líquidos en un **pozo de tratamiento** de RILES, que una vez superada su capacidad de 1000 litros, es retirada por proveedor especializado en el retiro de residuos peligrosos.

b.iv.- Tratamiento de aguas grises y negras captadas por una **planta de tratamiento** debidamente autorizada a través de resolución sanitaria.

Echeverría izquierdo consciente de la situación de sequía presente en el país, así como también del impacto que puede generar el consumo y vertido del agua en sus operaciones, evalúa su uso en las matrices de identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales. Damos estricto cumplimiento a la normativa vigente y nos alineamos con las políticas públicas en las zonas identificadas con estrés hídrico.

A través de charlas de sensibilización de la importancia del cuidado de este valioso recurso, así como también con la instalación de señaléticas alusivas al consumo responsable, concientizamos a nuestros colaboradores.

La filial NEXXO pionera en la definición de metas en el uso hídrico a nivel de la compañía para el año 2022,

se ha propuesto reducir el consumo de agua en al menos un 10% en comparación con el año 2021. Se proyecta la implementación de circuitos de recuperación del agua para riego y recambio de llaves con sensor que contengan un temporizador de apagado.

ECOEficiencia OPERACIONAL

GRI 302-1/3

CONSUMO DE COMBUSTIBLES NO RENOVABLES

FILIAL	UNIDAD	2020**	2021**
Soluciones Habitacionales (Ex Inmobiliaria)	MWh	-	270,95
Montajes	MWh	18.602,51	25.513,15
VSL	MWh	67,98	74,85
NEXXO	MWh	1.245,03	1.984,22
Proyectos Especiales (Ex Edificaciones)	MWh	1.579,13	1.255,99
Obras Civiles	MWh	-	425,76
Terratest	MWh	6.452,65	8.991,29

INTENSIDAD COMBUSTIBLES

FILIAL	UNIDAD	2020**	2021**
Soluciones Habitacionales (Ex Inmobiliaria)	kWh/MUSD	-	0,467
Montajes	kWh/MUSD	45,259	44,021
VSL	kWh/MUSD	0,165	0,129
NEXXO	kWh/MUSD	3,029	3,424
Proyectos Especiales (Ex Edificaciones)	kWh/MUSD	3,842	2,167
Obras Civiles	kWh/MUSD	-	0,735
Terratest	kWh/MUSD	15,699	15,514

CONSUMO TOTAL DE ELECTRICIDAD NO RENOVABLE

FILIAL	UNIDAD	2020**	2021**
Soluciones Habitacionales (Ex Inmobiliaria)	MWh	-	118,06
Montajes	MWh	305,70	509,11
VSL	100%	55,73	66,87
NEXXO		172,47	178,95
Proyectos Especiales (Ex Edificaciones)		1.787,61	913,19
Obras Civiles		-	-
Terratest		299,36	288,37

INTENSIDAD ELECTRICA

FILIAL	UNIDAD	2020**	2021**
Soluciones Habitacionales (Ex Inmobiliaria)	kWh/MUSD	-	0,204
Montajes	kWh/MUSD	0,744	0,878
VSL	kWh/MUSD	0,136	0,115
NEXXO	kWh/MUSD	0,420	0,309
Proyectos Especiales (Ex Edificaciones)	kWh/MUSD	4,349	1,576
Obras Civiles	kWh/MUSD	-	-
Terratest	kWh/MUSD	0,728	0,498

** La información presentada corresponde a los dos últimos periodos, dado la implementación de una nueva metodología en la captura de datos. La información correspondiente a los últimos 4 periodos se encuentra publicada en el Anexo de Sustentabilidad 2020 ubicado en el sitio web de la empresa.

