



05

GESTIÓN SOSTENIBLE

GESTIÓN SOSTENIBLE: COMPROMISO A LARGO PLAZO

SOSTENIBILIDAD COMO PILAR DE NUESTRO SER Y HACER

GRI 2-22

En un entorno dinámico y desafiante, los buenos resultados no se logran por casualidad. La clave del éxito radica en la planificación estratégica, la capacidad de adaptarse a los cambios y la gestión proactiva de los riesgos y oportunidades.

Por eso hay que entender la sostenibilidad como un pilar estratégico que guía la forma de hacer negocios y la relación con el entorno. Y más allá de generar valor económico, hay que comprometerse con el desarrollo social y ambiental para asegurar que la actividad empresarial contribuya a un progreso equilibrado y sostenible.

La construcción es un sector empresarial con un impacto significativo en el desarrollo de las sociedades y en la transformación del entorno. Por ende, participar de esa industria implica reconocer la responsabilidad y la oportunidad que tienen los proyectos que se ejecutan para contribuir al crecimiento de la infraestructura y la economía, pero también, para mejorar la calidad de vida de las personas, proteger el medioambiente y operar con los más altos estándares de ética y transparencia.

Esas exigencias, implican poner a la sostenibilidad en el núcleo de la estrategia y las operaciones de la compañía, para que guíe la toma de decisiones y la manera en que se gestionan los desafíos del negocio, considerando los siguientes lineamientos:

| PERSONAS | PLANETA | NEGOCIO |
|---|---|---|
| LAS PERSONAS EN EL CENTRO DE LA GESTIÓN. Promover el bienestar, la seguridad y el desarrollo de nuestros colaboradores; y co-crear valor compartido con las comunidades donde operamos. | GESTIONAR IMPACTOS AMBIENTALES DE LAS OPERACIONES. Fomentar la eficiencia energética, la economía circular y la descarbonización en el sector de la construcción. | DESARROLLAR UN MODELO DE NEGOCIO RESILIENTE Y RESPONSABLE. Con estándares éticos, de probidad, transparencia y que apunte a la sostenibilidad en toda la cadena de valor. |

Además de cumplir las metas actuales, este enfoque permite anticipar los desafíos del futuro, asegurando la competitividad y sostenibilidad de la empresa a largo plazo. Para eso, la sostenibilidad deberá ser más que una declaración de principios, debe ser una guía de las operaciones de la compañía para crecer con solidez, generar confianza con los grupos de interés y fortalecer su posición en el mercado. Por esta razón, todas las decisiones de la compañía se toman alineadas con este propósito: **"desafiamos nuestros límites, transformando la industria para agregar valor al entorno."**

El mundo está cambiando, al igual que las expectativas de la sociedad, los clientes y los inversionistas. En ese contexto, la sostenibilidad es un factor que diferencia las empresas que buscan ser competitivas y generar valor a largo plazo. Por eso Echeverría Izquierdo asume este desafío con la convicción de que el desarrollo empresarial y el bienestar social y ambiental son complementarios.

La gestión sostenible del negocio exige un enfoque basado en la innovación, eficiencia y compromiso, que permita consolidar una posición de liderazgo en la transformación de la industria, para construir un futuro más sostenible para todos y todas.

ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD EI

CMF 3.1 ii

El 2024 fue un año clave en la implementación de la Estrategia de Sostenibilidad "Visión de Futuro", pues ahí se definen las prioridades del Grupo, sus líneas de acción y sus tres ámbitos fundamentales: Personas, Planeta y Negocio. Así se asegura que las iniciativas de sostenibilidad estén alineadas con los objetivos estratégicos de la compañía y los desafíos de la industria, para consolidar la visión que guiará su liderazgo a largo plazo.

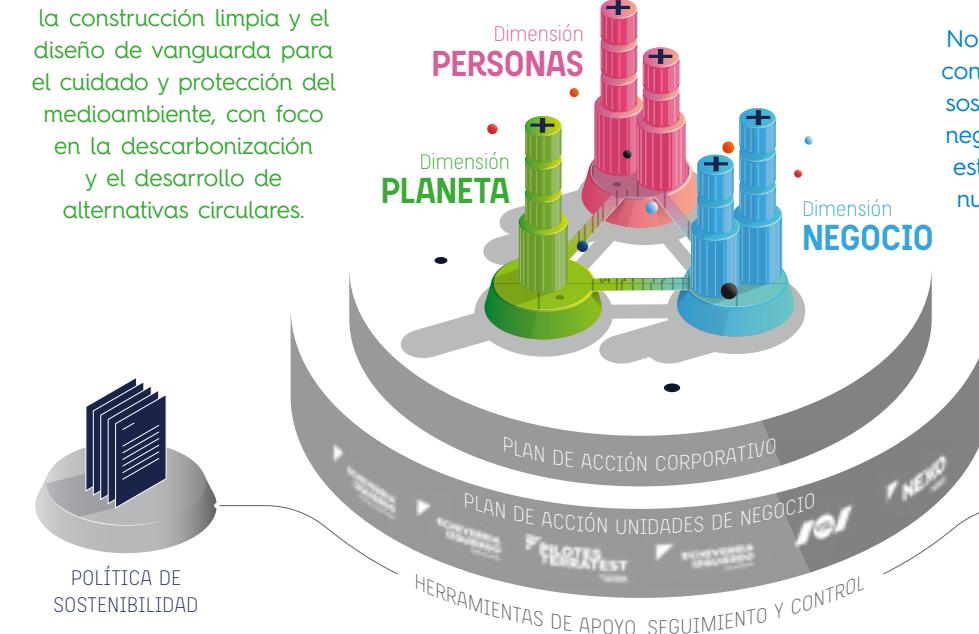
Estos ámbitos, se sostienen de 2 herramientas fundamentales:

POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD, que establece los principios y lineamientos generales para la gestión sostenible de la compañía.

GOBERNANZA DE LA SOSTENIBILIDAD, con estructuras de gestión claras que aseguran la implementación y monitoreo de los planes de acción.

Nos comprometemos a profundizar en el cuidado y bienestar de nuestro equipo diverso e inclusivo y a impactar positivamente en las comunidades cercanas a nuestras operaciones.

Nos comprometemos con la construcción limpia y el diseño de vanguardia para el cuidado y protección del medioambiente, con foco en la descarbonización y el desarrollo de alternativas circulares.



Nos comprometemos con la gestión ética y sostenible de nuestro negocio sumando en este desafío a toda nuestra cadena de valor.

| PERSONAS | PLANETA | NEGOCIO |
|--|---|---|
| PILAR COLABORADORES Ciclo de vida del trabajador; Diversidad e Inclusión; Salud y Seguridad. | PILAR COMUNIDADES Gestión socioambiental; Desarrollo territorial. | GESTIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO Carbono neutralidad; Ecoeficiencia operacional; Diseño y construcción sustentable. |

PERSONAS
Aliados de nuestros clientes; Modelo de negocio resiliente; Innovación y productividad.

PLANETA
Gestión de proveedores; Ética y Derechos Humanos.

NEGOCIO
Rentabilidad sostenible; Integridad corporativa.

Este enfoque se despliega aplicando una metodología clara y estructurada, para que la sostenibilidad atraviese de manera integral todas las decisiones y operaciones cotidianas de la compañía.

La implementación de la Estrategia de Sostenibilidad de Echeverría Izquierdo ha incorporado a todas las Unidades de Negocio, junto con la mirada de los principales grupos de interés. A través de mesas de trabajo y procesos de validación, hoy se consolidó una visión corporativa que guía la identidad, los desafíos y oportunidades del Grupo hacia las tendencias globales de la sostenibilidad del mañana.

Esta estrategia es una hoja de ruta dinámica que permite prevenir riesgos y gestionar eventuales impactos y oportunidades de negocio de manera estructurada y alineada con los objetivos corporativos de largo plazo. Las Unidades de Negocio han incorporado las metas de sostenibilidad en sus planes de acción, coordinando y escalando acciones conjuntas a un nivel transversal y adaptando sus iniciativas particulares a la realidad de cada operación de la compañía, para asegurar la pertinencia y el alcance efectivo de las acciones corporativas a las necesidades particulares de cada área.

Se incorporó una estrategia sólida y coherente, para asegurar que los avances en sostenibilidad tenga un impacto tangible y medible, y contribuyan a los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas:

ODS 5 Igualdad de género: impulsar la inclusión y la participación femenina en la industria de la construcción.

ODS 7 Energía asequible y no contaminante: aplicar medidas de eficiencia energética en nuestras operaciones y promovemos el uso de energías renovables.

ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico: generar empleo de calidad y garantizamos condiciones laborales seguras.

ODS 9 Industria, innovación e infraestructura: desarrollar soluciones innovadoras que optimizan la construcción y reducen el impacto ambiental.

ODS 11 Ciudades y comunidades sostenibles: contribuir al desarrollo de infraestructura sostenible y resiliente.

ODS 12 Producción y consumo responsable: fomentar la economía circular y reducimos los residuos en nuestros proyectos.

ODS 13 Acción por el clima: implementar estrategias para mitigar y adaptarnos al cambio climático.

ODS 17 Alianzas para lograr los objetivos: trabajar en conjunto con nuestros Grupos de Interés para potenciar nuestro impacto positivo.

La estrategia de sostenibilidad está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, asegurando que las acciones del Grupo contribuyan al desarrollo económico, social y ambiental de manera integral. A través de diversas iniciativas en materia de gestión ambiental, innovación, salud y seguridad laboral, equidad de género, desarrollo territorial y ética empresarial, buscamos generar valor para nuestros grupos de interés y aportar al cumplimiento de la Agenda 2030. Este compromiso se refleja en nuestras políticas corporativas, proyectos y programas, los cuales están diseñados para abordar desafíos globales como el cambio climático, el desarrollo urbano sostenible y la inclusión social, integrando así la sostenibilidad en el corazón del modelo de negocio.



"LANZAMOS LA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD EN DICIEMBRE DEL AÑO PASADO, OBTUVIMOS EL PREMIO DE EMPRESA SOSTENIBLE DE LA CÁMARA EN MAYO; TUVIMOS EL PRIMER LUGAR EN EL RANKING DE SOSTENIBILIDAD EN CONSTRUCCIÓN Y INMOBILIARIO DE BRINCA; FUIMOS RECONOCIDOS DENTRO DE LOS 10 CDC EN ÁMBITOS DE INNOVACIÓN EN CHILE; OBTUVIMOS EL PRIMER LUGAR EN EL RANKING DE INNOVACIÓN EN INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN INMOBILIARIA; DEL MOST INNOVATIVE COMPANY, EL PRIMER LUGAR EN LA CATEGORÍA HOLDINGS, QUE AHÍ COMPETIMOS CON OTRA INDUSTRIA; OBTUVIMOS EL PRIMER LUGAR EN EL RUBRO DE ATRACCIÓN DE TALENTO; TUVIMOS EL PRIMER LUGAR EN EL RANKING DE MERCO DE REPUTACIÓN DE EMPRESA EN INDUSTRIA. (...) NOSOTROS HEMOS HECHO ESFUERZOS CONCERTADOS DESDE EL PUNTO DE VISTA DE QUE HAY UNA ESTRATEGIA, UN PLAN, UNA HOJA DE RUTA Y LOS ESFUERZOS HAN DADO SUS FRUTOS Y TENEMOS RECONOCIMIENTO (...) ESTE AÑO DESARROLLAMOS NUESTRA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA PARA LOS CUATRO PRÓXIMOS AÑOS, Y AHÍ TAMBIÉN SEGUIMOS EN ESTE PROCESO DE PENSAR LA COMPAÑÍA EN UNA ORIENTACIÓN DE LARGO PLAZO, LO QUE VA APAREJADO DE LA INTENCIÓN DE SEGUIR CRECIENDO Y HEMOS ESTRUCTURADO TAMBIÉN UNA HOJA RUTA PARA LOS PRÓXIMOS MESES"

Pablo Ivelic,
Gerente General Echeverría Izquierdo S.A.

GOBERNANZA PARA LA SOSTENIBILIDAD

CMF 3.2 vii

La sostenibilidad se gestiona mediante una estructura de gobernanza clara y definida, que asegura la implementación efectiva de la Política de Sostenibilidad, el seguimiento de los planes de acción y la alineación con los objetivos estratégicos de la compañía.

La Política de Sostenibilidad, establece el marco de gobernanza, los actores clave y los mecanismos de gestión que integran el Grupo Echeverría Izquierdo, permitiendo un control estructurado y eficiente de las iniciativas en todas las Unidades de Negocio. Su difusión ha sido clave para incorporarla en la cultura corporativa del Grupo, introduciendo la sostenibilidad en el ADN de la compañía y que esté presente en la toma de decisiones de todos los niveles de la organización.

En Echeverría Izquierdo, la gestión de la sostenibilidad se ejecuta a través de tres canales de liderazgo y control que aseguran el flujo de información y la coordinación efectiva entre las distintas áreas de la empresa:

LIDERAZGO Y DIRECCIÓN ESTRÁTÉGICA: COMITÉ CORPORATIVO DE SOSTENIBILIDAD

El Comité Corporativo de Sostenibilidad es el principal organismo de gobernanza en esta materia y tiene la responsabilidad de asegurar la integración de la sostenibilidad en la estrategia de la compañía. Está conformado por un Director de la compañía, el Gerente General y los gerentes de Sostenibilidad, Personas y Administración y Finanzas. Sus funciones incluyen dar seguimiento y evaluar el desempeño en sostenibilidad a nivel corporativo, presentar reportes y avances al Directorio de la compañía, definir directrices estratégicas para alinear la sostenibilidad con los objetivos del negocio y revisar los riesgos y oportunidades en materia de sostenibilidad.

IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO: COMITÉ DE GERENTES GENERALES

El Comité de Gerentes Generales es la instancia donde se da cuenta de la implementación se y monitorean los planes de acción de sostenibilidad en las Unidades de Negocio, para asegurar que su ejecución esté alineada con los lineamientos estratégicos de la compañía. Se conforma por los Gerentes Generales de cada unidad de negocio y las gerencias de áreas corporativas. Entre sus funciones destacan presentar metas y avances de los planes de sostenibilidad de cada Unidad de Negocio, identificar desafíos y oportunidades de mejora en la implementación de iniciativas sostenibles, compartir aprendizajes y mejores prácticas entre las distintas unidades y generar retroalimentación para el Comité Corporativo de Sostenibilidad.

EJECUCIÓN Y RELACIONAMIENTO: GERENCIA DE SOSTENIBILIDAD

Las gerencias de áreas corporativas lideran la ejecución de la estrategia y políticas de sostenibilidad, articulando esfuerzos con las distintas áreas de la compañía y con los grupos de interés clave. Dentro de sus funciones se encuentra coordinar la implementación de la Política y Estrategia de Sostenibilidad en todas las unidades de negocio, reportar avances al Comité de Gerentes Generales y al Comité Corporativo de Sostenibilidad, gestionar el relacionamiento con colaboradores, clientes, inversionistas y otros grupos de interés, impulsar iniciativas de sostenibilidad y liderar la comunicación interna y externa en esta materia. Además, el relacionamiento con stakeholders clave, como inversionistas, clientes y colaboradores, permite alinear las iniciativas con las expectativas del mercado y las tendencias globales, garantizando la evolución de la estrategia sostenible en el tiempo.

CONSTRUYENDO RELACIONES DE VALOR CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

CMF 3.1 v, 6.1 v, 6.3 IGRI 2-29

En Echeverría Izquierdo, el diálogo y la colaboración con nuestros grupos de interés son fundamentales para la construcción de un negocio sostenible y resiliente. Reconocemos que nuestras operaciones generan impactos en diversos actores y, al mismo tiempo, estos influyen en la evolución de nuestra empresa. Por ello, gestionamos nuestras relaciones con una visión estratégica, asegurando una interacción basada en transparencia, confianza y creación de valor compartido.

Nuestro enfoque en el relacionamiento con grupos de interés se sustenta en la Política de Sostenibilidad, la cual establece los principios y mecanismos para una comunicación efectiva y bidireccional. Esta gestión nos permite identificar sus expectativas y necesidades, integrar sus preocupaciones en nuestra toma de decisiones y fortalecer la sostenibilidad de nuestro negocio a largo plazo.

Mantenemos un enfoque de diálogo continuo con nuestros principales grupos de interés, asegurando que sus inquietudes sean consideradas en nuestra estrategia corporativa. A través de diversos canales y mecanismos de interacción, fomentamos la participación activa de colaboradores, clientes, proveedores, inversionistas, comunidades y otros actores clave, permitiéndolos avanzar en un modelo de desarrollo sostenible que equilibre las dimensiones económica, social y ambiental.

COLABORADORES

| IMPORTANCIA PARA EI | MECANISMOS DE RELACIONAMIENTO | COMPROMISOS | FOCOS ESTRÁTÉGICOS |
|---|--|--|--|
| Son el motor de la empresa y fundamentales para la entrega de servicios y edificaciones de alta calidad. Su compromiso y dedicación son clave para el éxito del Grupo Ei. | <ul style="list-style-type: none"> Mesas de trabajo. Plan Feedback. Encuesta de clima laboral. Participación y consulta en temas de Salud y Seguridad Laboral. Charlas integrales. Canal de denuncias. Ecosistema interno de Innovación. Intranet Redes Sociales. | <ul style="list-style-type: none"> Garantizar el resguardo de la salud y seguridad. Promover un buen clima laboral y el desarrollo profesional. Fomentar el trabajo digno, seguro y colaborativo. Impulsar la diversidad e inclusión en el ámbito laboral. | <ul style="list-style-type: none"> Ciclo de vida del trabajador. Salud y Seguridad. Diversidad e Inclusión. Ética y DDHH. Ecoeficiencia operacional |

PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS

| IMPORTANCIA PARA EI | MECANISMOS DE RELACIONAMIENTO | COMPROMISOS | FOCOS ESTRÁTÉGICOS |
|--|---|--|---|
| Son socios estratégicos en la cadena de valor, contribuyendo con su esfuerzo y experiencia al desarrollo de cada proyecto. | <ul style="list-style-type: none"> Acompañamiento y comunicación continua desde el área de Abastecimiento Coordinación y supervisión a través de las Unidades de Negocio. | <ul style="list-style-type: none"> Promover prácticas responsables en la relación comercial. Cumplir con la normativa vigente en contratación y seguridad. Priorizar el desarrollo de proveedores locales. Garantizar estándares de salud y seguridad laboral. | <ul style="list-style-type: none"> Gestión de proveedores Ética y DDHH. Modelo de negocio resiliente. Salud y Seguridad. Carbono neutralidad |

CLIENTES

| IMPORTANCIA PARA EI | MECANISMOS DE RELACIONAMIENTO | COMPROMISOS | FOCOS ESTRÁTÉGICOS |
|---|--|--|--|
| Son la razón de ser de Echeverría Izquierdo. Su confianza permite consolidar relaciones de largo plazo y mejorar continuamente la calidad del servicio. | <ul style="list-style-type: none"> Reuniones periódicas de seguimiento. Encuestas de satisfacción. Plataformas de comunicación y servicio al cliente. Trabajo colaborativo en la planificación y ejecución de proyectos. | <ul style="list-style-type: none"> Asegurar altos estándares de calidad y eficiencia. Construir relaciones de confianza y colaboración. Responder a sus necesidades con innovación y mejora continua. Garantizar transparencia y cumplimiento contractual. | <ul style="list-style-type: none"> Aliados de nuestros clientes. Modelo de negocio resiliente. Diseño y construcción sustentable. Diversidad e inclusión. Gestión socioambiental. |

INVERSIONISTAS

| IMPORTANCIA PARA EI | MECANISMOS DE RELACIONAMIENTO | COMPROMISOS | FOCOS ESTRÁTÉGICOS |
|---|---|--|---|
| Son los accionistas y stakeholders financieros de la compañía. Su respaldo es clave para la estabilidad y crecimiento del Grupo EI. | <ul style="list-style-type: none"> Reportes financieros periódicos. Memoria integrada. Reuniones con inversionistas. Participación en foros y espacios de diálogo financiero. | <ul style="list-style-type: none"> Transparencia y acceso a información clara y oportuna. Garantizar un modelo de negocio resiliente y sostenible. Fortalecer la gestión de riesgos y la inversión responsable. | <ul style="list-style-type: none"> Modelo de negocio resiliente. Ética y DDHH. Carbono neutralidad. Gestión socioambiental. |

COMUNIDAD

| IMPORTANCIA PARA EI | MECANISMOS DE RELACIONAMIENTO | COMPROMISOS | FOCOS ESTRÁTÉGICOS |
|--|--|--|---|
| Representa el entorno en el cual opera la compañía. Su desarrollo y bienestar son clave para la sostenibilidad de los proyectos. | <ul style="list-style-type: none"> Programas de inversión social y desarrollo territorial. Diálogo con comunidades locales. Gestión socioambiental en los proyectos. Acciones de mitigación de impactos en el entorno. | <ul style="list-style-type: none"> Contribuir al desarrollo territorial y mejorar la calidad de vida. Mantener un diálogo transparente y participativo. Gestionar los impactos socioambientales de manera responsable y preventiva. | <ul style="list-style-type: none"> Desarrollo territorial. Gestión socioambiental. Carbono neutralidad. Ecoeficiencia operacional. Diseño y construcción sustentable. Ética y DDHH. |

GREMIOS

| IMPORTANCIA PARA EI | MECANISMOS DE RELACIONAMIENTO | COMPROMISOS | FOCOS ESTRÁTÉGICOS |
|--|--|---|---|
| La participación en asociaciones y gremios permite fortalecer el desarrollo del sector y compartir buenas prácticas. | <ul style="list-style-type: none"> Alianzas con otras empresas y acuerdos sectoriales transversales. Participación en seminarios, mesas de trabajo y reuniones periódicas. Encuentros público-privados del rubro. | <ul style="list-style-type: none"> Aportar a la innovación y mejora continua en la industria. Impulsar el cumplimiento de altos estándares en construcción. Promover la colaboración entre actores del sector. | <ul style="list-style-type: none"> Innovación y Productividad. Diseño y construcción sustentable. Gestión socioambiental. Desarrollo territorial. |

ECOSISTEMA DE INNOVACIÓN

| IMPORTANCIA PARA EI | MECANISMOS DE RELACIONAMIENTO | COMPROMISOS | FOCOS ESTRÁTÉGICOS |
|--|---|---|---|
| La innovación es un pilar estratégico para el desarrollo de nuevas soluciones y la optimización de procesos. | <ul style="list-style-type: none"> Alianzas con startups y centros de innovación. Desarrollo de proyectos de I+D. Participación en ecosistemas de innovación en la industria. | <ul style="list-style-type: none"> Fomentar la innovación y digitalización en la construcción. Incorporar tecnologías para mejorar la productividad y sostenibilidad. Impulsar el desarrollo de nuevos modelos de negocio. | <ul style="list-style-type: none"> Innovación y Productividad. Modelo de negocio resiliente. Carbono neutralidad. Ecoeficiencia operacional. Diseño y construcción sustentable. Desarrollo territorial. |

INSTITUCIONES

| IMPORTANCIA PARA EI | MECANISMOS DE RELACIONAMIENTO | COMPROMISOS | FOCOS ESTRÁTÉGICOS |
|--|---|--|--|
| Se incluyen organismos reguladores, entidades gubernamentales y otros actores clave en la regulación del sector. | <ul style="list-style-type: none"> Participación en consultas y normativas. Relacionamiento con organismos públicos. Cumplimiento y auditorías regulatorias. | <ul style="list-style-type: none"> Asegurar el cumplimiento normativo en todas las operaciones. Promover relaciones transparente y colaborativas con entidades regulatorias. Contribuir al desarrollo de políticas públicas y estándares de la industria. | <ul style="list-style-type: none"> Desarrollo territorial. Ética y DDHH. |



RECONOCIMIENTOS

Este año, Echeverría Izquierdo fue reconocida por su liderazgo en sostenibilidad e innovación. Entre estos reconocimientos, destacan:

1º LUGAR EN EL RANKING DE SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL 2024, DE LA INDUSTRIA DE CONSTRUCCIÓN E INMOBILIARIA. ORGANIZADO POR BRINCA Y LA ESCUELA DE NEGOCIOS DE LA UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ. Este ranking evalúa el desempeño de las grandes compañías en los pilares Ambiental, Social y de Gobernanza (ASG), midiendo su nivel de compromiso y los resultados alcanzados en estos ámbitos. El 2024, en su segunda edición, se analizaron las 70 empresas más grandes de industrias estratégicas del país que reportan en forma integrada a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), evaluando su gestión en 38 indicadores ASG.



PREMIO “EMPRESA SOSTENIBLE”, DE LA CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN (CCHC). Este reconocimiento destaca a las empresas que integran la sostenibilidad en su estrategia, promoviendo el desarrollo económico, social y ambiental.



RECONOCIMIENTO EN LA CATEGORÍA “REGLA DE ORO N°1: ASUMIR EL LIDERAZGO, DEMOSTRAR EL COMPROMISO”, AL COMITÉ DE ALTA GERENCIA EN SEGURIDAD. EN EL CONCURSO “COMPARTIENDO BUENAS PRÁCTICAS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO”, DE LA CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN (CCHC).



PREMIO “MUJER CONSTRUYE”, EN LA CATEGORÍA “PRÁCTICA DESTACADA” DE LA CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN.

Este reconocimiento destaca las empresas que generan mayor equidad de género en diversos puntos de la gestión organizacional, tales como: reclutamiento, selección, capacitación, remuneraciones, desarrollo de carreras, entre otros.



1º LUGAR EN EL RUBRO CONSTRUCCIÓN E INMOBILIARIA EN EL RANKING MERCO TALENTO CHILE 2024. Que distingue a las empresas con mayor capacidad para atraer y retener talento.



COMPROMISO CON EL SELLO PRO: AVANZANDO HACIA UNA CONSTRUCCIÓN RESPONSABLE

Como parte del compromiso de Echeverría Izquierdo con la sostenibilidad y el desarrollo responsable de la industria de la construcción, durante 2024 se avanzó en el proceso de obtención del Sello Pro, una certificación otorgada por la Cámara Chilena de la Construcción (CChC) a las empresas del sector que integran prácticas de responsabilidad social, ambiental y de gobernanza (ESG) en su gestión.

Este reconocimiento busca validar la implementación de iniciativas en siete pilares estratégicos:

- **Trabajadores:** promoción de condiciones laborales seguras, equitativas y de desarrollo profesional.
- **Comunidades:** generación de vínculos con el entorno y mitigación de impactos.
- **Seguridad y Salud Ocupacional:** cumplimiento de estándares en prevención de riesgos laborales.
- **Cadena de Valor:** trabajo colaborativo con proveedores y subcontratistas para asegurar prácticas responsables.
- **Medio Ambiente:** gestión eficiente de los recursos y reducción de impactos ambientales.
- **Gobernanza:** transparencia y cumplimiento normativo en la toma de decisiones.
- **Innovación y Productividad:** implementación de mejoras tecnológicas y operacionales que contribuyan a la eficiencia y sostenibilidad.

Durante el año, se llevaron a cabo evaluaciones en terreno en distintos centros de trabajo para verificar la aplicación de las iniciativas asociadas a estos pilares. Como resultado, se identificaron fortalezas y oportunidades de mejora, permitiendo la definición de un plan de trabajo orientado a cerrar brechas y fortalecer la gestión sostenible de la empresa.

*"ES UNA EXCELENTE MANERA DE DEMOSTRAR A NUESTROS CLIENTES Y PROVEEDORES
QUE LA EMPRESA ES CONFIALBE Y ESTÁ COMPROMETIDA CON LA SOSTENIBILIDAD, LOS
TRABAJADORES, LAS COMUNIDADES Y EL MEDIOAMBIENTE"*

Carolina Reyes,
Gerente de Sostenibilidad Corporativa



ÁMBITO SOCIAL

PERSONAS



COLABORADORES: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

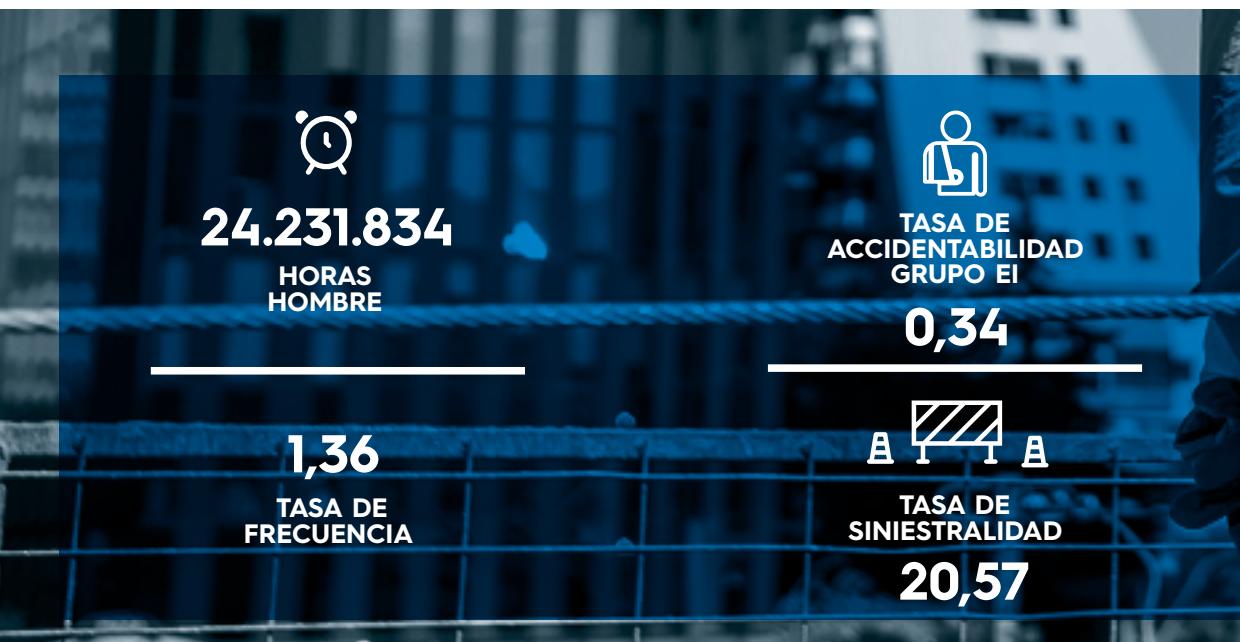
CMF 5.6

En Echeverría Izquierdo, la seguridad no es solo un requisito operativo, es un valor que guía su forma de trabajar. Porque el valor de la vida y el cuidado de las personas son los principios estratégicos más importantes para la compañía. En un rubro marcado por riesgos inherentes, este desafío se asume permanentemente, al garantizar que todos los trabajadores regresen a sus hogares sanos y salvos.

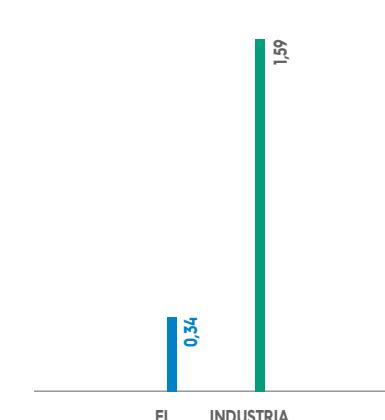
El año 2024 se creó el Comité de Alta Gerencia de Salud y Seguridad Ocupacional de los trabajadores; y también se implementó la estrategia de Seguridad y Salud Laboral (SSL) de la empresa. Ambos logros, han permitido consolidar una gobernanza que promueve una cultura preventiva a través de certificaciones, desarrollando programas de formación continua y promoviendo iniciativas de bienestar. Este enfoque de mejora continua ha promovido medidas de Seguridad y Salud Laboral (SSL), que avanzan hasta alcanzar la meta de cero accidentes, construyendo una cultura de seguridad que trascienda a toda la organización.

La seguridad no depende de normativas o procedimientos, sino, del compromiso de cada persona que trabaja en la empresa. Por eso, el año 2024 por ejemplo, se desarrolló la campaña comunicacional "Valoramos la Vida", junto con otras iniciativas formativas con énfasis en cultura de seguridad; que buscan permear todos los estamentos organizacionales y llegar a cada trabajador, sin importar su rol; cosa que todos los colaboradores incorporen la seguridad como un pilar fundamental de su labor diaria.

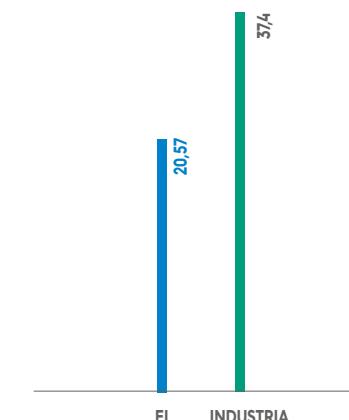
Con más de 10000 trabajadores, la compañía se mueve en un entorno dinámico y de alta complejidad. Pero esos desafíos no detienen ni reducen los esfuerzos o recursos para prevenir riesgos y proteger a quienes forman parte de Echeverría Izquierdo. Al respecto, la compañía tiene un compromiso claro con la seguridad y la salud ocupacional de los trabajadores: que cada colaborador regrese sano y salvo a su hogar después de su jornada laboral.



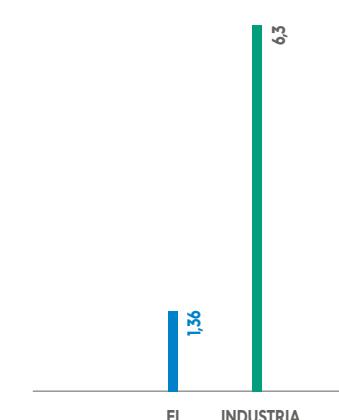
GRUPO EI VS INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN TASA DE ACCIDENTABILIDAD



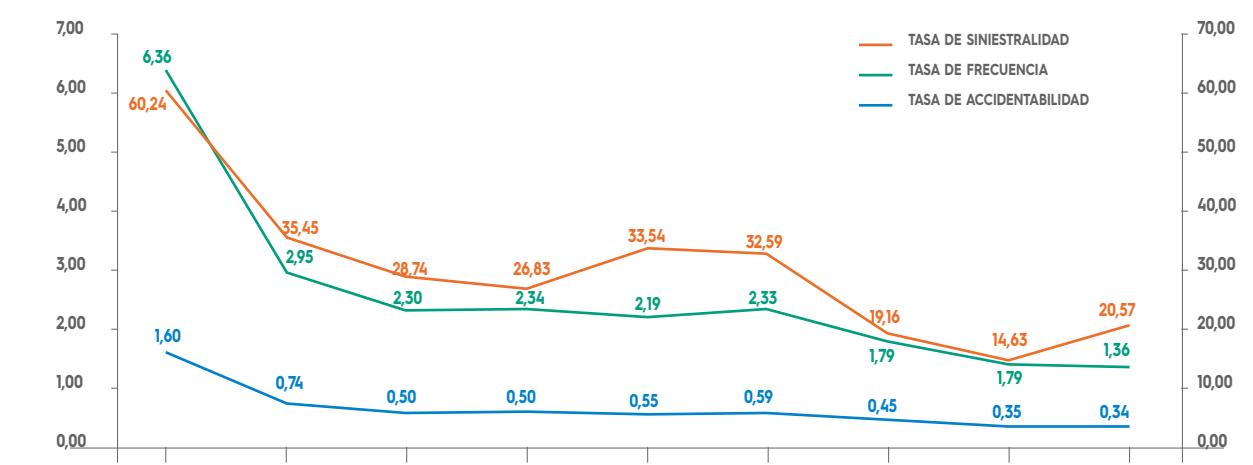
GRUPO EI VS INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN TASA DE SINIESTRALIDAD



GRUPO EI VS INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN TASA DE FRECUENCIA



GRUPO EI TASAS CONSOLIDADAS



ÁMBITO SOCIAL PERSONAS

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL: UN COMPROMISO INQUEBRANTABLE CON LA INTEGRIDAD DE NUESTROS EQUIPOS

GRI 403-1, 403-8

En Echeverría Izquierdo, la seguridad y el bienestar de los colaboradores son pilares fundamentales de la cultura organizacional. Por eso, durante el 2024 se desarrolló la política corporativa de Seguridad y Salud Laboral (SSL). Además, todas las unidades de negocio cuentan con Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), con alcance a todos los trabajadores, subcontratistas y proveedores, sin exclusiones.

El sistema de gestión se basa en la aplicación de las mejores prácticas en el sector, la identificación proactiva de riesgos y la formación continua. Para ello, cuenta con una serie de procesos clave:

- Auditorías en Salud y Seguridad
- Gestión de salud y seguridad con un enfoque preventivo y correctivo.
- Evaluación y control de riesgos, con matrices actualizadas en función de experiencias operativas y mejores prácticas.
- Inducción y formación continua para asegurar que todos los trabajadores, propios y subcontratados, conozcan los protocolos de seguridad.
- Estándares de prevención de fatalidades, con especial énfasis en riesgos críticos.
- Controles operacionales y fiscalización en terreno para garantizar el cumplimiento de procedimientos de seguridad.
- Investigación de incidentes y lecciones aprendidas, promoviendo una cultura de mejora continua.
- Plan de auditorías internas y externas, para verificar el cumplimiento de la norma ISO 45.001/2018.
- Programas de capacitación en salud ocupacional y ergonomía, con enfoque en prevención de enfermedades laborales.
- Campañas masivas de sensibilización, que refuerzan la seguridad como un valor central en nuestra cultura.

Los SGSST se encuentran certificados bajo la norma ISO 45.001:2018, para asegurar un sistema robusto y alineado con las mejores prácticas de la industria. Además, dan cumplimiento con la normativa chilena vigente, incluyendo la Ley N°16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Los Sistemas de Gestión de SST del Grupo Ei son auditados por las siguientes certificadoras:

- AENOR
- Bureau Veritas
- ABS Consulting
- SGS
- Mutual de Seguridad para los sistemas certificados PEC

CERTIFICACIONES SGSST

| | | |
|-----------------------|--|---|
| NORMA ISO 45.001/2018 | PEC EXCELENCIA DE MUTUAL DE SEGURIDAD | PEC COMPETITIVIDAD DE MUTUAL DE SEGURIDAD. |
|-----------------------|--|---|



LIDERAZGO Y GOBERNANZA EN SEGURIDAD

La estructura de gobernanza en seguridad permite un monitoreo permanente del desempeño en esta materia. Los Gerentes Generales de cada unidad de negocio, junto con los equipos de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), participan en reuniones periódicas del comité ejecutivo, asegurando una supervisión estratégica y una mejora continua de los procesos. La seguridad en el trabajo es también una prioridad en el Directorio, con reportes mensuales por parte de los Gerentes Generales de cada unidad de negocio sobre avances, indicadores clave y planes de acción.

Para consolidar un enfoque estratégico en seguridad, el año 2024 se reforzó la gobernanza a través del **Comité de Alta Gerencia en Seguridad**, liderado por el CEO de la compañía. Este comité sesiona dos veces por mes y reúne a los gerentes generales de operación y seguridad de todas las unidades de negocio, para definir y monitorear la estrategia de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa en su conjunto.

En ese marco, se firmó un acuerdo con la Mutual de Seguridad para implementar un Programa de Cultura de Seguridad en la empresa. Éste contempló diversas acciones, desde entrevistas a actores clave, focus group, visitas en terreno y la aplicación del Cuestionario de Cultura de Seguridad, hasta la elaboración de un diagnóstico detallado que permite a la compañía identificar brechas y oportunidades de mejora en materia de seguridad.

Otras acciones destacadas del comité durante el año 2024 fueron, primero, la implementación de un Programa de Visitas, para fortalecer la cultura de seguridad a través del intercambio de buenas prácticas y experiencias operacionales entre las distintas unidades de negocio. Y segundo, la campaña comunicacional "Valoramos la Vida", que consiste en fortalecer la cultura de seguridad dentro de la organización, promoviendo la conciencia y la prevención de riesgos laborales. A través de una línea gráfica clara y coherente, busca reforzar el compromiso con la seguridad y la protección de cada trabajador.

Una de las principales herramientas de gestión para el aprendizaje al interior de la compañía es el "Reporte Flash", un mecanismo ágil y efectivo de comunicación que permite informar a toda la organización sobre accidentes e incidentes con alto potencial de gravedad.

VISITAS REALIZADAS EN 2024

INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS ENTRE UNIDADES DE NEGOCIO

Colaboradores de Soluciones Habitacionales visitaron la obra Apoquindo Los Militares de Proyectos Especiales, con el objetivo de conocer su gestión en SST.



ÁMBITO SOCIAL



PERSONAS

Líderes de Proyectos Especiales realizaron una visita a Territorial Vespucio Santander de VSL, compartiendo aprendizajes en materia de seguridad.



Visita a Pilotes Terratest en la estación de metro José Miguel Infante (Línea 7), permitiendo evidenciar en terreno la gestión en seguridad de esta unidad de negocio.



Gerentes generales de Soluciones Habitacionales, en representación del Comité de Alta Gerencia en Seguridad, inspeccionaron las obras Parque de Araya y Play, reforzando la supervisión y cumplimiento de estándares de seguridad.



El Gerente General Corporativo, Pablo Ivelic, junto al Gerente General de Soluciones Habitacionales, Raimundo Cruzat, recorrieron las obras Play y Parque de Araya, reforzando la importancia del liderazgo en seguridad.

LIDERAZGO VISIBLE Y SEGUIMIENTO PERIÓDICO

A partir de septiembre, los Gerentes de Proyectos Especiales establecieron un programa de visitas mensuales a sus obras, con un enfoque crítico exclusivo en seguridad, alineando esta práctica con el trabajo del Comité de SSTMA de Gerencia.

IDENTIFICACIÓN PROACTIVA DE RIESGOS

GRI 403-2, 403-7

La compañía promueve un enfoque preventivo y proactivo para la identificación de peligros y evaluación de riesgos en el lugar de trabajo. Este compromiso está respaldado por el "Procedimiento para la Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos", que fomenta una cultura de reporte seguro y prevención activa en todas las unidades de negocio. Estas metodologías sistemáticas y actualizadas permiten identificar y minimizar riesgos en las operaciones, protegiendo la salud e integridad de todos los colaboradores, tanto empleados directos como trabajadores de empresas contratistas.

La identificación de peligros y evaluación de riesgos en las operaciones se realiza mediante un enfoque estructurado y periódico. Este proceso comprende:

EVALUACIONES PERIÓDICAS Y ESPORÁDICAS

Se llevan a cabo inspecciones y auditorías programadas en todas nuestras operaciones para detectar peligros emergentes y verificar el cumplimiento de medidas preventivas.

REPORTE CORPORATIVO PERMANENTE

Periódicamente se envía un "Reporte Flash Corporativo" de difusión de accidentes e incidentes con alto potencial de gravedad.

MATRICES DE RIESGOS ACTUALIZADAS

Todas las unidades de negocio utilizan matrices de identificación de peligros y evaluación de riesgos, ajustadas según experiencia operativa, análisis de incidentes y cambios en el entorno laboral.

COMPETENCIAS DE LOS RESPONSABLES

La identificación de peligros es realizada por equipos multidisciplinarios que incluyen expertos en prevención de riesgos, líderes de seguridad, supervisores y trabajadores capacitados, quienes reciben formación continua en gestión de riesgos laborales.

MEJORA CONTINUA

Los resultados de estos procesos se utilizan para actualizar y fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, permitiendo la implementación de medidas correctivas y la optimización de controles preventivos.

Todos los incidentes laborales son investigados a través de un proceso estructurado que permite identificar sus causas y tomar acciones correctivas para evitar su recurrencia. Los hallazgos de las investigaciones se integran en las matrices de riesgo para actualizar controles preventivos.