GENERACIÓN DE RESIDUOS

GRI 306-3, 4 Y 5

RESIDUOS NO PELIGROSOS GENERADOS			
FILIAL	UNIDAD	2020**	2021**
Soluciones Habitacionales (Ex Inmobiliaria)	ton	6	4
Montajes	ton	2.215	4.367
VSL	ton	22	28
NEXXO	ton	42	-
Proyectos Especiales (Ex Edificaciones)	ton	2.767	2.072
Obras Civiles	ton	-	34
Terratest	ton	76	93

RESIDUOS RECICLADOS			
FILIAL	UNIDAD	2020**	2021**
Montajes	ton	602	1.092
VSL	ton	2	3
NEXXO	ton	23	16

RESIDUOS PELIGROSOS GENERADOS			
FILIAL	UNIDAD	2020**	2021**
Montajes	ton	60	53
VSL	ton	1	1
NEXXO	ton	9	44
Terratest	ton	18	24

CONSUMO DE AGUA

GRI 303-5

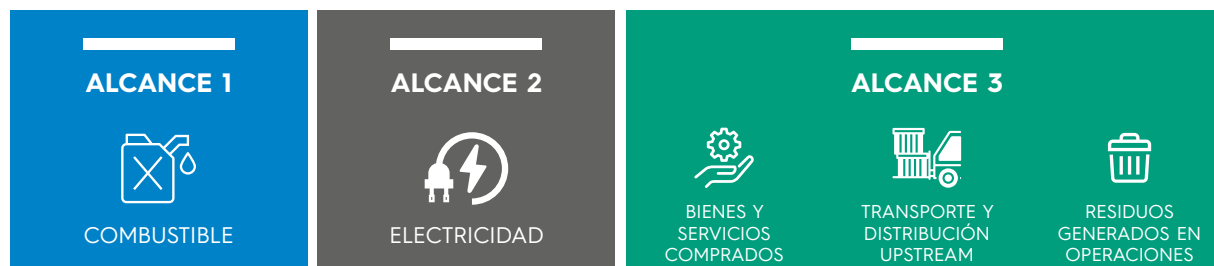
CONSUMO DE AGUAS MUNICIPALES			
FILIAL	UNIDAD	2020**	2021**
"Soluciones Habitacionales (Ex Inmobiliaria)"	m ³	1.536	3.956
Montajes	m ³	20.617	4.693
VSL	m ³	2.600	2.600
NEXXO	m ³	2.700	1.520
"Proyectos Especiales (Ex Edificaciones)"	m ³	107.920	60.494
Terratest	m ³		4.142

CONSUMO DE AGUAS SUPERFICIALES			
FILIAL	UNIDAD	2020**	2021**
Montajes	m ³		738
Obras Civiles	m ³		3.270

CONSUMO DE AGUAS SUBTERRÁNEAS			
FILIAL	UNIDAD	2020**	2021**
Montajes	m ³		2.573

HUELLA DE CARBONO

Echeverría Izquierdo en su compromiso con el medio ambiente, ha realizado esfuerzos en la gestión de ecoeficiencia operacional y aporte contra el cambio climático. Esto se traduce, en términos concretos, en la cuantificación de las emisiones de gases de GEI asociadas a sus operaciones, a través de la medición de la huella de carbono para dos periodos consecutivos en los alcances 1, 2 y 3.



La huella de carbono de Echeverría Izquierdo para los años 2020 y 2021 fue 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 7 filiales principales 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 filiales, excluyendo los insumos (combustibles y eléctrico) y los servicios de disposición de residuos proporcionados por los mandantes de proyectos.

MEDICIÓN DE LAS EMISIONES DE GEI

GRI 305-1/2/3/4

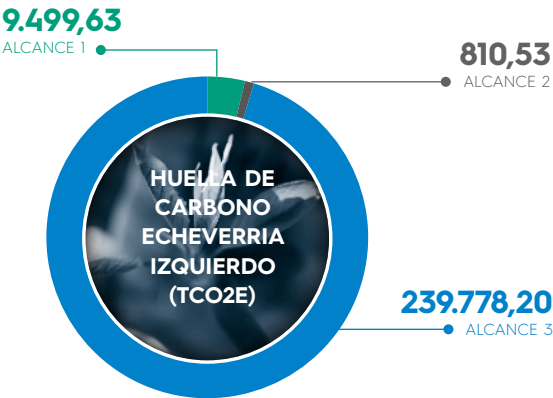
Para la medición se utilizaron los factores de emisión proporcionados por DEFRA (UK Department for Environment, Food & Rural Affairs) para los años 2020 y 2021.

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 cuenta con factores de emisión específicos relacionados a los contratos de suministro.

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 y PVC. Los volúmenes utilizados se estimaron a través del monto total anual gastado en cada material, considerando un precio promedio de costo del material para cada año de medición.