El enfoque de mejora continua, asegura que los trabajadores que informan peligros no enfrenten sanciones ni represalias. También se generan capacitaciones y campañas de sensibilización basadas en incidentes reales, y se fortalecen los protocolos de seguridad de acuerdo a las lecciones aprendidas.

Para fortalecer la seguridad las operaciones, se han implementado canales accesibles y protegidos para que los trabajadores puedan notificar peligros de manera segura y efectiva. Esto garantiza que cualquier situación de riesgo sea abordada de forma oportuna y que cada reporte reciba el respaldo total de la empresa.

Todos los trabajadores tienen derecho de interrumpir cualquier actividad laboral si perciben un riesgo inminente para su seguridad o salud. Por eso, algunas de las Unidades de Negocio cuentan con un sistema de "tarjetas rojas", que facilita a los colaboradores a detener las labores que representen un riesgo a su integridad.

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES



ÁMBITO SOCIAL  **PERSONAS**
**IMPLEMENTACIÓN DE CHEQUEO
PREVENTIVO EN PARTIDAS CRÍTICAS EN LA
OBRA PLAY**

En la obra Play de Soluciones Habitacionales, se ha implementado una nueva práctica de chequeo preventivo para garantizar la ejecución segura de partidas críticas en el proyecto. Este procedimiento consiste en verificar anticipadamente el cumplimiento de las tareas planificadas, asegurando que cada actividad se desarrolle bajo los más altos estándares de seguridad, calidad y eficiencia.

El concepto de partida crítica se refiere a aquellas actividades que tienen un impacto significativo en los objetivos del proyecto, ya sea en términos de seguridad, costos, calidad o plazos. A través de este enfoque preventivo, se busca mitigar riesgos, optimizar procesos y fortalecer la planificación en obra, asegurando una ejecución controlada y alineada con los estándares de seguridad de Echeverría Izquierdo.


**PROGRAMA DE GESTIÓN DE OBRA
(PGO): INNOVACIÓN EN SEGURIDAD Y
PRODUCTIVIDAD**

En la obra Parque Arauco, el equipo de Proyectos Especiales, en colaboración con Mutual de Seguridad, implementó el Programa de Gestión de Obra (PGO), una metodología que reemplaza la tradicional charla diaria de 5 minutos por una reunión interactiva de inicio de turno.

Durante esta asamblea diaria, se analizan los avances en cumplimiento del plan de actividades, calidad y seguridad, además de identificar riesgos, mitigaciones, restricciones y requerimientos para una ejecución segura y eficiente. Toda la información se registra en una pizarra de seguimiento, asegurando la trazabilidad de los compromisos asumidos por el equipo.

El PGO rediseña la prevención de riesgos, fomentando la participación activa de los colaboradores en la gestión diaria de la seguridad en obra. Integrado al sistema Last Planner, permite que los trabajadores sean parte fundamental del proceso preventivo, alineando seguridad y productividad como pilares clave en la ejecución del proyecto.



"ESTAMOS EN UN PLAN DE CULTURA DE SEGURIDAD A NIVEL CORPORATIVO. NOSOTROS HICIMOS UNA ENCUESTA, SOBRE CÓMO NOS VEN NUESTROS TRABAJADORES, Y YO TE DIRÍA QUE TUVIMOS UN SÚPER BUEN RESULTADO COMO UNIDAD. O SEA, EXISTE UN PORCENTAJE ALTO DE LOS TRABAJADORES QUE VE QUE EXISTE UNA PREOCUPACIÓN REAL DE LA ORGANIZACIÓN, POR ELLOS, POR SU SALUD, POR SU SITUACIÓN DE TRABAJO COTIDIANA, PORQUE EFECTIVAMENTE ESTÁN TRABAJANDO EN CONDICIONES SEGURAS"

Raúl Aguilera,
Gerente General Proyectos Especiales

**CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: COMPROMISO, PARTICIPACIÓN Y FORMACIÓN
GRI 403-4, 403-7**

La seguridad y salud en el trabajo forma parte de la identidad organizacional. Esta cultura promueve la participación activa de los trabajadores en la gestión de seguridad, asegurando que sus voces sean escuchadas y sus aportes contribuyan a la mejora continua de las prácticas en la empresa. La formación y capacitación constante son claves para prevenir riesgos, fomentar la responsabilidad compartida y consolidar un entorno laboral seguro y saludable para todos. A través de instancias de consulta, programas de formación y espacios de comunicación, se garantiza que cada trabajador cuente con las herramientas y conocimientos necesarios para actuar de manera segura en su entorno laboral.

LOS TRABAJADORES NUESTROS MEJORES ALIADOS

Echeverría Izquierdo fomenta una cultura de seguridad participativa, donde cada trabajador tiene voz y acceso a canales efectivos para reportar riesgos, sugerir mejoras y contribuir al fortalecimiento del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo. Mayoritariamente, la participación se canaliza a través de los Comités Paritarios de Orden, Higiene y Seguridad, (CPHS), de cada centro de trabajo, además de otras instancias de comunicación y consulta.

Los CPHS operan en todos los centros de trabajo. Las reuniones se realizan mensualmente, donde se analizan condiciones de seguridad, se proponen mejoras y se establecen planes de acción. Además, en caso de accidentes graves o fatales, los CPHS tienen la obligación de reunirse de manera extraordinaria para participar en los procesos de análisis e investigación de los incidentes. Los CPHS tienen la facultad de proponer mejoras en seguridad y salud ocupacional, que son revisadas e implementadas por la administración de la empresa. Sus recomendaciones pueden derivar en actualizaciones de procedimientos internos y mejoras en los controles de seguridad.

RECONOCIMIENTOS CPHS POR LA MUTUAL DE SEGURIDAD DE LA CCHC


→ CATEGORÍA PLATA.



→ CATEGORÍA ORO CPHS EN OBRAS PARQUE ARAUCA Y PLAY.



→ CATEGORÍA ORO CPHS DEL PROYECTO RAJO INCA.
CATEGORÍA ORO CPHS DEL PROYECTO UPGRADE EVAPORADORES.



→ CATEGORÍA ORO CPHS DE LA DIVISIÓN ANDINA DE CODELCO.



→ CATEGORÍA ORO CPHS DE OFICINA CENTRAL.
CATEGORÍA ORO CPHS DE OBRA LOS MILITARES.

ÁMBITO SOCIAL



PERSONAS

PRIMER ENCUENTRO NACIONAL DE COMITÉS PARITARIOS EN NEXXO

Con la participación de 21 de los 22 comités paritarios, la Unidad de Negocio Nexxo realizó su Primer **Encuentro Nacional de Comités Paritarios**, una instancia clave para fortalecer el rol de estos equipos en la gestión de seguridad y salud ocupacional. La jornada, organizada por el equipo HSE de Nexxo, incluyó una charla magistral a cargo de Víctor Cantillana, jefe de prevención de Mutual de Seguridad, quien abordó la responsabilidad, empoderamiento y funciones clave de los comités en la prevención de riesgos.

Además, se realizaron actividades lúdicas y un conversatorio, donde los asistentes intercambiaron ideas y experiencias para mejorar su gestión en seguridad. Como hito final, los comités firmaron un compromiso conjunto para alcanzar las certificaciones Bronce, Plata y Oro que otorga Mutual de Seguridad, consolidando su trabajo en el cumplimiento de estándares preventivos.



“REUNIR A LOS COMITÉS PARITARIOS ORGANIZADOS DE NORTE A SUR FUE UN GRAN RETO, PERO TAMBIÉN UNA OPORTUNIDAD PARA RECONOCER SU LABOR Y TRABAJAR JUNTOS EN LOS DESAFÍOS DEL AÑO”.

Mariana Ponce,
Control de Gestión HSE

Adicionalmente, cada unidad de negocio ha desarrollado mecanismos específicos para involucrar a sus trabajadores en la identificación de riesgos, implementación de medidas preventivas y mejora continua en seguridad.

VSL dispone del procedimiento **“Participación y consulta de los trabajadores”**, que permite a los colaboradores presentar sugerencias y reclamos a través del Libro de sugerencias y reclamos, disponible en oficinas, bodegas y obras, además de plataforma web y código QR para el reporte de incidentes, accesible para todos los trabajadores.

Pilotes Terratest cuenta con una **Pizarra PAS** (Planificación, Análisis y Seguridad), herramienta de gestión utilizada diariamente para que los trabajadores expresen sus necesidades, identifiquen riesgos y propongan mejoras. Además, dispone de una plataforma digital, **Reporte RSSO**, donde los trabajadores pueden reportar desviaciones en seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, facilitando la interacción continua con el equipo de seguridad.

Echeverría Izquierdo Proyectos Especiales, cuenta con **códigos QR** para reportar inquietudes y realiza conversatorios entre trabajadores y líneas de mando, promoviendo el diálogo directo. Además, el 2024 desarrolló una Encuesta sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, donde los trabajadores manifestaron sus necesidades y expectativas.

Echeverría Izquierdo Soluciones habitacionales: cuenta con un procedimiento específico para la consulta y participación de los trabajadores, como parte del **Sistema de Gestión PEC** Excelencia en el liderazgo y participación de los trabajadores.

FORMACIÓN PARA UN ENTORNO LABORAL SEGURO Y SALUDABLE
GRI 403-5

La capacitación en seguridad y salud en el trabajo es un pilar clave para fortalecer nuestra cultura preventiva y asegurar que todos los colaboradores cuenten con conocimientos y habilidades necesarios para identificar riesgos y actuar de manera segura en sus labores diarias.

A través de programas de formación general y especializada, se abordan los peligros laborales más relevantes, como las actividades y situaciones de alto riesgo. Las capacitaciones a los colaboradores incluyen desde la inducción inicial hasta entrenamientos específicos para cada especialidad y nivel de responsabilidad en la organización.

ÁMBITO SOCIAL PERSONAS

A nivel general, más allá de los programas de formación de cada unidad de negocio, las temáticas que estos programas abordan son las siguientes:

INDUCCIÓN OBLIGATORIA PARA TODOS LOS TRABAJADORES QUE INGRESAN A LA COMPAÑÍA.

Con énfasis en la Obligación de Informar (ODI) sobre riesgos laborales, uso de Equipos de Protección Personal (EPP) y medidas de control preventivo.

CAPACITACIÓN EN RIESGOS CRÍTICOS.

Se abordan temas como trabajo en altura; maniobras de izaje; riesgos eléctricos; espacios confinados; bloqueo y energización de equipos; entre otros.

FORMACIÓN PERIÓDICA EN PROTOCOLOS DE SALUD OCUPACIONAL SEGÚN NORMATIVAS DEL MINSAL.

Incluye: radiación UV, exposición a sílice, ergonomía y enfermedades musculoesqueléticas.

CAPACITACIÓN EN RIESGOS CRÍTICOS.

Se abordan temas como trabajo en altura; maniobras de izaje; riesgos eléctricos; espacios confinados; bloqueo y energización de equipos; entre otros.

ANÁLISIS SEGURO DE TRABAJO EN OBRA, (AST).

Supervisores y trabajadores analizan los riesgos específicos de las tareas del día y las medidas preventivas a aplicar.

CAPACITACIÓN TÉCNICA ESPECIALIZADA.

Impartida por expertos internos y proveedores sobre el uso de herramientas, maquinarias y equipos de elevación, que garantizan el cumplimiento de estándares de seguridad.



Adicionalmente, podemos destacar algunos programas diferenciadores que refuerzan la formación en seguridad y salud.

- **Programas Precursores:** capacitación específica en los 10 riesgos críticos identificados en la organización, asegurando que los trabajadores comprendan la importancia de cumplir con estándares de seguridad.
- **Programa BEL - Baja Experiencia Laboral:** sistema de tutorías en el que trabajadores con mayor experiencia capacitan y acompañan a nuevos colaboradores, promoviendo la transferencia de conocimientos en seguridad.
- **Capacitación de operadores:** plan de capacitación estructurado para operadores de equipos, que incluye evaluación inicial, formación práctica y certificación externa.

- **Programas de Formación en obra.** Se realizan diariamente en cada centro de trabajo mediante charlas de seguridad y "Análisis Seguro de Trabajo" (AST), lideradas por el Supervisor de la obra. En estas instancias se explican los riesgos asociados a las labores del día y las medidas de control a aplicar.
- **Programas de Formación programada desde oficina:** Plan anual de capacitación que abarca conocimientos técnicos (Tensado, inyección, trabajo en altura, etc.), aspectos legales y administrativos (Ergonomía, manejo de extintores, exposición al sol, etc.) y capacitación a cargo de profesionales de obra, mantención y prevención de riesgos.



ÁMBITO SOCIAL



PERSONAS

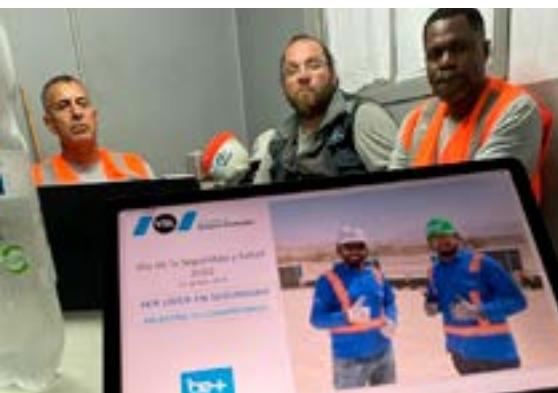
CAMPAÑAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL 2024

El 2024 se implementaron diversas campañas sobre prevención de riesgos, autocuidado y consolidación de una cultura de seguridad en las unidades de negocio. Para fortalecer el compromiso de los trabajadores con su seguridad y bienestar, estas iniciativas combinaron actividades lúdicas, capacitación en terreno y espacios de reflexión:

- **Obra de Teatro “Podría haberlo Evitado” de Soluciones Habitacionales.** Se realizaron funciones en diversas obras para concientizar sobre el autocuidado y la prevención de accidentes.



- **Safety Week VSL 2024:** enmarcada en el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyó charlas, reflexiones y análisis de riesgos críticos con un formato híbrido, permitiendo la participación presencial y remota.



- **Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Proyectos Especiales:** se organizaron ciclos de charlas integrales de seguridad, reafirmando el compromiso de la unidad de negocio con la protección de sus colaboradores.

- **Campaña “XXERO: No caigas en errores” de Nexxo:** iniciativa que combinó actividades lúdicas como memorice, bingo y figura humana para reforzar la prevención de riesgos críticos.



- **Jornada Integral de Gestión de Riesgos en Montajes Industriales:** espacio de capacitación y reforzamiento de prácticas de seguridad, con actividades en terreno que incluyeron trabajo en equipo y pausas activas.



- **Campaña “Cero Accidentes: Juntos Podemos, por un Verano sin Accidentes” en VSL:** desarrollada entre enero y marzo, enfocada en alertar sobre los riesgos por falta de concentración en el trabajo, considerando que el 30% de los accidentes de los últimos cuatro años ocurrieron en este período.



- **Campaña “Bajo el Sol Construimos con Prevención, Respeto y Valor por Nuestra Vida” en Proyectos Especiales:** recreando un “set de playa” con reposeras, arena y elementos vacacionales, esta iniciativa visibilizó los riesgos asociados a la desconcentración laboral en época estival.

ÁMBITO SOCIAL



PERSONAS

PROMOCIÓN DE LA SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO
GRI 403-3, 403-6

Como parte de la gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), se implementaron una serie de medidas orientadas tanto a la prevención y tratamiento de enfermedades laborales como al fomento de la salud y calidad de vida de los colaboradores.

Todas las unidades de negocio de Echeverría Izquierdo están adheridas a la Mutual de Seguridad de la CChC, organismo administrador de la Ley N°16.744, que otorga prestaciones médicas y económicas en caso de accidentes laborales o enfermedades profesionales. Con esta alianza, los trabajadores reciben:

- Cobertura médica especializada en caso de accidentes o enfermedades profesionales.
- Apoyo económico para cubrir tratamientos y licencias laborales.
- Operativos de salud preventiva y control de exposición a riesgos laborales.
- Rehabilitación y reinserción laboral, asegurando un retorno seguro al trabajo.

La gestión de salud ocupacional en la organización no solo busca atender incidentes, sino también prevenirlos mediante la identificación temprana de riesgos y la implementación de protocolos de control en cada unidad de negocio. Con este objetivo, se promueve el acceso a servicios de salud complementarios y programas de bienestar para sus trabajadores y sus familias.

ACESO A SERVICIOS MÉDICOS Y COBERTURA COMPLEMENTARIA

- Seguro complementario de salud para los trabajadores, facilitando el acceso a servicios médicos y dentales a menor costo.
- Convenios con centros médicos y farmacias, permitiendo a los trabajadores y sus familias acceder a descuentos en consultas, exámenes y medicamentos.
- Convenio oncológico con la Fundación Arturo López Pérez (FALP), ofreciendo atención especializada en prevención y tratamiento del cáncer.

PROGRAMAS DE SALUD DESTACADOS

- Programa de salud preventivo: exámenes preventivos de enfermedades como: diabetes, hipertensión, cáncer de próstata; y controlar factores de riesgo como obesidad y colesterol alto.
- Programa Oftalmológico: trabajadores y sus cónyuges acceden a un examen oftalmológico para tratar enfermedades a la vista y corregirlas con la entrega de anteojos.
- Programa dental: colaboradores y sus cónyuges o convivientes pueden recibir atención dental en los lugares de trabajo, mediante una clínica dental móvil, con dentista y asistente dental.

PROGRAMA CONSTRUYE TRANQUILO: CUIDADO INTEGRAL PARA LOS TRABAJADORES

El programa Construye Tranquilo, impulsado por la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los trabajadores del sector construcción y sus familias, facilitando su acceso a atención médica integral, oportuna y de calidad. A través de una red de clínicas y centros médicos en convenio a nivel nacional, el programa brinda cobertura en salud tanto ambulatoria como hospitalaria, permitiendo a los trabajadores acceder a prestaciones esenciales para su bienestar.

En Echeverría Izquierdo, las unidades de negocio Pilotes Terratest, Soluciones Habitacionales y Proyectos Especiales se han adherido a esta iniciativa, beneficiando a cientos de colaboradores. Durante el primer semestre de 2024, el programa ha cubierto más de 2.500 atenciones médicas, con una inversión superior a 41 millones de pesos, reafirmando el compromiso de la compañía con la salud y el bienestar de su equipo.

CHEQUEO MÉDICO PERMANENTE

- Evaluaciones de salud en obra, incluyendo chequeos médicos básicos, control de signos vitales, análisis de sangre para detectar tempranamente riesgos de salud, y operativos oftalmológicos.
- Charlas educativas sobre salud física y mental, enfocadas en prevención de enfermedades, ergonomía y bienestar integral.
- Campañas de vacunación contra la influenza, realizadas a nivel nacional para proteger la salud de los trabajadores.

PROGRAMAS DE BIENESTAR Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

- Acceso a gimnasios y actividades deportivas, promoviendo un estilo de vida saludable.
- Webinars y talleres de salud, con expertos en nutrición, prevención de enfermedades y bienestar emocional.

"TUvimos 18 MESES SIN ACCIDENTES. RECIBIMOS UN RECONOCIMIENTO DE LA MUTUAL, POR LOS 18 MESES, Y (...) TERMINAMOS CON LAS CINCO ESTRELLAS DE LA CAMA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN. ASÍ QUE ESO VALE LA PENA Y YO ESTOY SÚPER CONTENTO CON TODA LA ORGANIZACIÓN, PORQUE TODOS LOS TRABAJADORES ESTAMOS SÚPER ALINEADOS EN ESO (...) Y QUIERE DECIR QUE EL MODELO ESTÁ FUNCIONANDO."

Fernando Pino,
Gerente General VSL

ÁMBITO SOCIAL PERSONAS

PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

CUADRO DE HONOR EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL CChC 2024

Desde el año 2000, la Cámara Chilena de la Construcción (CChC) ha reconocido a las empresas que destacan por su compromiso con la Seguridad y Salud Laboral, promoviendo una cultura preventiva que contribuya a la erradicación de los accidentes fatales en la industria. En este contexto, el **Premio Cuadro de Honor en Seguridad y Salud Laboral CChC 2024** distingue a aquellas organizaciones que han demostrado un desempeño sobresaliente en la gestión de seguridad, otorgando galardones en las categorías 4 estrellas, 5 estrellas y 6 estrellas.



Este reconocimiento busca mejorar los indicadores de accidentabilidad y siniestralidad, incentivando la implementación de buenas prácticas y estándares de seguridad en las empresas del sector. A través de este premio, la CChC refuerza la importancia de una Cultura de Seguridad, basada en la prevención de accidentes laborales y el resguardo del bienestar de los trabajadores.



Por otro lado, también se entregó un Reconocimiento en la categoría **"Regla de Oro N°1: Asumir el Liderazgo, Demostrar el Compromiso"** al Comité de Alta Gerencia en Seguridad en el concurso **"Compartiendo Buenas Prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo"**, de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC).



OTROS RECONOCIMIENTOS



Reconocimiento a la **gestión de seguridad y salud ocupacional** por parte de CODELCO VP en su proyecto Rajo Inca, principalmente en la administración de los Controles Críticos, además por **el mejor desempeño en Salud Ocupacional del Contrato**.

Reconocimiento por parte de la Mutual de Seguridad al equipo del proyecto Upgrade Evaporadores en la Planta Santa Fe de CMPC tras haber logrado el significativo **hito de cumplir un año sin accidentes**.

Reconocimiento como una **"Empresa destacada en Gestión HSE"** por parte del cliente Ausenco al equipo del Proyecto Desarrollo Mantoverde



Reconocimiento de la Mutual de Seguridad por **18 meses sin accidentes con tiempo perdido**.



Reconocimiento de la Mutual de Seguridad por **un año sin accidentes con tiempo perdido en obra La Reserva**.



ÁMBITO SOCIAL



PERSONAS

TASA DE ACCIDENTABILIDAD

GRI 403-9

| UNIDAD DE NEGOCIO | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| EI MONTAJES INDUSTRIALES | 0,07 | 0,41 | 0,42 | 0,10 | 0,19 | 0,14 |
| NEXXO | 0,20 | 0,15 | 0,25 | 0,29 | 0,20 | 0,18 |
| EI EDIFICACIONES - PPEE | 1,33 | 1,42 | 2,18 | 2,61 | 1,33 | 1,17 |
| PILOTTEST TERRATEST CHILE | 2,09 | 0,43 | 1,08 | 0,85 | 0,51 | 0,72 |
| PILOTTEST TERRATEST PERU | 0,68 | 1,32 | 3,33 | 1,89 | 2,46 | 0,79 |
| CONSTRUCTORA ECHEVERRÍA IZQUIERDO SSHH | - | - | 0,00 | 1,28 | 0,45 | 1,70 |
| VSL | 2,36 | 2,61 | 0,00 | 2,01 | 0,61 | 0,82 |
| CONSOLIDADO | 0,59 | 0,55 | 0,59 | 0,45 | 0,35 | 0,34 |

TASA DE FRECUENCIA DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES (OIFR)

GRI 403-10

| UNIDAD DE NEGOCIO | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| EI MONTAJES INDUSTRIALES | 0,00 | 0,39 | 0,37 | 0,50 | 0,22 | 0,27 |
| NEXXO | 0,00 | 0,00 | 0,20 | 0,00 | 0,27 | 0,37 |
| EI EDIFICACIONES - PPEE | 0,71 | 0,00 | 0,51 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| PILOTTEST TERRATEST CHILE | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,95 |
| PILOTTEST TERRATEST PERU | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| CONSTRUCTORA ECHEVERRÍA IZQUIERDO - SSHH | - | - | 0,00 | 0,00 | 0,89 | 0,00 |
| VSL | 1,34 | 2,59 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| CONSOLIDADO | 0,16 | 0,31 | 0,31 | 0,29 | 0,25 | 0,29 |

OIFR = (Número de eventos en el período contable) / (Total de horas trabajadas en el período contable) x 1.000.000

TASA DE FRECUENCIA DE INCIDENTES CON TIEMPO PERDIDO (LTIFR) TRABAJADORES

| UNIDAD DE NEGOCIO | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| EI MONTAJES INDUSTRIALES | 0,26 | 1,62 | 1,68 | 0,40 | 0,77 | 0,54 |
| NEXXO | 0,81 | 0,60 | 1,00 | 1,17 | 0,81 | 0,73 |
| EI EDIFICACIONES - PPEE | 5,30 | 5,63 | 8,67 | 10,37 | 5,26 | 4,64 |
| PILOTTEST TERRATEST CHILE | 8,29 | 1,70 | 4,28 | 3,39 | 2,04 | 2,84 |
| PILOTTEST TERRATEST PERU | 2,52 | 6,71 | 13,23 | 8,19 | 9,52 | 3,17 |
| CONSTRUCTORA ECHEVERRÍA IZQUIERDO - SSHH | - | - | 0,00 | 5,09 | 1,78 | 6,75 |
| VSL | 9,38 | 10,36 | 0,00 | 7,99 | 2,41 | 3,24 |
| CONSOLIDADO | 2,34 | 2,19 | 2,33 | 1,79 | 1,39 | 1,36 |

LTIFR = (Número de lesiones con tiempo perdido) / (Total de horas trabajadas en el período contable) x 1.000.000

TASA DE FRECUENCIA DE INCIDENTES CON TIEMPO PERDIDO (LTIFR) CONTRATISTAS

| UNIDAD DE NEGOCIO | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|------|------|------|------|------|------|
| EI MONTAJES INDUSTRIALES | N/A | N/A | 0,00 | 0,00 | N/A | N/A |
| NEXXO | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A |
| EI EDIFICACIONES - PPEE | 6,49 | 4,96 | 4,24 | 3,44 | 2,65 | 6,73 |
| PILOTTEST TERRATEST CHILE | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A |
| PILOTTEST TERRATEST PERU | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A |
| CONSTRUCTORA ECHEVERRÍA IZQUIERDO - SSHH | N/A | N/A | 8,38 | 0,00 | 1,22 | 2,79 |
| VSL | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A |

LTIFR = (Nº de lesiones con tiempo perdido) / (total de horas trabajadas en el año) x 1.000.000

COLABORADORES: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

MARCO DE GOBERNANZA: DIVERSIDAD Y BARRERAS ORGANIZACIONALES, SOCIALES Y CULTURALES

CMF 3.1 vi, vii

En Echeverría Izquierdo, la diversidad y la inclusión son pilares fundamentales de su cultura organizacional. Porque un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso, además de impulsar la productividad y la innovación, refuerza el compromiso de los colaboradores con la compañía y promueve espacios laborales más equitativos y con igualdad de oportunidades.

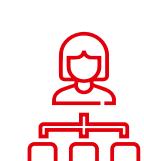
El 2024 se consolidaron varias acciones orientadas a la igualdad de género, la inclusión de personas en situación de discapacidad y la promoción de una cultura organizacional basada en el respeto y la equidad. Sin embargo, los hitos más relevantes en esta materia fueron: la creación de un área corporativa de Diversidad e Inclusión; y el desarrollo de la Política de Diversidad e Inclusión de toda la compañía. Estos logros permiten consolidar una gobernanza interna encargada de marcar el camino e impulsar de manera transversal las iniciativas en este ámbito.

EQUIDAD DE GÉNERO



8%

DOTACIÓN
FEMENINA



22%

MUJERES
EN CARGOS
GERENCIALES



16%

MUJERES
EN CARGOS STEM
(ciencia, tecnología,
ingeniería y matemáticas).

ÁMBITO SOCIAL



PERSONAS

La compañía se ha comprometido a impulsar la participación femenina en la industria de la construcción, un sector históricamente masculinizado. Para ello, además de incrementar la contratación de mujeres, se desarrollan iniciativas que promueven condiciones laborales de conciliación efectiva de la vida laboral y familiar.

Gracias a estas medidas, el 2024 se alcanzaron importantes logros en esta materia:

PRIMER LUGAR EN EL PREMIO MUJER CONSTRUYE DE LA CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN (CCHC).

Reconocimiento a la iniciativa de la unidad de negocio Montajes Industriales, de capacitación e incorporación de mujeres en roles técnicos, como soldadoras y operadoras de maquinaria. Un hito que refuerza el compromiso con la inclusión femenina y la generación de oportunidades equitativas en la industria.

SELLO "IGUALA CONCILIACIÓN" Y CERTIFICACIÓN EN LA NORMA CHILENA 3262 DE IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

La unidad de negocio Nexxo obtuvo ambas acreditaciones en 2024. Esos logros han servido para replicar los procesos de certificación en Soluciones Habitacionales y Pilotes Terratest; y también, para estructurar un sistema de gestión de equidad de género, que esté ajustado a las exigencias de la norma chilena 3262 y a las políticas internas de la compañía, que fomentan el liderazgo femenino y promueven espacios laborales más inclusivos.

Además, se desarrolló la tercera versión del Programa de Formación y Contratación de Mujeres denominado **"Mujeres Eléctricas"**. Iniciativa de la unidad de negocio Montajes Industriales en alianza con el CFT Instituto Profesional AIEP, que consiste en un programa de extensión de estudios en materias de electricidad e instrumentación; apresto laboral y prevención de riesgos; que certifica a las estudiantes y luego las incorpora en los equipos de trabajo. Este 2024, el programa culminó con la certificación SEC de 12 nuevas técnicas eléctricas, impulsando su desarrollo en un rubro tradicionalmente masculinizado.

La iniciativa anterior se suma a los programas **"Mujeres Operadoras"** y **"Mujeres Soldadoras"**, que reafirman el compromiso de la empresa con la equidad de género y la apertura de mayores oportunidades laborales para mujeres en la industria.

El camino hacia la equidad de género es una mejora continua. Que avanza y se impulsa a través de programas de formación y contratación de mujeres; reforzando su desarrollo profesional y su permanencia en el sector; asegurando condiciones necesarias para que las colaboradoras crezcan en la empresa y puedan equilibrar sus responsabilidades personales y laborales; y por supuesto, fortaleciendo el compromiso de la empresa a través del área corporativa de Diversidad e Inclusión, que se creó para manejar este ámbito y los programas que se desarrollen a futuro.



CONMEMORACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER EN ECHEVERRÍA IZQUIERDO

En el marco del Día Internacional de la Mujer, Echeverría Izquierdo llevó a cabo diversas actividades para visibilizar el rol de las mujeres en la organización y fortalecer la conciencia en equidad de género. Una de las iniciativas más relevantes fue la ceremonia **"Inspiradoras 2024"**, donde se reconoció a colaboradoras de todas las unidades de negocio que han sido un ejemplo de liderazgo y esfuerzo en el rubro. La actividad contó con la participación de Andrea Repetto, quien destacó la importancia de incorporar la fuerza laboral femenina en sectores históricamente masculinizados, y del Gerente General Corporativo, Pablo Ivelic, quien presentó los avances en la estrategia de equidad de género de la compañía.

Además, Nexxo organizó charlas, desayunos y espacios de conversación en sus contratos, así como la entrega del premio **"Mujer Inspiradora 2024"**, otorgado a colaboradoras destacadas, entre ellas Ángela Castillo, capataz en minería, y Leticia Veas, secretaria de gerencia. En esta línea, Soluciones Habitacionales y Proyectos Especiales también realizaron charlas en obras, con el propósito de concientizar a los trabajadores sobre equidad de género y estereotipos. Estas actividades, organizadas por el Área de Bienestar del Grupo Ei en colaboración con la Fundación Social de la Cámara Chilena de la Construcción, se desarrollaron en diversas locaciones, incluyendo Parque de Araya, Álvarez de Toledo, Proyecto Play y Huanchaca en Antofagasta, así como en San Isidro, Parque Arauco y Príncipe de Gales.

La iniciativa fue valorada positivamente por las y los trabajadores, quienes destacaron la importancia de abordar estos temas en el sector. Lucía Soto, Capataz de Parque Arauco Kennedy, señaló que estas instancias permiten reflexionar sobre los desafíos que enfrentan las mujeres en la construcción y fomentar un ambiente laboral más inclusivo. A través de estas acciones, Echeverría Izquierdo reafirma su compromiso con la equidad de género, promoviendo espacios de trabajo más diversos e igualitarios.

ÁMBITO SOCIAL



PERSONAS

BRECHA SALARIAL

CMF 5.4.1, 5.4.2 | GRI 405-2

La compañía promueve una política de compensaciones justa y competitiva, diseñada para garantizar que las remuneraciones sean equitativas, alineadas con las capacidades, responsabilidades y contribuciones de cada colaborador. Esta estrategia busca atraer y retener talento, asegurando la equidad interna de las bonificaciones en todos los niveles de la organización.

Nuestra política de compensaciones se basa en tres principios fundamentales:

Equidad interna, asegurando que los salarios reflejen la responsabilidad y el desempeño de cada cargo.

Competitividad externa, mediante el análisis del mercado para ofrecer condiciones alineadas con la industria.

Transparencia y objetividad, asegurando procesos de evaluación y remuneración claros y justos.

El 2024 se mantuvo el análisis de rentas y bandas salariales, evaluando la equidad interna y la competitividad externa a través de encuestas de mercado actualizadas, con foco en los sectores de ingeniería y construcción.

Además, se fortaleció el monitoreo de brechas salariales de género, analizando diferencias por cargo, nivel y familia de cargo. cuando se detectaron desviaciones sin una justificación válida, como experiencia o antigüedad, se establecieron planes de acción correctivos para asegurar una compensación equitativa entre las y los colaboradores.

SUELDO PROMEDIO POR NIVEL

| 2024 | SUELDO PROMEDIO FEMENINO | SUELDO PROMEDIO MASCULINO | MEDIA DE BRECHA SALARIAL* | MEDIANA DE BRECHA SALARIAL** |
|--|-----------------------------|------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|
| | | | | |
| NIVEL EJECUTIVO (SOLO SUELDO BASE) | \$8.167.848 | \$14.286.703 | 56% | 58% |
| NIVEL EJECUTIVO (SUELDO BASE Y OTROS INCENTIVOS) | \$8.412.325 | \$14.856.999 | 75% | 65% |
| NIVEL GERENCIAL (SÓLO SUELDO BASE) | \$5.228.001 | \$7.054.887 | 126% | 146% |
| NIVEL GERENCIAL (SUELDO BASE Y OTROS INCENTIVOS) | \$5.591.550 | \$7.649.620 | 86% | 83% |
| NIVEL NO-GERENCIAL | \$1.678.521 | \$1.844.629 | 69% | 75% |

NÚMERO DE PERSONAS POR SEXO

ESTAMENTOS

| | | |
|---------------------|------------|---------------|
| ADMINISTRATIVO | 146 (1,7%) | 277 (3,2%) |
| ALTA GERENCIA | 3 (0,03%) | 12 (0,1%) |
| AUXILIAR | 95 (1,1%) | 141 (1,6%) |
| FUERZA DE VENTA | 7 (0,08%) | 2 (0,02%) |
| GERENCIA | 15 (0,2%) | 71 (0,8%) |
| JEFATURA | 54 (0,61%) | 1.192 (13,7%) |
| OPERARIO | 81 (0,9%) | 5.057 (58%) |
| OTROS PROFESIONALES | 220 (2,5%) | 443 (5,1%) |
| OTROS TÉCNICOS | 96 (1,1%) | 813 (9,3%) |
| TOTAL GENERAL | 716 (8%) | 8.009 (92%) |



BRECHA SALARIAL

CATEGORÍA LABORAL

| CATEGORÍA LABORAL | MEDIA DE BRECHA SALARIAL* | MEDIANA DE BRECHA SALARIAL** |
|---------------------|---------------------------------|------------------------------------|
| ALTA GERENCIA | 56% | 58% |
| GERENCIA | 75% | 65% |
| JEFATURA | 126% | 146% |
| OPERARIO | 86% | 83% |
| FUERZA DE VENTA | 69% | 75% |
| ADMINISTRATIVO | 97% | 99% |
| AUXILIAR | 75% | 73% |
| OTROS PROFESIONALES | 82% | 84% |
| OTROS TÉCNICOS | 106% | 90% |
| TOTAL | 116% | 104% |

* Corresponde al porcentaje que la media del salario bruto por hora de mujeres representa de la media del salario bruto por hora de hombres.

** Corresponde al porcentaje que la mediana del salario bruto por hora de mujeres representa de la mediana del salario bruto por hora de hombres.

ÁMBITO SOCIAL PERSONAS

ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

CMF 5.5

Echeverría Izquierdo mantiene un compromiso firme con la prevención del acoso y la violencia en el trabajo. En esta línea, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) establece en su Título XXV los lineamientos y procedimientos para prevenir y abordar situaciones de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el entorno de trabajo.

Este reglamento, que ha sido presentado ante la Seremi de Salud y la Inspección del Trabajo, incluye disposiciones específicas sobre:

Trato digno y libre de violencia en el entorno laboral.

Prohibición de actos discriminatorios, asegurando igualdad de oportunidades para todos los colaboradores.

Procedimientos de denuncia e investigación, garantizando confidencialidad y protección a los denunciantes.

Medidas disciplinarias, que pueden incluir amonestaciones, multas o despido, según la gravedad del caso.

Además, se han realizado capacitaciones en el contexto del Modelo de Prevención del Delito, reforzando aspectos del Código de Conducta Ética que incluyen la prevención del acoso y la discriminación.

Durante 2024, implementamos un plan integral para la difusión y capacitación en Ley Karin, asegurando que todos los trabajadores conozcan sus derechos y los canales de denuncia disponibles.

Capacitaciones a distintos niveles de la empresa virtuales y presenciales en las distintas obras y contratos:

- Reuniones presenciales para la Alta Gerencia, lideradas por la Gerencia de Personas y Fiscalía.
- Webinars para líderes y colaboradores, con la participación de abogados expertos en la materia.
- Cápsulas informativas en charlas integrales, llegando a la totalidad de los trabajadores en terreno.
- Curso online disponible para todo trabajador con correo institucional, reforzando conceptos clave de la Ley Karin.

Estrategia de comunicación:

- Creación de un logo y marco gráfico exclusivo para difundir información de la Ley Karin, asegurando un mensaje claro y coherente.
- Desarrollo de afiches y dípticos informativos, entregados en las obras y oficinas.

Gracias a estas iniciativas, logramos capacitar al 100% de los trabajadores del Grupo, asegurando que todos cuenten con herramientas para prevenir, identificar y denunciar situaciones de acoso o violencia en el trabajo.

Nº DE DENUNCIAS

| DENUNCIA | PRESENTADAS EN EI | | PRESENTADAS ANTE LA DT | |
|-------------------------|---|---|---|---|
| |  |  |  |  |
| ACOSO LABORAL | 10 | 6 | 2 | 8 |
| ACOSO SEXUAL | 7 | 1 | 1 | 0 |
| VIOLENCIA EN EL TRABAJO | 0 | 0 | 0 | 0 |

PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

CMF 5.1.5

En 2024, se reforzó el trabajo de inclusión de personas en situación de discapacidad, promoviendo la concientización y la adaptación de los espacios de trabajo para garantizar condiciones equitativas para todos los colaboradores. Entre las acciones desarrolladas destacan:

- Charlas de sensibilización en contratos y obras, además de un webinar dirigido al sector privado, enfocado en educar sobre la importancia de la inclusión laboral.
- Optimización del proceso de reclutamiento y selección, asegurando criterios más inclusivos en la contratación.
- Ánalisis de puestos de trabajo, para adaptar funciones y garantizar una buena experiencia tanto para los nuevos trabajadores como para los equipos que los reciben.
- Charlas dirigidas a Gerentes Generales y Líderes, con foco en la actualización de la Ley de Inclusión y su impacto en el plan de acción corporativo.
- Capacitaciones en conceptos de discapacidad y lenguaje inclusivo, para mejorar la comunicación interna y promover el respeto en todos los niveles de la organización.
- Cursos de certificación de Gestores de Inclusión por unidad de negocio, asegurando que cada empresa del grupo cuente con expertos que puedan impulsar estas iniciativas en sus respectivas áreas.

Gracias a estas iniciativas, se ha logrado aumentar en un 43% la dotación de personas en situación de discapacidad, pasando de 30 a 43 PSD, lo que ha sido un logro relevante para el desarrollo de una cultura organizacional basada en el respeto y la diversidad.

FOMENTO DE LA INCLUSIÓN LABORAL EN NEXXO

Durante 2024, Nexxo ha impulsado diversas iniciativas para fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, promoviendo la concientización y sensibilización dentro de la compañía. A través de un enfoque integral, se han desarrollado instancias de capacitación y formación dirigidas a líderes de equipo, colaboradores y ejecutivos, con el objetivo de eliminar sesgos y fomentar una cultura organizacional más inclusiva.

Capacitación sobre la Ley de Inclusión Laboral (Ley 21.015): más de 40 colaboradores/as participaron en una charla dictada por el Área de Beneficios, en la que se abordaron los conceptos básicos de discapacidad, las obligaciones legales de la empresa y las acciones necesarias para su cumplimiento. La instancia permitió generar un espacio de diálogo, destacando el testimonio de un trabajador con discapacidad, quien compartió su experiencia y la importancia de la inclusión en el entorno laboral.

Obra de Teatro “Inclúyeme”: Como parte del Plan de Sostenibilidad de Nexxo, se realizó una representación teatral en alianza con Inventario Producciones y la Fundación Social de la CChC, cuyo objetivo fue visibilizar las barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el ámbito laboral. La actividad contó con la participación de la Coordinadora de Género, Diversidad e Inclusión del Grupo Ei, quien explicó los tipos de discapacidad y la relevancia de obtener la credencial de discapacidad.

“PARA EL PRÓXIMO AÑO SE ESTABLECE EL 2% DE CONTRATACIÓN CON DISCAPACIDAD COMO LA NUEVA META DE INCLUSIÓN (...) EN ESO HEMOS HECHO HARTO TRABAJO Y HARTO ESFUERZO (...) DE LIDERAZGO Y DE CREAR CONCIENCIA, SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA INCLUSIÓN Y EQUIDAD, ESO HA SIDO MUY IMPORTANTE ESTE AÑO”

Ignacio Pérez Cárdenas,
Gerente General Nexxo

ÁMBITO SOCIAL  PERSONAS

COLABORADORES: CICLO DE VIDA LABORAL

ATRACCIÓN DE TALENTO: CONSTRUYENDO EL MEJOR LUGAR PARA TRABAJAR



La meta de Echeverría Izquierdo es ser **“una empresa atractiva para trabajar”**. Que promueve un entorno con buen clima laboral, oportunidades de desarrollo, beneficios competitivos e iniciativas innovadoras en gestión de personas.

Este compromiso se vio reflejado en 2024, año en el que obtuvimos por primera vez el primer lugar en la industria de la construcción en el ranking Merco Talento, destacándonos como un empleador de referencia en el sector. Además, nuestras mediciones de clima laboral evidenciaron un crecimiento superior al del mercado y de las 10 empresas mejor evaluadas, reafirmando la evolución positiva de nuestra cultura organizacional. En cuanto a rotación voluntaria, logramos mantener un nivel bajo y estable por cuarto año consecutivo, consolidando un modelo de gestión que fomenta el compromiso y la fidelización del talento.

Si bien hemos avanzado en la consolidación de nuestra propuesta de valor como empleador, seguimos enfrentando desafíos en el reclutamiento de perfiles

técnicos y operativos, especialmente en cargos que deben ser validados por la compañía y nuestros mandantes.

Otro desafío clave es el aumento de la participación femenina en roles tradicionalmente ocupados por hombres. Estamos explorando diversas estrategias para fortalecer la equidad de género en la contratación, analizando nuevas alternativas para ampliar nuestra cuota de participación femenina en todas las áreas de la empresa.