HUELLA DE CARBONO ECHEVERRIA IZQUIERDO			
ALCANCE	UNIDAD	2020	2021
1	tCO ₂ e	6.840,97	9.499,63
2	tCO ₂ e	1.017,80	810,53
3	tCO ₂ e	487.402,57	239.778,20
CATEGORIAS DE ALCANCE 3 MEDIDAS			
1) Bienes y Servicios Comprados	tCO ₂ e	485.958,54	235.891,69
4) Transporte y Distribucion Upstream	tCO ₂ e	1.230,16	3.567,89
5) Residuos Generados en Operaciones	tCO ₂ e	213,87	318,62
HUELLA DE CARBONO TOTAL	TCO2E	495.261,34	250.088,36

INTENSIDAD DE EMISIONES	UNIDAD	2020	2021
Alcance 1	kgCO ₂ e/MUSD	16,644	16,391
Alcance 2	kgCO ₂ e/MUSD	2,476	1,399
Alcance 3	kgCO ₂ e/MUSD	1.185,820	413,720
INGRESOS TOTALES ANUALES	MUSD	411.026	579.567



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 marítimo y aéreo para materiales específicos. Se excluyó dentro de esta categoría el transporte de materiales realizados directamente por los proveedores.

Para el calculo de emisiones 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 Echeverria Izquierdo, pudimos calcular emisiones asociadas a materiales específicos considerando su forma de eliminación, como por ejemplo el reciclaje de papel y cartón, la incineración de madera internacional y la reutilización de madera nacional.

ÍNDICE GRI

ESTÁNDAR GRI	DESCRIPCIÓN GRI	PÁGINA
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	62
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	64
403-3	Servicios de salud en el trabajo	66
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	67
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	68
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	69
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad	69
403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de seguridad y salud laboral	70
403-9	Lesiones por accidente laboral	70
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	71
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	73
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	79
406-1	Incidentes de discriminación y acciones correctivas tomadas: Total de incidentes por discriminación, estado de acciones tomadas: revisión, planes de remediación, resultados y monitoreo de éstos.	72
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal	76-77
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.	75
401-3	Licencia parental.	75
404-1	Media de horas de formación al año por empleado: desglose por género y categoría laboral.	78
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	78
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	81
203-1	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados; Impactos actuales o esperados en las comunidades y las economías locales, incluidos los impactos positivos y negativos cuando corresponda; Si estas inversiones y servicios son comerciales, en especie o pro bono.	81
102-43, 44	El enfoque de la organización con respecto a la participación de los grupos de interés.	89
102-18, 22, 23	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.	20
102-35	Las políticas de remuneración para el máximo órgano de gobierno y los altos ejecutivos.	96
102-47	Lista de temas materiales	42
102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	42
102-16, 17	Valores, principios, estándares y normas de conducta	24
206-1	Número de acciones legales pendientes o completas respecto a prácticas anti-competitivas y violaciones a legislación anti-monopolio en las que la organización ha sido identificada como participante.	101
206-1	Principales resultados de acciones legales completas, incluyendo decisiones y sentencias.	101

ESTÁNDAR GRI	DESCRIPCIÓN GRI	PÁGINA
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.	101
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	101
205-3	Número total y naturaleza de casos confirmados de corrupción	101
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.	101
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.	102/103
102-9, 10	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.	83
204-1	Porcentaje de compras en proveedores "locales" con definición de proveedores locales	84
414-1	Nuevos proveedores que fueron evaluados usando criterios sociales (porcentaje de nuevos proveedores que fueron evaluados usando criterios sociales)	84
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	86
308-1	Porcentaje de nuevos proveedores que fueron examinados usando criterios ambientales	84
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.	84
201-1	Valor económico directo generado y distribuido (EVG&D) en base devengado, incluidos los componentes básicos para las operaciones globales de la organización.	102
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	110-111
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	110-111
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	110-111
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	110-111
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	106
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	106
306-3	Residuos generados	109
306-4	Residuos no destinados a eliminación	109
306-5	Residuos destinados a eliminación	109
302-1	Consumo energético dentro de la organización	108
302-3	Intensidad energética	108
303-1	"Interacción con el agua como recurso compartido	107
303-2	"Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	107
303-3	Extracción de agua	107
303-4	Vertidos de agua	107
303-5	Consumo de agua	109
302-2	Insumos reciclados	109
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	105