En esta línea, hemos impulsado iniciativas concretas, como la participación en ferias laborales y el fortalecimiento de nuestros programas de prácticas y pasantías. En 2024, fuimos parte por primera vez de la Expo Talentosas, la primera feria enfocada 100% en mujeres, reafirmando nuestro compromiso con la diversidad e inclusión en la construcción.

Para optimizar la captación de talento, seguimos fortaleciendo el uso de tecnología en reclutamiento



y selección. A través de AIRA, nuestra plataforma de selección, logramos:

- Automatizar la evaluación de candidatos, comparando sus perfiles con los requisitos del cargo y generando un porcentaje de ajuste.
- Integrar múltiples portales de empleo, ampliando nuestra base de postulantes y facilitando la búsqueda de talento.
- Generar métricas precisas sobre postulaciones, datos demográficos y académicos, optimizando la toma de decisiones.

Además, estamos en fase de desarrollo del Aplicativo de Reclutamiento y Acreditación de Personal MOD, el cual permitirá:

- Estandarizar procesos de reclutamiento y acreditación en todas nuestras unidades de negocio.
- Mejorar la administración de la base de datos del personal reclutado.
- Generar reportes confiables y en tiempo real sobre los procesos de selección.

Este sistema se encuentra en fase de prueba en Nexxo y Montajes Industriales, con el objetivo de su implementación total en junio de 2025.

Por otro lado, Nexxo ha reforzado su estrategia de captación con ferias laborales permanentes, aumentando el acceso a una mayor base de postulantes elegibles.

Para fortalecer la incorporación de talento en la compañía, se desarrollan diversos programas de prácticas y pasantías en las unidades de negocio. Por ejemplo, a través de la alianza con la Universidad del Desarrollo y otras instituciones educativas. Estas iniciativas permiten acercar a estudiantes y egresados a la industria, brindándoles una experiencia práctica en un entorno laboral real.

Otro puente de vinculación con los nuevos talentos se realiza participando en ferias de empleo de instituciones de educación superior, para reforzar el posicionamiento de la compañía como un empleador atractivo, conectado e interesado en la incorporación de talento emergente.

ÁMBITO SOCIAL PERSONAS

DESARROLLO DE TRABAJADORES: IMPULSANDO EL CRECIMIENTO Y LA FORMACIÓN CONTINUA

CMF 5.8 iv | GRI 404-1, 404-2



191.434
HORAS DE
CAPACITACIÓN
EN 2024

 **13,9**
HORAS PROMEDIO
DE CAPACITACIÓN
EN HOMBRES

 **21,1**
HORAS PROMEDIO
DE CAPACITACIÓN
EN MUJERES



19,6%
DE TRABAJADORES
CAPACITADOS



\$MM 904,6
INVERSIÓN EN
CAPACITACIÓN

El desarrollo de los colaboradores es clave para fortalecer la cultura organizacional y responder a los desafíos de una industria en constante evolución. Por eso la estrategia de formación y capacitación se basa en un modelo estructurado que busca potenciar las competencias técnicas, conductuales y de seguridad, alineado con las necesidades del negocio y las mejores prácticas del sector.

El Procedimiento de Formación Corporativa se encuentra en constante actualización para adecuarse a los cambios del mercado y a las exigencias de la industria. En 2024, en el marco de la preparación para la certificación en la Norma Chilena 3262, este procedimiento fue revisado con un enfoque de equidad de género, asegurando que la formación en la empresa sea inclusiva y accesible para todos.

Como parte de la estrategia de crecimiento, en 2025 se implementará una nueva política de formación para aumentar significativamente el número de horas de capacitación en el Grupo El, fortaleciendo el aprendizaje y la especialización en todos los niveles de la organización.

El área de Formación ha estructurado su oferta en cinco categorías clave, permitiendo abordar distintas necesidades de desarrollo en la empresa:

- **Formación Conductual:** enfocada en el desarrollo de habilidades blandas, liderazgo, trabajo en equipo y bienestar laboral, con impacto directo en la productividad y la dinámica organizacional.
- **Formación en Seguridad:** programas orientados a la prevención de riesgos laborales, cumplimiento de normativas y promoción de un ambiente de trabajo seguro, garantizando la protección de los trabajadores y el cumplimiento legal.
- **Formación Técnica:** diseñada para potenciar las habilidades específicas necesarias para cada puesto de trabajo, optimizando procesos y fomentando la innovación de las operaciones.
- **Inducción:** clave en la integración de nuevos colaboradores, asegurando que comprendan la cultura de la empresa, sus responsabilidades y los recursos disponibles para desempeñar sus funciones con éxito.
- **Formación en Género:** en línea con la Norma Chilena 3262, orientada a la sensibilización y capacitación en igualdad de género, respeto a la diversidad y conciliación laboral y familiar, promoviendo una cultura organizacional más equitativa y sostenible.

Durante 2024, se implementaron diversas iniciativas de formación para fortalecer el desarrollo de los colaboradores y garantizar el cumplimiento de normativas clave:

- **Certificación de Competencias Laborales en el sector minero:** potenciamos la formación de trabajadores en contratos mineros, alineando sus competencias con la estrategia de crecimiento del grupo.
- **Programa de capacitación para la Ley Karin:** implementamos capacitaciones sobre la actualización de políticas públicas, con foco en buen trato, prevención del acoso y respeto en el entorno laboral.
- **Programas de ayuda en la transición laboral:** a nivel gerencial, dos colaboradores participaron en programas de outplacement, facilitando su reincisión y desarrollo profesional.

FORTALECIENDO EL LIDERAZGO EN GRUPO EI

El desarrollo de los líderes se impulsa a través de programas estratégicos de formación que potencian sus habilidades y fortalecen la cultura organizacional. Durante 2024, diversas unidades de negocio participaron en instancias formativas clave, como la tercera versión del programa "Líderes que Transforman", desarrollado junto a la Universidad Católica. También se realizó la capacitación "Líder Nexxo", enfocada en liderazgo y clima laboral; y el Programa de Liderazgo Estratégico en Montajes Industriales, que entregó herramientas de autoconocimiento y gestión de equipos.

Estos programas han permitido a los líderes adquirir nuevas competencias, promover la colaboración y consolidar un estilo de liderazgo alineado con los valores de la compañía. Las iniciativas de este tipo apuestan por el crecimiento profesional de los equipos, asegurando un impacto positivo en el desempeño y bienestar organizacional.



ÁMBITO SOCIAL  PERSONAS

HITOS DEL CONOCIMIENTO (HICO): APRENDIZAJE ESTRÁTÉGICO EN PROYECTOS ESPECIALES

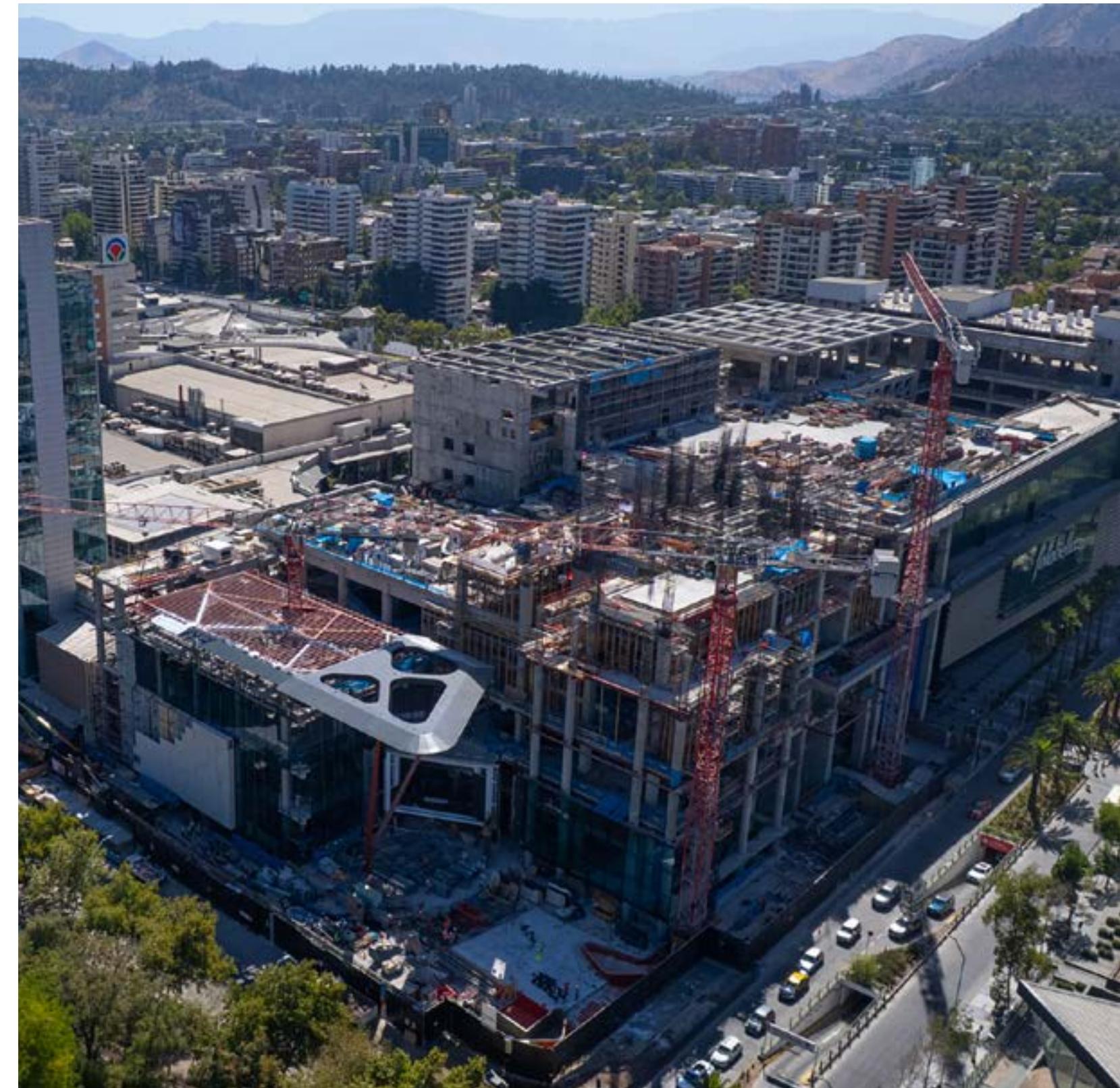
Como parte de su compromiso con la mejora continua y la gestión del conocimiento, Proyectos Especiales desarrolla la iniciativa Hito del Conocimiento (HICO), instancias de aprendizaje estratégicas, diseñadas para compartir experiencias y aprendizajes en función del ciclo de vida de los proyectos. Estos encuentros, tienen una estructura definida y son relatados por los mismos equipos de obra, asegurando una transmisión de conocimientos basada en la experiencia operacional directa.

Durante el 2024, se desarrolló el HICO sobre la obra Parque Arauco, instancia liderada por Raúl Aguilera, Gerente General de Proyectos Especiales. En el encuentro participaron los principales encargados de la obra, mientras que diversos colaboradores/as se sumaron vía streaming.



"PARA NOSOTROS ESTE HICO ERA BIEN IMPORTANTE. LA FINALIDAD ES MOSTRARLE AL RESTO DE LA ORGANIZACIÓN LO QUE SE HA HECHO, LO BUENO, LO MALO, CON LA MAYOR TRANSPARENCIA POSIBLE, PARA QUE TODOS PODAMOS APRENDER, AUNQUE SEA A LA DISTANCIA, SOBRE LA EJECUCIÓN DE UN PROYECTO DE ESTE TIPO"

Raúl Aguilera,
Gerente General de Proyectos Especiales.



ÁMBITO SOCIAL PERSONAS

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO: IDENTIFICACIÓN, DESARROLLO Y RETENCIÓN DEL TALENTO

La evaluación de desempeño es una herramienta estratégica que permite identificar, desarrollar y retener el talento dentro de la organización. A través de una medición estructurada de competencias, se analiza de manera objetiva el desempeño de los colaboradores del Rol Privado, generando información clave para la toma de decisiones en materia de formación, compensaciones y planes de carrera.

A partir de los resultados de las evaluaciones de competencias y potencial, anualmente se construyen mapas de talento que permiten:

- Identificar colaboradores con alto potencial y aquellos que requieren planes de desarrollo.
- Diseñar planes de acción personalizados, que pueden incluir formación, revisiones salariales o reubicaciones estratégicas.
- Analizar tendencias y construir un histórico de desempeño, facilitando la gestión de carrera a largo plazo.

Además, se realiza un análisis en profundidad a través de:

- Promedios de notas por evaluador y unidad de negocio, para identificar variaciones significativas en el desempeño.
- Desviaciones estándar, permitiendo detectar brechas críticas y áreas de mejora.
- Cruce con datos de compensaciones, lo que nos permite detectar riesgos de fuga y actuar proactivamente en la retención de talento clave.

Este año, se mantiene el fortalecimiento del programa de evaluación de competencias "Conversaciones que Movilizan", que permite identificar y distinguir liderazgos y talentos, de aquellos que aún están en desarrollo. Con esta evaluación, se elaboran mapas de talento para generar planes de acción específicos para la retención y el crecimiento de los colaboradores estratégicos.

Adicionalmente, se han implementado múltiples iniciativas de evaluación de potencial, enfocadas en identificar brechas entre los perfiles requeridos y los ocupantes actuales de ciertos cargos. Ejemplos de este tipo son: el Proyecto Supervisores Candelaria (unidad de negocio NEXXO) y Proyecto Codelco Teniente (unidad de negocio Montajes Industriales). Ambos programas han permitido detectar oportunidades de desarrollo y optimizar la planificación de carrera de los equipos.

"SIGUIENDO LOS PASOS DE NEXXO, EN PILOTES TERRATEST INICIAMOS EL PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE LA NORMA CHILENA 3262 SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL"

Francisco Casas,
Gerente General Pilotes Terratest

BIENESTAR Y BENEFICIOS: CUIDANDO A NUESTRA GENTE

CMF 5.7, 5.8 | GRI 401-2

El bienestar de los colaboradores es un pilar fundamental para el desarrollo de la cultura organizacional. Por ello, se ofrece una amplia gama de beneficios diseñados para mejorar la calidad de vida de los equipos y sus familias, promoviendo el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Con foco en la salud, se entrega un seguro de vida y uno complementario de salud y dental, que incluye cobertura catastrófica y seguro de vida para todos los trabajadores de planta, con un copago promedio del 67% por parte de la empresa. Adicionalmente, los colaboradores pueden acceder al Plan Construye Tranquilo de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), que ofrece atención médica ambulatoria y hospitalaria en una red de clínicas en convenio a nivel nacional.

Además, se ofrece un convenio con la Fundación Arturo López Pérez (FALP), con acceso a seguros oncológicos a precios preferenciales. Y para mejorar el acceso a bienes y servicios, existen descuentos exclusivos en una red de más de 200 comercios, que incluyen:

- Descuentos en gimnasios, atención psicológica, ópticas, alimentos, gas, tecnología, entre otros, a través de la Cuponera Digital.
- Precios preferenciales en Entel, para telefonía hogar, equipos y líneas móviles.
- Convenio con Banco de Chile, con cuenta corriente sin costo de mantenimiento, tarjeta de débito y línea de crédito.
- Descuento en Dimeiggs para la compra de artículos escolares y de oficina



ÁMBITO SOCIAL  PERSONAS

PERMISOS POST NATALES 2024

GRI 401-3



Para promover la formación educacional de los colaboradores y sus hijos/os, se les ofrece asesoría para postular a becas estatales que faciliten el acceso a financiamiento de carreras o la educación de sus hijos/as.

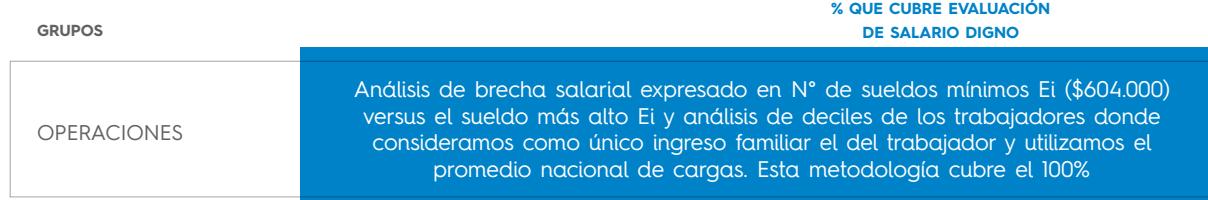
Para la conciliación y vida familiar se entregan beneficios como:

- Regalo de ajuar para trabajadores/as que se convierten en padres o madres.
- Tarde libre el día de su cumpleaños, para fomentar la conciliación familiar.
- Fiesta de Navidad para los trabajadores/as y sus familias, con entrada y alimentación incluida (última edición en Fantasilandia).
- Entrega de regalos de Navidad para los hijos/as de los trabajadores hasta los 12 años.
- En Nexxo, además de los 5 días de permiso parental legal por nacimiento, se otorgan 2 días adicionales para todos los colaboradores y 3 días hábiles adicionales para trabajadores sindicalizados, promoviendo la conciliación familiar desde el nacimiento de sus hijos/as. Este beneficio no es transferible ni reemplazable por bonificación.

En términos de beneficios para la jubilación, en el caso del Sindicato de Pilotes Terratest, los trabajadores tienen derecho, al término de su relación laboral por renuncia o mutuo acuerdo, a una indemnización voluntaria equivalente al 75% de 11 sueldos base, con un tope de 90 UF.

Finalmente, en compensaciones, el año 2024 se aseguró un sueldo mínimo de \$638.000 para todos los colaboradores. Y para el 2025 se comprometió aumentarlo a \$667.000

A continuación, se señalan las metodologías para determinar y evaluar el pago salarial digno, así como los porcentajes que esta evaluación cubre del salario final.

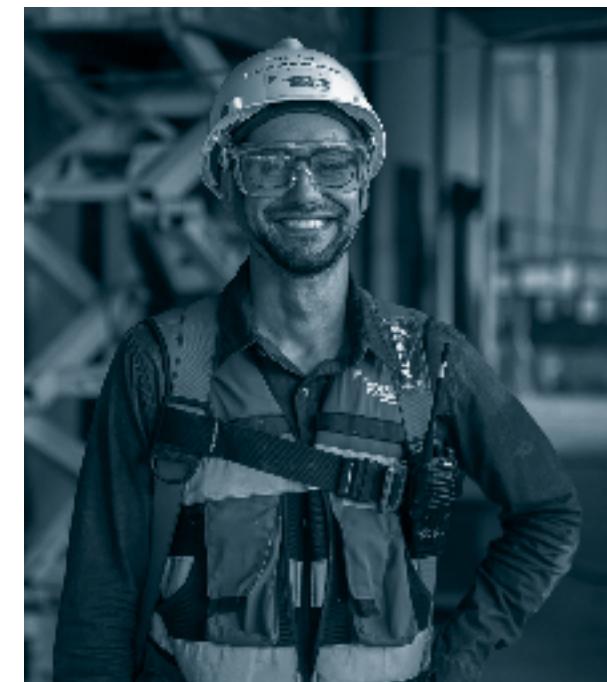
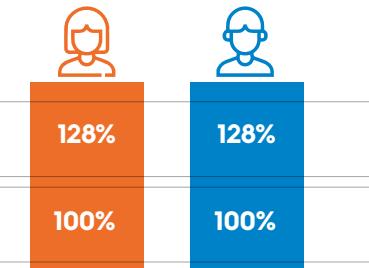


RATIO DEL SALARIO MÍNIMO DE HOMBRES Y MUJERES EN PROPORCIÓN AL SALARIO MÍNIMO LEGAL

GRI 405-2

% DEL SALARIO MÍNIMO OTORGADO POR LA COMPAÑÍA VS
EL SALARIO MÍNIMO LEGAL

% DE OPERACIONES DE EISA QUE CUBRE ESTE INDICADOR

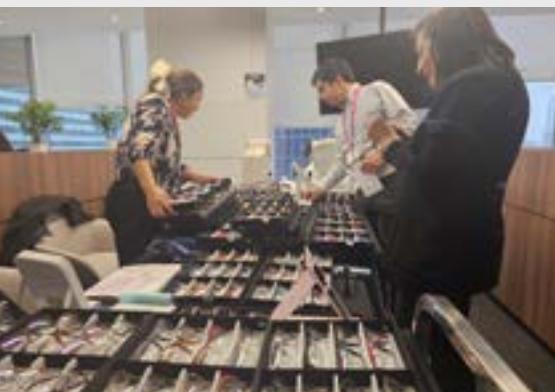


ÁMBITO SOCIAL PERSONAS

FERIAS DE BIENESTAR EN GRUPO EI

Como parte del compromiso con la calidad de vida de los colaboradores/as, el Grupo EI ha consolidado las Ferias de Bienestar como una instancia clave para acercar beneficios, convenios y operativos de salud en los espacios de trabajo. Estas ferias han permitido que cientos de trabajadores/as accedan a prestaciones médicas, asesorías y descuentos exclusivos, sin interrumpir su jornada laboral.

El año 2024 se realizaron dos ediciones destacadas de la feria. La primera en Oficina Central del Grupo EI y la segunda en la Casa Matriz de Nexxo, donde los asistentes pudieron acceder a convenios con mutuales, cajas de compensación, ópticas y seguros de salud. También se desarrollaron operativos de nutrición, oftalmología, electrocardiograma, cuidado de la piel y masoterapia. La alta participación y la valoración positiva de los colaboradores/as han posicionado esta iniciativa como un pilar dentro de las estrategias de bienestar.



GRUPO EI PARTICIPA EN EL PROGRAMA BECAS EMPRESARIOS DE LA CONSTRUCCIÓN

Por cuarto año consecutivo, Grupo EI participó en el programa "Becas Empresarios de la Construcción". Una iniciativa de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC) que reconoce y apoya el desempeño académico de los hijos/as de trabajadores/as del sector.

En su versión 2024, 31 estudiantes, hijos de colaboradores/as de las unidades de negocio, fueron galardonados en la categoría "Premio Mejores Alumnos y Alumnas", destacando su esfuerzo y excelencia académica. Este reconocimiento no solo representa un respaldo económico para las familias, sino también una motivación para que los jóvenes continúen desarrollándose y alcanzando sus metas.



CELEBRACIÓN DEL DÍA DEL TRABAJADOR/A DE LA CONSTRUCCIÓN EN GRUPO EI

El Grupo EI celebra a quienes día a día construyen el país con su esfuerzo y dedicación. En el Día del Trabajador/a de la Construcción, se realizaron desayunos en diversas obras de Soluciones Habitacionales y Proyectos Especiales, donde líderes y equipos directivos compartieron con los colaboradores para reconocer su trabajo y compromiso.

Desde la Obra Parque Arauco, el Gerente General Corporativo, Pablo Ivelic, destacó la labor de cada trabajador/a, mientras que la Gerenta de Personas, Francisca Agliati, reafirmó el compromiso de la empresa con su equipo: "Hoy somos nosotros quienes trabajamos para ellos".

La actividad tuvo muy buena recepción por parte de los trabajadores/as. En Pilotes Terratest y VSL agradecieron también el envío de regalos corporativos y la jornada se vivió con gratitud y orgullo, consolidando el espíritu de comunidad dentro del Grupo EI.



NEXXO REALIZA CAMBIO DE CAJA DE COMPENSACIÓN A TRAVÉS DE UN PROCESO PARTICIPATIVO

En un esfuerzo por involucrar a sus colaboradores/as en decisiones clave, Nexxo llevó a cabo un proceso de consulta participativa para elegir la nueva Caja de Compensación, permitiendo que los trabajadores/as compararan beneficios y votaran de manera informada.

Con una participación del 67,3%, los colaboradores/as eligieron mayoritariamente a Caja Los Andes como su nueva prestadora de beneficios. La encargada de Beneficios de Nexxo, Claudia Pérez, destacó el desafío de coordinar la consulta a nivel nacional, asegurando que la información llegara a todos/as a través de diversos canales. Este proceso refuerza el compromiso de Nexxo con la transparencia, la participación y el bienestar de sus equipos.

ÁMBITO SOCIAL



PERSONAS

CLIMA LABORAL



68

PUNTOS EN ENCUESTA DE CLIMA.
19% + QUE LA MEDICIÓN
ANTERIOR EN 2022.

82%
DE PARTICIPACIÓN.
8% + SOBRE LA
MEDICIÓN ANTERIOR.

El 2024 fue un año desafiante en materia de gestión de personas, con hitos clave como la implementación de la Ley de 40 horas y la Ley Karin, además de los desafíos propios del negocio. A pesar de este contexto, los resultados obtenidos en la segunda Encuesta de Clima Laboral y el Primer Lugar alcanzado en la industria de la construcción, en "Merco Talento", reflejan los buenos resultados obtenidos con las estrategias de gestión del talento implementadas.

Estos avances se sustentan en iniciativas clave como: el programa de formación de líderes, ("Líderes que Transforman EI-UC"); la implementación del proceso de evaluación de competencias y feedback, ("Conversaciones que Movilizan"); y también, el fortalecimiento del equipo de HR Business Partners (HRBP) en cada unidad de negocio. Estas acciones han consolidado un modelo de liderazgo que potencia la experiencia de los colaboradores, alineando las metas corporativas con el bienestar de sus trabajadores.

El año 2024 se realizó la segunda versión de la Encuesta de Clima Laboral de todo el Grupo El. En esta versión, mejoraron los resultados respecto de la versión anterior (2022), y alcanzó una participación de 82,4% en Chile y 94,7% en Perú.

Esta medición se basa en el NHS (Net Happiness Score), que evalúa cuatro dimensiones del clima laboral (Bienestar, Reconocimiento, Compromiso y Sostenibilidad) en una escala de -100 a 100. La encuesta es aplicada por una empresa externa, de forma online y anónima, para asegurar la confidencialidad y confiabilidad de los datos.

A partir de los resultados de la Encuesta y los focus groups realizados, se establecieron planes de acción para el periodo 2024-2025, centrados en tres pilares estratégicos:

COMUNICACIÓN
fortalecer canales de diálogo
bidireccional para asegurar
que las iniciativas resuenen con
las necesidades de nuestros
colaboradores.

DESARROLLO
potenciar el crecimiento
profesional a través de
programas de formación y
capacitación.

RECONOCIMIENTO
generar instancias para visibilizar
y valorar los aportes individuales
y colectivos en la organización.

Durante este año, se implementarán mediciones continuas para evaluar el impacto de los planes de acción y garantizar que las iniciativas de clima laboral tengan un impacto positivo en la experiencia de los equipos.

El éxito en la gestión del clima laboral no solo radica en las iniciativas estructuradas, sino también en la construcción de una cultura organizacional sólida y motivadora. Para eso, la compañía cuenta con un marco de valores y competencias, que está muy bien definido en su propósito: "Desafiamos nuestros límites para transformar la industria y agregar valor al entorno".

"LA DIVINA PARRILLA": NEXXO FORTALECE EL COMPAÑERISMO A TRAVÉS DE LA GASTRONOMÍA

Con gran éxito finalizó la primera versión de "La Divina Parrilla", concurso gastronómico de Nexxo que buscó fomentar el compañerismo y la camaradería entre colaboradores/as. Durante varios meses, equipos de Servicios Compartidos y Operaciones demostraron su talento culinario en preparaciones a la parrilla, al horno de barro y al disco, mientras sus compañeros/as evaluaban cada plato.



RELACIONES LABORALES

GRI 2-30



Las relaciones laborales son un factor estratégico clave para el desarrollo de la compañía y el bienestar de sus colaboradores. Por eso el compromiso de Echeverría Izquierdo está centrado en garantizar que el trabajo se realice en un ambiente de tranquilidad, respeto, seguridad, equidad e inclusión, promoviendo un clima organizacional basado en la credibilidad y la cooperación mutua.

Con este enfoque, se reconoce y respeta el derecho de los trabajadores a organizarse en sindicatos, asegurando relaciones directas y fluidas con sus representantes. Para eso, se apoya la gestión de los dirigentes sindicales fomentando su rol como interlocutores válidos para abordar las necesidades de sus representados y fortalecer el diálogo social dentro de la empresa.

Actualmente, el Grupo El cuenta con 13 sindicatos activos en sus distintas unidades de negocio. Durante 2024, se firmaron 13 convenios colectivos, garantizando la continuidad operacional y el fortalecimiento del vínculo con los trabajadores. Además, en este período no se registraron huelgas, reflejando el compromiso de la empresa con una gestión laboral basada en el diálogo y la construcción de acuerdos sostenibles.

Por eso el objetivo es continuar consolidando una gestión de relaciones laborales que favorezca la estabilidad, la colaboración y el bienestar de los equipos, alineada con los valores de la compañía y con el cumplimiento estricto de la legislación laboral vigente.

ÁMBITO SOCIAL



PERSONAS

JENNIFER MALDONADO: PRIMERA MUJER EN LIDERAR EL SINDICATO DE NEXXO

Con gran respaldo de sus compañeros/as, Jennifer Maldonado se convirtió en la primera presidenta del sindicato de Nexxo Casa Matriz, marcando un hito en la organización. Asistente administrativa desde 2021, asumió este desafío con el propósito de fortalecer la representación de los trabajadores/as y promover un clima laboral basado en el diálogo y la colaboración.



“PARA MÍ, ESTE PROCESO FUE UNA META PERSONAL Y PROFESIONAL. QUIERO SER UN EJEMPLO PARA MI HIJA Y DEMOSTRAR QUE CON ESFUERZO Y DETERMINACIÓN SE PUEDEN ALCANZAR GRANDES LOGROS”

Jennifer Maldonado
Presidenta del sindicato Nexxo Casa Matriz.

“DESAYUNOS CONVERSATORIOS”: NEXXO FOMENTA EL DIÁLOGO CERCANO CON SUS COLABORADORES/AS

Para fortalecer la cercanía y el sentido de pertenencia dentro de Nexxo, se lanzó la iniciativa “Desayunos Conversatorios”. Un espacio de diálogo entre gerencias y colaboradores/as en un ambiente distendido. En su primera versión, el Gerente General, Ignacio Pérez, lideró el encuentro destacando la importancia de escuchar inquietudes y sugerencias para seguir mejorando el clima laboral.



Esta instancia, que tendrá una frecuencia mensual, ha sido valorada por los participantes como una oportunidad para generar lazos, compartir experiencias y sentirse parte del desarrollo organizacional. Con estos encuentros, Nexxo refuerza su compromiso con una cultura más cercana, participativa y colaborativa.

COMUNIDADES: DESARROLLO TERRITORIAL

GESTIÓN DE IMPACTOS EN LAS COMUNIDADES

GRI 413-1 | 413-2

Se reconoce que los proyectos generan impactos en las comunidades aledañas, así como también, se reconoce la importancia del desarrollo territorial y de la vinculación de las comunidades con las operaciones de la compañía. Por eso el enfoque se basa en el cumplimiento normativo, el respeto por las personas y la implementación de estrategias de comunicación y mitigación de estos impactos, para asegurar una convivencia armónica de los proyectos con el entorno.

Si bien la naturaleza de nuestros proyectos determina distintos niveles de interacción con la comunidad, se mantiene un compromiso transversal con la transparencia, el respeto y la gestión responsable de las operaciones de todas las unidades de negocio.

Para asegurar una comunicación efectiva con las personas y comunidades, se aplica el Plan de Relacionamiento Comunitario, que establece mecanismos para gestionar inquietudes y garantizar un comportamiento respetuoso entre proyectos y su entorno.

Entre las principales acciones destacan:

Libro de comunicaciones y reclamos en accesos a las obras para que los vecinos puedan reportar situaciones.

Señalización en porterías con información del proyecto, medidas de seguridad y contacto del constructor a cargo.

Reglamento de Relacionamiento Comunitario, dirigido a los trabajadores de faena, reforzando las normas de convivencia y respeto con el entorno.

ESTRATEGIAS DE RELACIONAMIENTO COMUNITARIO POR UNIDAD DE NEGOCIO



Se ha implementado una estrategia de comunicación antes y durante el desarrollo de las obras, que incluye:

- Entrega de cartas informativas a la comunidad con detalles del proyecto y contacto de referencia.
- Canales de comunicación abiertos, libro de reclamos en obra y contacto directo con la administración de los edificios cercanos.

ÁMBITO SOCIAL PERSONAS



El lanzamiento de la gerencia y el plan de sostenibilidad de la compañía impulsó a esta unidad de negocio a priorizar sus proveedores como el foco de su relacionamiento comunitario. Para eso, se desarrolló un webinar sobre "requisitos para acreditarse como proveedor NEXXO"; y se realizó el evento "La semana del proveedor", para consolidar el relacionamiento comunitario con este grupo y analizar estrategias de mejora a largo plazo.

"EL RELACIONAMIENTO COMUNITARIO LO TRABAJAMOS EN CÓMO NOSOTROS NOS RELACIONAMOS CON NUESTROS PROVEEDORES LOCALES. (...) CON LA CREACIÓN DE LA GERENCIA Y EL PLAN DE SOSTENIBILIDAD DESARROLLAMOS UN REFORZAMIENTO DE LO QUE ES LA CULTURA DE LA SOSTENIBILIDAD, CON UNA CAMPAÑA COMUNICACIONAL FUERTE Y UN HITO IMPORTANTE QUE FUE (...) "LA SEMANA DEL PROVEEDOR". UN ENCUENTRO DE NEXXO CON SUS PROVEEDORES (...) Y GENERAMOS INSTANCIAS DE FEEDBACK, PARA VER CÓMO PODÍAMOS MEJORAR NUESTRO RELACIONAMIENTO"

Ignacio Pérez Cárdenas
Gerente General NEXXO



La interacción con la comunidad está determinada principalmente por los clientes, quienes gestionan la relación con los vecinos y autoridades. No obstante, se mantiene una política de puertas abiertas para atender cualquier requerimiento relacionado con las operaciones de la empresa.



Refuerza el diálogo con la comunidad mediante reuniones con juntas de vecinos, informando sobre medidas de mitigación y recopilando inquietudes para mejorar la ejecución de los proyectos.



Apoya a los clientes en sus compromisos con la comunidad. En los proyectos donde la responsabilidad es directa, el relacionamiento se lleva a cabo mediante contacto directo con los vecinos y la generación de oportunidades laborales locales a través de la OMIL (Oficina Municipal de Intermediación Laboral).

El 2024, la unidad de negocio Montajes Industriales realizó diversas contribuciones a la comunidad, reflejando su compromiso con la inversión social y el desarrollo sostenible:

- Contribuciones directas en efectivo: \$42.527.200 destinados a iniciativas comunitarias.
- Voluntariado Corporativo: trabajadores aportaron horas dentro de su jornada laboral para participar en actividades comunitarias y campañas ambientales.
- Gastos de Administración en inversión social: \$20.000.000 en difusión, asesoría, investigación y actividades de relacionamiento comunitario.

GESTIÓN COMUNITARIA Y AMBIENTALES EN OBRAS DE MONTAJES INDUSTRIALES.

Cada obra cuenta con un equipo de ambientalistas que lideran las actividades de apoyo a la comunidad en alineación con los compromisos adquiridos por los clientes. Dentro de estas acciones se incluyen:

- Ejecución de campañas ambientales en colaboración con las comunidades locales.
- Mitigación de impactos ambientales y sociales, asegurando que nuestras operaciones respeten las costumbres y la idiosincrasia de cada comunidad.
- Desarrollo de planes de trabajo en conjunto con los titulares de los proyectos, velando por el cumplimiento de los compromisos comunitarios y ambientales.

COMPROMISO EN MOMENTOS CRÍTICOS: APOYO A DAMNIFICADOS POR INCENDIOS EN LA V REGION

Dentro de sus fortalezas, el Grupo Ei reconoce la solidaridad y el trabajo en equipo como valores muy importantes de la empresa; que cobraron especial relevancia tras los devastadores incendios que afectaron a la Región de Valparaíso el año 2024.

Para apoyar a los colaboradores/as afectados, se impulsó la **"Colecta Solidaria 1+1"**. Una iniciativa que convocó a trabajadores/as y directores de la empresa para reunir recursos que permitieran entregarles una ayuda concreta e inmediata.

Gracias a esta campaña, se recaudaron \$60.128.000.- monto que fue entregado directamente a los 16 colaboradores/as que sufrieron pérdidas a causa de los incendios. La iniciativa consistió en que por cada aporte realizado por un trabajador/a, la empresa duplicaba la cantidad, permitiendo así maximizar el impacto de la ayuda.

Desde NEXXO, cuya operación cuenta con colaboradores/as en la zona afectada, también se sumaron a las visitas presenciales para brindar apoyo a los damnificados. Al respecto, Ignacio Pérez, Gerente General de NEXXO, destacó que *"con el apoyo de todos los trabajadores/as del Grupo, sumado al aporte de nuestros directores, pudimos llegar rápida y eficazmente con una ayuda concreta hacia las familias afectadas en un tiempo corto"*.

Con esta mención, es importante también reiterar el agradecimiento a cada una de las 1.390 personas que participaron en esta noble cruzada, que además, reafirma el compromiso con la seguridad, bienestar y el apoyo mutuo dentro de la organización.

ÁMBITO SOCIAL PERSONAS

COMUNIDADES: GESTIÓN SOCIOAMBIENTAL

El Grupo El está comprometido con la gestión responsable de los impactos temporales que pueden derivarse de sus actividades, asegurando que sus operaciones coexistan armónicamente con el entorno y las comunidades aledañas.

Cada una de las unidades de negocio, ya sea de forma interna o en coordinación con los titulares de los proyectos, implementa medidas de mitigación para prevenir o minimizar potenciales afectaciones al entorno.

Entre las estrategias más comunes de mitigación se incluyen:

- Implementación de pantallas acústicas para reducir el ruido en las obras.
- Uso de tecnologías menos ruidosas y nuevas metodologías constructivas.
- Gestión de permisos con municipios y coordinación con autoridades locales.
- Cumplimiento estricto de horarios de trabajo para minimizar molestias.
- Reuniones con la comunidad para informar y recoger inquietudes.

GESTIÓN DE IMPACTOS EN 2024

GRI 413-2

Durante el año, la unidad de Proyectos Especiales enfrentó desafíos específicos asociados a impactos en el entorno, tales como ruido ambiental, acumulación de camiones de hormigón y montaje de grúas torre. Para mitigar estos efectos, se implementaron diversas acciones, entre ellas:

- Instalación de pantallas acústicas en puntos estratégicos.
- Coordinación y gestión de permisos municipales para minimizar impactos en la comunidad.
- Uso de tecnologías de menor emisión sonora en maquinaria y herramientas.
- Cumplimiento estricto de horarios de trabajo y protocolos de comunicación con los vecinos.

Asimismo, las unidades de negocio cuentan con canales de comunicación abiertos, que permiten a las comunidades expresar sus inquietudes y gestionar posibles reclamos de manera eficiente y transparente.

Con estas iniciativas, se reafirma el compromiso con una gestión ambiental y social responsable, para asegurar que las operaciones de la compañía respeten el entorno y minimicen sus impactos, contribuyendo al desarrollo sostenible de las comunidades cercanas a los sectores donde la compañía opera.



ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL



GESTIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO: CARBONO NEUTRALIDAD

CMF 8.3

GESTIÓN AMBIENTAL

Bajo la estrategia de sostenibilidad "Visión de Futuro", el Grupo Echeverría Izquierdo reafirma su compromiso con la construcción limpia, la descarbonización y el desarrollo de alternativas circulares, con el propósito de minimizar el impacto ambiental de sus operaciones. Este compromiso se materializa a través de un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) que abarca todas las unidades de negocio y se basa en los estándares de la norma ISO 14001:2015, que establece un marco para la identificación, control y reducción de impactos ambientales derivados de la actividad de la empresa, basado en cinco pilares clave:

- Identificación y evaluación de impactos ambientales, a través de una matriz de evaluación, garantizando un monitoreo continuo de riesgos.
- Cumplimiento normativo, asegurando que todas las operaciones cumplan con la legislación vigente.
- Ecoeficiencia operacional, optimizando el uso de recursos y minimizando residuos.
- Educación y cultura ambiental, con capacitaciones dirigidas a colaboradores y grupos de interés.
- Monitoreo y mejora continua, a través de auditorías internas y externas.

Cada unidad de negocio cuenta con una Política Integrada de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, que incorpora aspectos como:

- Regulación de requerimientos legales y normativos.
- Prevención y mitigación de impactos ambientales.
- Adaptación al cambio climático.
- Protección de la biodiversidad.
- Uso eficiente de recursos naturales.

El área responsable de la implementación y control de esta estrategia es la Gerencia de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, que trabaja en conjunto con las áreas de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente en cada obra o proyecto.

"ACTUALMENTE, ESTAMOS OFRECIENDO SOLUCIONES TÉCNICAS NUESTRAS PARA REDUCIR LA HUELLA DE CARBONO, Y ESO LO ESTAMOS VALORIZANDO Y CALCULANDO EN NUESTROS PRESUPUESTOS. POR EJEMPLO, SI HAY UNA ESTRUCTURA "X" QUE VIENE CON UNA SOLUCIÓN TRADICIONAL, YO VOY A PRESENTAR UNA ALTERNATIVA USANDO MI TECNOLOGÍA DE "POST TENSADO" PARA REDUCIR ESE SÓLIDO. Y ESA REDUCCIÓN DE MATERIALES, YO LA DECLARO Y LA MUESTRO CON UN NÚMERO, PARA DECIR QUE APARTE DE NUESTRA SOLUCIÓN MOSTRAMOS CUÁL ES LA CANTIDAD O LA HUELLA DE CARBONO QUE PODEMOS REDUCIR UTILIZANDO (...)"

Fernando Pino,
Gerente General VSL

En línea con el compromiso de gestionar el desempeño ambiental de manera eficiente, se ha fortalecido el Sitio de **Ecoeficiencia Operacional**, plataforma que permite recopilar datos clave sobre el desempeño ambiental de la empresa. Este sistema permite un monitoreo en tiempo real de indicadores como:

- Consumo energético
- Generación de residuos y economía circular
- Uso del recurso hídrico

Este enfoque basado en datos permite la toma de decisiones informadas y la identificación de oportunidades de mejora, garantizando el cumplimiento de los compromisos ambientales del Grupo Ei.

Durante 2024, las unidades de negocio han desarrollado acciones que han permitido reducir los efectos adversos de sus operaciones y contribuir a una industria de la construcción más limpia y eficiente, destacando avances en economía circular, eficiencia hídrica y reducción de emisiones. Gracias a esta gestión, Echeverría Izquierdo no ha tenido multas asociadas a temas ambientales en los últimos 5 años.

UNIDADES DE NEGOCIO CERTIFICADAS POR LA NORMA ISO 14001: 2015



ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL



PLANETA

CONCIENCIA AMBIENTAL EN LA GESTIÓN DE PROYECTOS ESPECIALES

En el marco de la conmemoración del Día Mundial del Medio Ambiente, Proyectos Especiales llevó a cabo la iniciativa **“Conciencia Ambiental y Fortalecimiento del Sistema de Gestión”**, enfocada en promover la sostenibilidad y reforzar las buenas prácticas ambientales en sus obras.

Durante todo el mes de junio, a través de charlas y material informativo, se sensibilizó a los colaboradores sobre la importancia del manejo responsable de residuos, el reciclaje y la reducción del impacto ambiental. Las actividades se realizaron en las obras de San Isidro, Parque Arauco y Los Militares, y estuvieron lideradas por María José Guajardo, Coordinadora Ambiental de la Unidad de Negocio.

Además de fortalecer la cultura ambiental en la organización, se buscó generar un compromiso real con el cuidado del planeta. Para reforzar este mensaje, a todos los colaboradores se les entregó una bolsa fabricada con material 100% reciclado, alusiva a las 3R: Reducir, Reutilizar y Reciclar.

"EN EL SUR, EN LA COMUNA DE NACIMIENTO, APOYAMOS UN EMPRENDIMIENTO QUE FABRICA DISTINTOS PRODUCTOS CON EL EXCEDENTE DE LOS CUEROS DE LOS EPP DE SOLDADURA, ADEMÁS LA HEMOS IDO ASESORANDO EN CÓMO UBICAR SUS PRODUCTOS EN EL MERCADO. ASÍ QUE SE TRATA DE UN PROGRAMA BIEN INTERESANTE, CON UN ASPECTO AMBIENTAL QUE TIENE QUE VER CON LA REUTILIZACIÓN DE UN DESECHO Y TAMBIÉN TIENE UN ASPECTO SOCIAL YA QUE SE DA TRABAJO A MUJERES MAYORES JEFAS DE HOGAR, FOMENTANDO EL DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL."

Darío Barros,

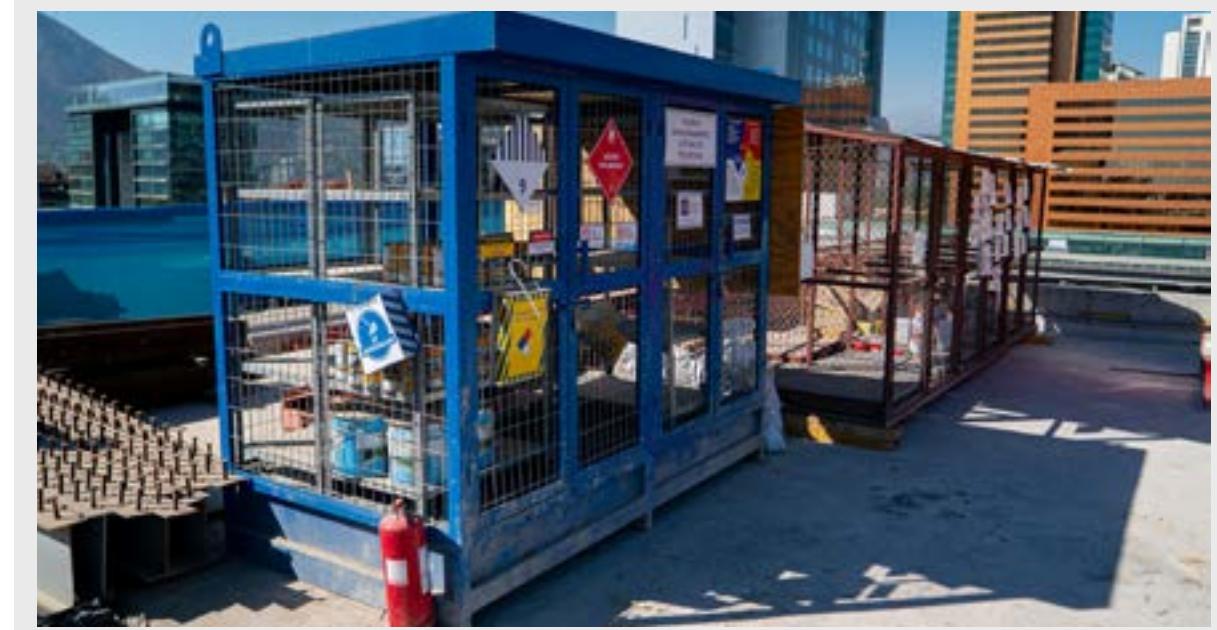
Gerente General en Echeverría Izquierdo Montajes Industriales

COMPROMISO CON LA SEGURIDAD AMBIENTAL: CAMPAÑA VERDE EN NEXXO

En el marco del Día Mundial del Medio Ambiente, celebrado el 5 de junio, Nexxo desarrolló una campaña de seguridad ambiental con el objetivo de concientizar a los colaboradores sobre los impactos ambientales asociados a sus actividades diarias. La iniciativa, que se llevó a cabo a nivel nacional, estuvo enfocada en la correcta gestión de sustancias peligrosas, la mitigación de impactos ambientales y el reforzamiento de los Riesgos Críticos en materia ambiental.

La campaña incluyó actividades interactivas y lúdicas, como el Memorice ambiental, Desafío Limpiemos Chile, Dibujemos un mundo mejor y Crea tu Planetín. Además, en Casa Matriz se organizó la primera Feria Ambiental, donde participaron expositores como la Municipalidad de Concón, Revaloriza, Rentokil, Contrato de GNLQ y Superbee, con el fin de fortalecer la educación ambiental en el equipo. Como parte de las acciones de concienciación, se llevó a cabo la obra de teatro “Trabajos con Sustancias Peligrosas”, que permitió a los asistentes comprender, desde una perspectiva didáctica, la importancia de la manipulación segura de productos químicos en su quehacer diario.

Además, Nexxo reforzó su compromiso con la sostenibilidad a través de iniciativas concretas como la entrega de semillas para huertos orgánicos y árboles nativos, permitiendo a los colaboradores contribuir activamente al medioambiente y dejar una “huella ambiental concreta”, en palabras del Gerente de HSE, Rodrigo Vera. Tras un mes de actividades, la campaña fue ampliamente valorada por los equipos de trabajo, quienes destacaron el impacto positivo de las iniciativas en la comprensión y adopción de prácticas sostenibles en su labor diaria. Con esto, Nexxo reafirma su compromiso con el desarrollo de una cultura ambiental responsable, promoviendo acciones que contribuyan a la protección del entorno y la seguridad en sus operaciones.



ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL



GESTIÓN DE EMISIONES

Uno de los pilares estratégicos de la Estrategia de Sostenibilidad de Grupo Ei es la descarbonización, para lo cual la compañía ha avanzado en la medición, control y reducción de su huella de carbono. Desde el 2022, este trabajo ha sido impulsado por el **Comité de Huella**, instancia en la que participan representantes de todas las unidades de negocio y áreas corporativas clave, con el fin de fortalecer la gobernanza en materia ambiental y avanzar en la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

Durante 2024, la compañía ha continuado con el proceso de medición y verificación de su huella de carbono, consolidando un sistema de monitoreo más representativo de las operaciones en Chile y Perú. Este año, se avanzó en el envío de los resultados del cálculo de emisiones para su verificación externa por parte de la consultora SLR, con el objetivo de validar los datos y registrar los resultados en el programa Huella Chile del Ministerio del Medio Ambiente.

Esta medición de huella de carbono se ha basado en el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol), considerando las emisiones directas (Alcance 1), indirectas por consumo de energía adquirida (Alcance 2) y otras emisiones indirectas (Alcance 3).

En línea con el compromiso de reducción de GEI, Grupo Ei ha definido los siguientes ejes de acción para la gestión de emisiones.

- **Definición de metas de reducción de GEI** a nivel corporativo y por unidad de negocio, en colaboración con el Comité de Huella.
- **Implementación de iniciativas de eficiencia energética en operaciones**, incluyendo la incorporación progresiva de energías renovables y tecnologías que reduzcan la dependencia de combustibles fósiles.
- **Optimización del consumo de recursos** en proyectos y centros de trabajo, con foco en la reducción del uso de agua y energía.
- **Fomento de la economía circular y gestión de residuos**, promoviendo acciones de reutilización y reciclaje que minimicen impactos ambientales. La compañía mantiene una alianza entre las unidades de negocio NEXXO y Montajes Industriales con la Planta Revaloriza, que a través del proceso de segmentación y reciclaje hace posible la obtención de nuevas materias primas.

El Comité de Huella ha jugado un rol clave en la articulación de iniciativas de mitigación del cambio climático. Durante 2024, este comité ha realizado reuniones periódicas en las que se han abordado diversos temas estratégicos, tales como:

Verificación de la huella de carbono y registro en Huella Chile.

Gestión y uso eficiente del agua, con especial énfasis en el levantamiento de iniciativas para la reducción y reutilización del recurso hídrico.

Revisión de lineamientos del Manual para el Uso Eficiente del Agua de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), con foco en su aplicación en los proyectos constructivos.

Desarrollo de estrategias de reducción de emisiones de GEI, incluyendo la evaluación de metas de descarbonización para los próximos años.



De cara a 2025, el Comité de Huella continuará liderando la planificación de acciones enmarcadas en los objetivos de sostenibilidad de la compañía, alineadas con el compromiso de carbono neutralidad al 2050.

La gestión de emisiones en Grupo Ei sigue evolucionando hacia una mayor precisión en la medición, la implementación de acciones concretas de reducción y el fortalecimiento de la cultura organizacional. A través del trabajo conjunto de todas sus unidades de negocio y el liderazgo del Comité de Huella, la empresa sigue avanzando en la construcción de un futuro más limpio y responsable con el medio ambiente.



ECHEVERRÍA IZQUIERDO CERTIFICA SU HUELLA DE CARBONO Y RECIBE EL RECONOCIMIENTO DE CUANTIFICACIÓN DEL PROGRAMA HUELLACHILE 2023

En su compromiso con la sostenibilidad y la gestión responsable de sus impactos ambientales, Echeverría Izquierdo verificó su Huella de Carbono de manera independiente, con lo cual cumple con todos los requisitos para optar al reconocimiento de Cuantificación de HuellaChile.

El inventario verificado corresponde al período 01 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023, considerando las distintas operaciones dentro de Chile, distribuidas en Soluciones Habitacionales, Montajes Industriales, VSL, NEXXO, Proyectos Especiales y Pilotes Terratest.

Este logro representa un avance significativo en la gestión de la sostenibilidad dentro del Grupo Ei, permitiendo establecer metas concretas de reducción de emisiones con foco en Alcance 1 y 2, correspondientes a las operaciones propias.

Además, el proceso de verificación ha identificado oportunidades de mejora para futuras mediciones, tales como:

- Optimización de la recolección de datos en categorías como Viaje de negocios y Transporte de colaboradores.
- Incorporación de nuevas fuentes de emisión, como la Categoría 3 de Alcance 3: Otras emisiones de energía.
- Evaluación detallada de emisiones de fuentes fijas y móviles para mejorar la precisión de los cálculos.
- Análisis de emisiones indirectas asociadas al uso de productos de la organización.

ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL



PLANETA

MEDICIÓN DE LAS EMISIONES DE GEI

GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4

Recientemente, Echeverría Izquierdo culminó su cuarta medición anual de huella de carbono, consolidando un ciclo de cinco años de datos (2020-2024) y reforzando su compromiso con la transparencia ambiental y la mitigación de las emisiones.

Como parte de su cultura de mejora continua, la organización viene implementando estrategias innovadoras y mejores prácticas para ampliar sistemáticamente el alcance de su huella operacional, asegurando resultados más precisos y representativos. Este esfuerzo se alinea con su compromiso de transparencia y sostenibilidad, reforzando la integración de métricas estandarizadas y el análisis riguroso como pilares para la toma de decisiones ambientalmente responsables.

La compañía ha venido perfeccionando su plataforma de ecoeficiencia, incorporando nuevas categorías del Alcance 3 e implementando una metodología innovadora para medir la huella de carbono de insumos. Este enfoque, desarrollado en colaboración transversal con el área de abastecimiento, utiliza datos cuantitativos (volúmenes y cantidades) en lugar de valores monetarios, garantizando mayor precisión y alineación con estándares internacionales de trazabilidad ambiental.

Como parte de su estrategia de integración de las distintas unidades de negocio, la empresa ha mantenido la medición de sus emisiones de sus operaciones en Perú.

Por primera vez, ha incorporado el impacto ambiental del traslado de colaboradores del rol general a su medición integral de huella de carbono.

METODOLOGÍA

La medición de la huella de carbono corporativa de Echeverría Izquierdo para el año 2024 se realizó bajo la metodología consolidada del GHG Protocol (Protocolo de Gases de Efecto Invernadero) –en su Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte (Edición Revisada) del World Resources Institute (WRI) y el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)–, alineada con los estándares internacionales de transparencia y comparabilidad. Este enfoque, aplicado de manera consistente desde años anteriores, garantiza la trazabilidad, coherencia y auditabilidad de los datos, reforzando la integridad del sistema de gestión ambiental de la empresa.

La medición de la huella de carbono de Echeverría Izquierdo incluyó las operaciones de todas sus filiales estratégicas en Chile: Soluciones Habitacionales, Montajes Industriales, VSL, NEXXO, Proyectos Especiales y Pilotes Terratest, así como las actividades de sus filiales en Perú.

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 que se encuentren a cargo de los mandantes en base a las RCAs correspondientes a cada proyecto.

Para la medición se utilizaron los factores de emisión proporcionados por Huella Chile, los cuales fueron actualizados a partir de la información otorgada por DEFRA (UK Department for Environment, Food & Rural Affairs) en su versión del 2024.

Para el alcance 2, referente a los consumos de energía, se utilizó el método basado en mercado, el cual permite reconocer el uso de energías renovables, permitiendo a la empresa reflejar los esfuerzos por reducir su huella de carbono.

Las emisiones asociadas a los bienes y servicios comprados incorporaron nuevos insumos identificados en consulta con las unidades de negocio, sumándose a los materiales históricos (hormigón, acero, fierro, madera, HDPE, PVC, ladrillos, cobre, bronce, aluminio, PET y plásticos).

Adicionalmente, para esta medición, se adoptó una metodología basada en cantidades físicas consumidas durante 2024, reemplazando el enfoque previo de cálculo por valor económico de compras. Esta evolución metodológica permite eliminar distorsiones por variaciones de precios y tipo de cambio, priorizando factores de emisión específicos por material.

Adicionalmente, para el caso del acero, se utilizó el factor de emisión reportado por el principal proveedor de acero de Echeverría Izquierdo, el cual tiene un valor significativamente menor al promedio utilizado por la industria, permitiendo una disminución sustancial en las emisiones asociadas a este material. Esto permite visibilizar la importancia de la relación con los proveedores en el trabajo por reducir la huella de carbono.

Por primera vez, se incluyó en esta medición las emisiones incorporadas de los bienes de capital de la organización. La metodología utilizada, contempló la identificación de las emisiones generadas en la fabricación del activo y luego el cálculo de las emisiones anuales a partir de la vida útil del bien.

Las emisiones de la Categoría 4 (transporte y distribución aguas arriba) se calcularon utilizando los costos de los servicios logísticos y factores de emisión del modelo US EEIO de la EPA. Se incluyó el transporte de materiales desde la bodega central a proyectos, el traslado de maquinaria y la movilización de personal, excluyendo los envíos gestionados directamente por proveedores.

Para calcular las emisiones de la Categoría 5 (residuos operacionales), se analizaron tres flujos principales: residuos asimilables a domiciliarios, residuos de construcción y residuos peligrosos, considerando su método de disposición final (relleno sanitario o reciclaje). Adicionalmente, se calcularon las emisiones específicas de materiales clave según su tratamiento, como el reciclaje de papel/cartón y la reutilización de madera nacional, utilizando factores de emisión alineados con estándares internacionales.

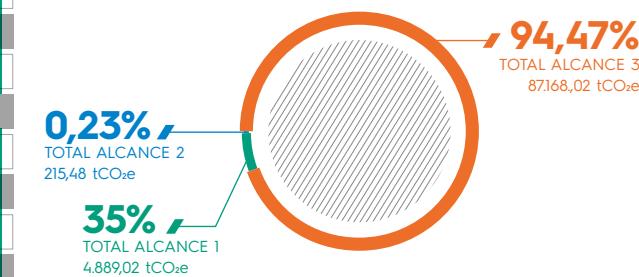
Para las emisiones de categoría 6 viaje de negocios se utilizó la base de datos de pasajeros por vuelo considerando (origen y destino). El cálculo consideró las distancias recorridas por los vuelos en cada tramo desde el aeropuerto de origen al aeropuerto de destino a través de una calculadora de distancias, haciendo una adecuada diferenciación entre vuelos local e internacionales.

Finalmente, para realizar la medición de la categoría 7 de transporte de colaboradores, se realizó una encuesta interna a los colaboradores de las distintas unidades de negocio, tanto del rol privado como del general, en donde se les preguntaba el método de transporte utilizado y la distancia promedio recorrida en su viaje ida y vuelta desde el lugar de residencia al lugar de trabajo.

HUELLA DE CARBONO ECHEVERRIA IZQUIERDO

GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4

| ALCANCE | UNIDAD | 2024 |
|--|-----------------------------|------------------|
| 1 | Tons CO ₂ e | 4.889,02 |
| 2 | Tons CO ₂ e | 215,48 |
| 3 | Tons CO ₂ e | 87.168,02 |
| Categorías de Alcance 3 Medidas | | |
| 1) Bienes y Servicios Comprados | Tons CO ₂ e | 53.007,18 |
| 2) Bienes de capital | Tons CO ₂ e | 4.582,51 |
| 4) Transporte y Distribución Upstream | Tons CO ₂ e | 10.884,03 |
| 5) Residuos Generados en Operaciones | Tons CO ₂ e | 2.689,45 |
| 6) Viaje de Negocios | Tons CO ₂ e | 9.173,43 |
| 7) Transporte de colaboradores | Tons CO ₂ e | 6.831,62 |
| Huella de Carbono Total | Tons CO₂e | 92.272,53 |



INTENSIDAD DE EMISIONES / INGRESOS

| ALCANCE | UNIDAD | 2024 |
|---------------------------------|--------------------------|-------------------|
| Alcance 1 | kgCO ₂ e/MUSD | 9,04 |
| Alcance 2 | kgCO ₂ e/MUSD | 0,40 |
| Alcance 3 | kgCO ₂ e/MUSD | 161,20 |
| Ingresos Totales Anuales | MUSD | 540.742,52 |

INTENSIDAD DE EMISIONES / HH

| ALCANCE | UNIDAD | 2024 |
|------------------------------|------------------------|-------------------|
| Alcance 1 | kgCO ₂ e/HH | 0,21 |
| Alcance 2 | kgCO ₂ e/HH | 0,01 |
| Alcance 3 | kgCO ₂ e/HH | 3,66 |
| Horas Totales Anuales | HH | 23.819.424 |

ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL



PLANETA



Hacia un desarrollo sustentable

Puerto Varas, 13 noviembre 2024

Sra. Carolina Reyes M.
Gerente de Sostenibilidad
Echeverría Izquierdo S.A.
Presente

Ref.: Carta de Verificación de
Inventario de Emisiones GEI

De nuestra consideración, se informa que la empresa PASOS Medioambiente Ltda. ha realizado la verificación de la cuantificación de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero, lo que considera lo siguiente:

- Periodo: 01/01/2023 – 31/12-2023
- Organización: Echeverría Izquierdo S.A.
- Dirección: Rosario Norte N°532, Piso 8, Las Condes, Región Metropolitana, Chile

La evaluación de cumplimiento se ha realizado en concordancia con la norma NCh-ISO 14064:2019 y con los procedimientos establecidos por el Programa HuellaChile. El inventario verificado representa un total de 109.334,94 tCO₂e, para las siguientes actividades:

| Categoría | Emisión GEI | |
|---|----------------------------------|-------------------|
| | Cantidad (tCO ₂ e) | Porcentaje (%) |
| EMISIONES DIRECTAS DE GEI | 2.490,43 | 2,28 |
| Combustión estacionaria | - | - |
| Combustión Móvil | 2.490,43 | 2,28 |
| Uso suelo, cambios en el uso de suelo y Silvicultura | - | - |
| Procesos industriales | - | - |
| Emisiones fugitivas | - | - |
| EMISIONES INDIRECTAS DE ELECTRICIDAD IMPORTADA | 249,51 | 0,23 |
| Emisiones indirectas provenientes de electricidad importada | 249,51 | 0,23 |
| Emisiones indirectas de otra energía importada y/o pérdidas T&D | - | - |
| OTRAS EMISIONES INDIRECTAS DE GEI CAUSADAS POR | 106.595,00 | 97,49 |
| Transporte | 1.228,65 | 1,12 |
| Productos que utiliza la organización | 105.366,35 | 96,37 |
| Uso de los productos de la organización | - | - |
| Emisión GEI total | 109.334,94 | 100,00 |



Hacia un desarrollo sustentable

El proceso de verificación consideró, además, el Principio de Imparcialidad, en el cual el equipo verificador declara que:

- No es trabajador, no tiene participación accionaria ni tiene vínculos de consanguinidad de hasta tercer grado con los socios de la entidad verificada.
- Durante este proceso de verificación, el equipo verificador mantuvo independencia e imparcialidad completa, no existiendo ningún elemento que haya influido o tratado de influir en la integridad del proceso

Finalmente, del proceso de verificación se concluye lo siguiente:

El 22 de agosto de 2024, el equipo cuantificador de Echeverría Izquierdo S.A. emitió la Declaración de Cuantificación de Emisiones de GEI, el Reporte y el Informe de Cuantificación de Emisiones GEI del Programa HuellaChile, conforme a los requisitos de la norma NCh-ISO 14.064/1:2019. Posteriormente, el equipo de verificación de PASOS Medioambiente Ltda. llevó a cabo un proceso de evaluación de cumplimiento, que después de un segundo ciclo de verificación culminado con un segundo informe de cuantificación el 11 de noviembre de 2024, concluye con un nivel de aseguramiento limitado, que no existe evidencia de que la declaración de GEI:

- No es materialmente correcta
- No ha sido elaborada en concordancia con la Norma Internacional relacionada con la cuantificación
- No ha utilizado correctamente la herramienta de cálculo del Inventario de Emisiones GEI de HuellaChile

Autorizado por:

Pamela Mardones

Directora Ejecutiva
PASOS Medioambiente Ltda.

Julio Utreras

Encargado Eficiencia Energética
PASOS Medioambiente Ltda.

ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL



INFORME TCFD

GOBERNANZA

Echeverría Izquierdo ha fortalecido su estructura de gobernanza en materia de cambio climático, asegurando una integración efectiva en la toma de decisiones estratégicas y operacionales. Durante el 2024, se avanzó en la consolidación del Comité de Huella, instancia que lidera la medición, certificación y reducción de la huella de carbono del Grupo, además de la obtención del Reconocimiento de Cuantificación del Programa HuellaChile.

Asimismo, se estableció el Comité de Riesgos, el cual incorpora dentro de su análisis los riesgos climáticos desde una perspectiva integral, abarcando tanto los riesgos físicos como los de transición. Este comité permite una visión más estructurada de los impactos del cambio climático en las operaciones, inversiones y la cadena de suministro.

A nivel ejecutivo, la Gerencia de Sostenibilidad sigue desempeñando un rol clave en la implementación de la estrategia climática, asegurando la alineación con compromisos corporativos, normativas nacionales e internacionales y el desarrollo de iniciativas de mitigación y adaptación. De manera periódica, los avances en materia climática y de sostenibilidad son presentados al Directorio, promoviendo un esquema de retroalimentación y toma de decisiones basado en la evaluación de riesgos y oportunidades climáticas.

ESTRATEGIA

Echeverría Izquierdo ha avanzado en la identificación de riesgos y oportunidades asociados al cambio climático. Si bien aún no cuenta con una estrategia formal de gestión de riesgos climáticos, ha implementado diversas acciones que buscan minimizar los impactos de estos en sus operaciones.

Durante el 2024, la compañía certificó su huella de carbono bajo estándares internacionales y obtuvo el Reconocimiento de Cuantificación del Programa HuellaChile, consolidando su compromiso con la transparencia en la medición y reducción de emisiones. Este proceso ha sido clave para definir futuras metas de reducción y evaluar los riesgos asociados a sus emisiones.

En términos de oportunidades, el cambio climático está impulsando una transformación en la industria de la construcción, lo que genera nuevas posibilidades de negocio a través de infraestructuras más resilientes y sostenibles. La creciente demanda por edificaciones eficientes, reducción de emisiones en el ciclo de vida de los materiales y el desarrollo de nuevos modelos de construcción ofrecen un espacio para la innovación en la compañía.

Por otro lado, se mantiene una vigilancia climática permanente, evaluando cambios normativos, compromisos de mitigación y adaptación, y tendencias del sector, con el fin de anticiparse a los desafíos regulatorios y financieros asociados al cambio climático.

GESTIÓN DE RIESGOS

El Grupo ha continuado desarrollando herramientas para la gestión de riesgos climáticos. Actualmente, todas sus unidades de negocio cuentan con un Sistema de Gestión Ambiental, y cinco de ellas están certificadas bajo la norma ISO 14.001.

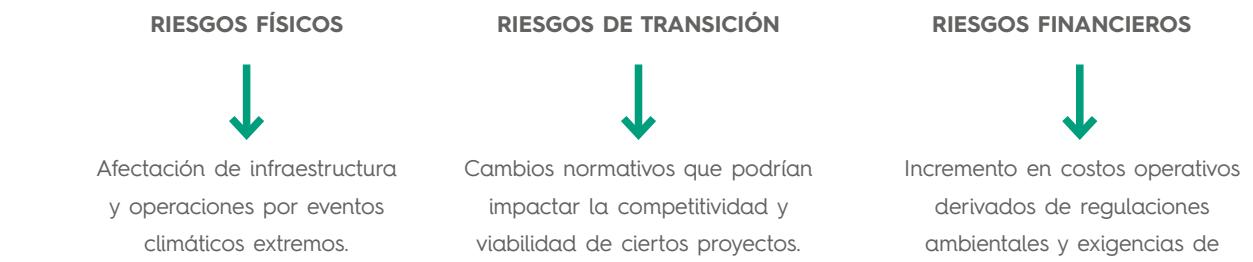
Entre las principales iniciativas en gestión de riesgos y mitigación, destacan:

CARBONO NEUTRALIDAD
Avances en la medición de la huella de carbono, alineados con el Plan Nacional de Descarbonización 2050.

ECOEFICIENCIA OPERACIONAL
Mejoras en procesos para reducir el consumo de energía y materiales en las operaciones.

DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN SUSTENTABLE
Implementación de procesos de innovación y eficiencia en nuevos proyectos, incluyendo industrialización y reducción de impactos ambientales.

Además, la compañía ha iniciado la implementación de economía circular, mediante estrategias de reducción, reutilización y valorización de residuos en sus operaciones. En términos de mitigación de riesgos, se han identificado los siguientes desafíos clave:



MÉTRICAS Y OBJETIVOS

Como parte de su compromiso con la gestión climática, Echeverría Izquierdo ha establecido métricas clave para evaluar su impacto y desempeño en sostenibilidad:

MEDICIÓN ANUAL DE LA HUELLA DE CARBONO, incluyendo alcances 1, 2 y 3.

GESTIÓN DE RESIDUOS
cantidad de residuos enviados a vertederos y cantidad de residuos reciclados.

CONSUMOS ENERGÉTICOS
en todas sus unidades de negocio.

MEDICIÓN ANUAL DE LA HUELLA HÍDRICA EN NEXXO, incluyendo el análisis del consumo de agua y la eficiencia operativa en su casa matriz en Concón.

ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL



GESTIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO: ECOEFICIENCIA OPERACIONAL

GRI 302-1, 302-3

EFICIENCIA ENERGÉTICA



El avance en eficiencia energética y la exploración de energías renovables forman parte del plan de acción de sostenibilidad de la compañía, con el objetivo de reducir el impacto ambiental de sus operaciones y alinearse con los estándares internacionales de construcción sustentable. A través de distintas iniciativas, la compañía busca optimizar el uso de los recursos y explorar alternativas más sustentables para la operación de sus oficinas y proyectos en obra.

En las oficinas centrales de todas las unidades de negocio se opera con energía proveniente de fuentes renovables no convencionales, suministrada por IMELSA, lo que contribuye a la reducción de su huella de carbono.

En Montajes Industriales, se promueve el uso eficiente de equipos de alto consumo energético y fomento de energías renovables en proyectos clave. Un ejemplo de esto es el uso de paneles solares en las infraestructura de instalaciones fijas y flujos (IIFF), como es el caso del proyecto EPC Muelle Centinela (AMSA), marcando un hito en la incorporación de energías limpias en los procesos constructivos.

En Nexxo, se ha desarrollado un proyecto de instalación de faena autosustentable, abastecido por energía solar, lo que permite reducir el consumo de combustibles fósiles en zonas donde el acceso a la red eléctrica convencional es limitado.

En el caso de Soluciones Habitacionales, se han incorporado elementos de eficiencia energética a nivel proyectual, priorizando el uso de tecnologías y materiales que optimicen el consumo energético en las edificaciones y faciliten la obtención de calificación energética de vivienda.



"A PARTIR DE LA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD, EN 2023 INICIAMOS EL TRABAJO EN LA NORMA ISO 14001. COMO RESULTADO, OBTUVIMOS POR PRIMERA VEZ ESTA CERTIFICACIÓN, LO QUE REFLEJA NUESTRO COMPROMISO CON UNA GESTIÓN AMBIENTAL SISTEMÁTICA Y CONSISTENTE."

Francisco Casas,
Gerente General Pilotes

ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL



INDICADORES DE ECOEFICIENCIA OPERACIONAL

GRI 302-1/3

CONSUMO DE COMBUSTIBLES NO RENOVABLES

| | UNIDAD | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------------------|--------|--------|-------|-------|-------|
| Oficina Central Corporativa | MWh | - | - | - | - |
| Soluciones Habitacionales | MWh | 271 | 1.224 | 684 | 164 |
| Pilotes Terratest | MWh | 8.991 | 3.975 | 3.908 | 6.775 |
| NEXXO | MWh | 1.984 | 629 | 3.557 | 6.701 |
| Montajes Industriales | MWh | 25.513 | 178 | 242 | 216 |
| VSL | MWh | 75 | 168 | 81 | 40 |
| Proyectos Especiales | MWh | 1.256 | 1.083 | 329 | 537 |
| El Perú | MWh | - | - | 679 | 4.078 |

CONSUMO DE ELECTRICIDAD NO RENOVABLE

| | UNIDAD | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Oficina Central Corporativa | MWh | - | 77,36 | 71,07 | 0,00 |
| Soluciones Habitacionales | MWh | 118,06 | 222,00 | 74,94 | 137,87 |
| Pilotes Terratest | MWh | 288,37 | 186,84 | 188,56 | 181,00 |
| NEXXO | MWh | 178,95 | 191,91 | 207,59 | 185,87 |
| Montajes Industriales | MWh | 509,11 | 174,30 | 92,69 | 90,61 |
| VSL | MWh | 66,87 | 48,30 | 62,67 | 52,72 |
| Proyectos Especiales | MWh | 913,19 | 416,86 | 233,18 | 0,76 |
| El Perú | MWh | - | - | 100,54 | 421,75 |

INTENSIDAD CONSUMO COMBUSTIBLES NO RENOVABLES / INGRESOS

| | UNIDAD | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|--------|
| Oficina Central Corporativa | kWh/USD | - | - | - | - |
| Soluciones Habitacionales | kWh/USD | 5,895 | 25,818 | 17,266 | 1,95 |
| Pilotes Terratest | kWh/USD | 211,587 | 178,285 | 237,643 | 158,48 |
| NEXXO | kWh/USD | 22,863 | 4,428 | 25,825 | 50,71 |
| Montajes Industriales | kWh/USD | 81,767 | 0,533 | 0,655 | 0,97 |
| VSL | kWh/USD | 8,747 | 14,839 | 10,178 | 6,46 |
| Proyectos Especiales | kWh/USD | 15,313 | 14,467 | 4,168 | 8,80 |
| El Perú | kWh/USD | - | - | 19,101 | - |

INTENSIDAD CONSUMO DE ELECTRICIDAD NO RENOVABLE / INGRESOS

| | UNIDAD | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------------------|---------|--------|--------|--------|-------|
| Oficina Central Corporativa | kWh/USD | - | 81,219 | 0,000 | - |
| Soluciones Habitacionales | kWh/USD | 2,568 | 4,683 | 1,892 | 1,642 |
| Pilotes Terratest | kWh/USD | 6,786 | 8,380 | 11,466 | 4,234 |
| NEXXO | kWh/USD | 2,062 | 1,351 | 1,507 | 1,406 |
| Montajes Industriales | kWh/USD | 1,632 | 0,522 | 0,251 | 0,409 |
| VSL | kWh/USD | 7,799 | 4,266 | 7,875 | 8,487 |
| Proyectos Especiales | kWh/USD | 11,134 | 5,569 | 2,954 | 0,864 |
| El Perú | kWh/USD | - | - | 2,828 | - |

INTENSIDAD CONSUMO COMBUSTIBLES NO RENOVABLES / HORAS HOMBRE (HH)

| | UNIDAD | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------------------|--------|-------|-------|-------|------|
| Oficina Central Corporativa | kWh/HH | - | - | - | - |
| Soluciones Habitacionales | kWh/HH | 1,822 | 2,078 | 0,610 | 0,13 |
| Pilotes Terratest | kWh/HH | 9,612 | 6,743 | 7,963 | 4,94 |
| NEXXO | kWh/HH | 0,396 | 0,091 | 0,478 | 0,82 |
| Montajes Industriales | kWh/HH | 1,191 | 0,008 | 0,013 | 0,02 |
| VSL | kWh/HH | 0,164 | 0,335 | 0,195 | 0,13 |
| Proyectos Especiales | kWh/HH | 0,640 | 0,560 | 0,173 | 0,36 |
| El Perú | kWh/HH | - | - | 1,624 | - |

INTENSIDAD CONSUMO DE ELECTRICIDAD NO RENOVABLE / HORAS HOMBRE (HH)

| | UNIDAD | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|
| Oficina Central Corporativa | kWh/HH | - | 0,201 | 0,196 | - |
| Soluciones Habitacionales | kWh/HH | 0,794 | 0,377 | 0,066 | 0,107 |
| Pilotes Terratest | kWh/HH | 0,308 | 0,316 | 0,384 | 0,132 |
| NEXXO | kWh/HH | 0,035 | 0,028 | 0,027 | 0,023 |
| Montajes Industriales | kWh/HH | 0,023 | 0,008 | 0,005 | 0,008 |
| VSL | kWh/HH | 0,146 | 0,096 | 0,151 | 0,171 |
| Proyectos Especiales | kWh/HH | 0,465 | 0,215 | 0,122 | 0,035 |
| El Perú | kWh/HH | - | - | 0,240 | - |

ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL



GESTIÓN DE RESIDUOS

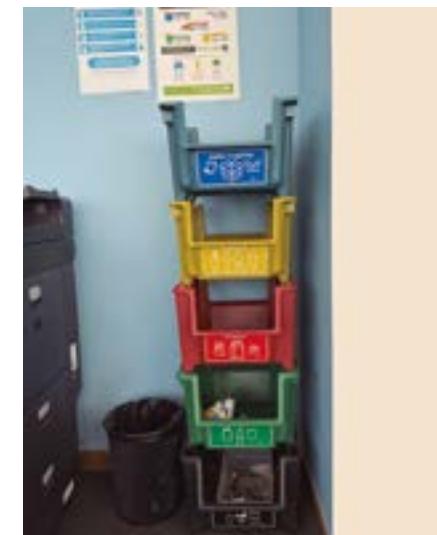
GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

La gestión eficiente y responsable de residuos es una prioridad dentro de la estrategia ambiental del Grupo Ei. El compromiso con la economía circular y la reducción del impacto ambiental se traduce en la identificación, monitoreo y gestión de los residuos generados en las diversas actividades operacionales. Las unidades de negocio del grupo han implementado procedimientos específicos para el manejo de residuos domiciliarios, no peligrosos y peligrosos, asegurando su disposición final conforme a la normativa vigente y promoviendo la valorización y reutilización de materiales.

Los residuos generados en las operaciones de las distintas unidades de negocio se clasifican en:



En la Oficina Central de Echeverría Izquierdo, se ha implementado un sistema de reciclaje que permite gestionar de manera eficiente los residuos generados en las operaciones diarias. Actualmente, se cuenta con puntos limpios distribuidos estratégicamente para la recolección de papel y cartón, vidrios, metales y plásticos, promoviendo así una cultura de economía circular y reducción del impacto ambiental.



Las unidades de negocio cuentan con controles y registros mensuales de la generación y disposición de residuos, utilizando herramientas como Ventanilla Única RETC, SIDREP, y listas de chequeo para garantizar el cumplimiento normativo.

Para garantizar el cumplimiento normativo y la correcta gestión de los residuos, se han establecido las siguientes medidas transversales en el Grupo Ei:

- Declaración en plataformas oficiales como SINADER y SIDREP para asegurar la trazabilidad de los residuos generados.
- Contratos con empresas certificadas, exigiendo cumplimiento normativo en la recolección, transporte y disposición final.
- Inspecciones y auditorías ambientales periódicas para evaluar el desempeño en la gestión de residuos.
- Capacitación y sensibilización a los trabajadores en buenas prácticas ambientales y reducción de residuos.

Adicionalmente, las distintas Unidad de Negocio implementan iniciativas en base a su contexto particular, entre las que destacan:

MONTAJES INDUSTRIALES



- Implementación de Plan de Manejo de Residuos, con métricas asociadas a economía circular.
- Desarrollo del programa de reciclaje de cueros de soldadores, en alianza con Welders Chile, donde los residuos de cuero se transforman en nuevos productos de protección personal, generando empleo a emprendedoras locales.
- Declaración de residuos en Ventanilla Única RETC para asegurar la trazabilidad de los desechos.
- Implementación de campañas de reciclaje de residuos, tanto en obras como en oficina central, promoviendo la reducción y reutilización de materiales.

GESTIÓN DE RESIDUOS ELECTRÓNICOS

Este año, la compañía entregó 820 Kgs. de desechos electrónicos a la empresa Recicla Ya, para gestionar de manera sostenible esos residuos. Esta operación, se logró a través de una Resolución Sanitaria emitida por la SEREMI de Salud, (Nº 03286), ante el Ministerio del Medio Ambiente.

Para el Grupo Ei es fundamental resolver lo que ocurre con la basura electrónica, debido a que sus metales pesados son peligrosos para el medio ambiente y son potencialmente contaminantes. Por eso es sumamente importante que la compañía se haga cargo de los residuos que genera, a través de alternativas sostenibles como el reciclaje.

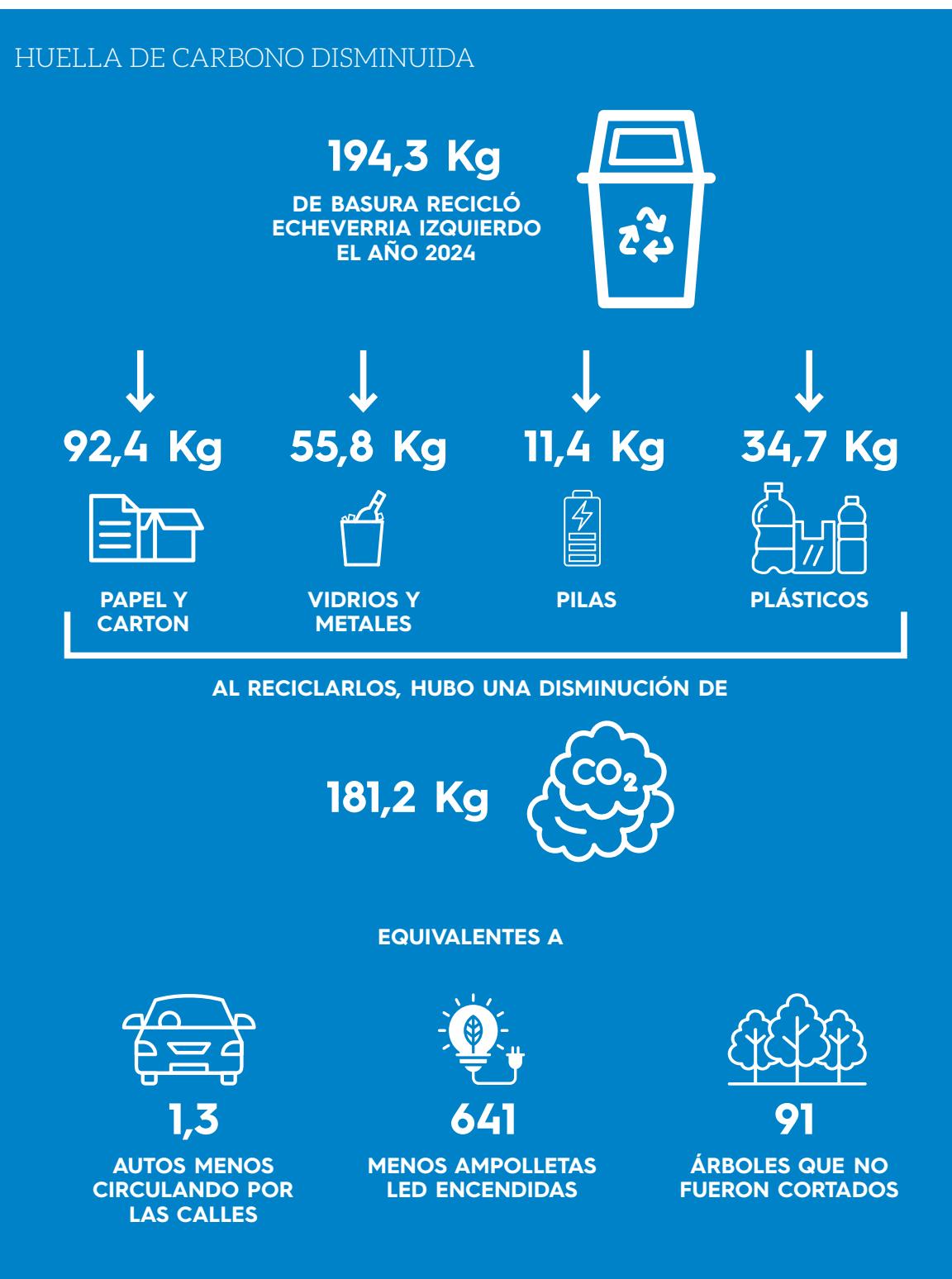


DEPÓSITO DE RESIDUOS ELECTRÓNICOS
MONTAJES INDUSTRIALES BODEGA DE EQUIPOS, SAN BERNARDO.

ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL



RECICLAJE EN OFICINA CENTRAL



NEXXO

- Implementación de un control mensual de residuos generados y enviados a disposición final.
- Gestión de residuos a través de proveedores autorizados, asegurando la correcta valorización y eliminación de los residuos peligrosos y no peligrosos.
- Reciclaje de residuos a través de gestores certificados, promoviendo una estrategia de valorización de materiales.



PROYECTOS ESPECIALES

- Aplicación de un procedimiento de manejo de residuos, que abarca la clasificación, almacenamiento temporal, retiro y disposición final.
- Implementación de listas de chequeo e inspecciones para verificar el correcto manejo y cumplimiento de las medidas ambientales.
- Incorporación de criterios ambientales en la contratación de proveedores, exigiendo documentación que acredite su cumplimiento normativo.
- Reporte mensual de residuos en el Sitio de Ecoeficiencia Operacional.
- Instalación de puntos limpios de reciclaje en sus centros de trabajo, con un código de color estandarizado para mejorar la segregación y valorización de materiales.
- Almacenamiento seguro de sustancias peligrosas bajo normativas ambientales vigentes.



PILOTES TERRATEST

- Mantenimiento de un plan de protección ambiental y procedimientos específicos para el manejo de residuos peligrosos y no peligrosos.
- Capacitación al personal en materia de gestión de residuos y normativa ambiental.
- Implementación de estaciones de acopio de residuos dentro de los proyectos.
- Control estricto de la disposición final mediante certificados y registros en plataformas oficiales.



SOLUCIONES HABITACIONALES

- Implementación de contratos con empresas especializadas para la recolección y disposición final de residuos generados en las distintas etapas constructivas.
- Uso de proveedores certificados, como Regemac, que garantizan la correcta gestión de residuos a través de informes detallados sobre el volumen de residuos, número de viajes, permisos sanitarios y destino final.
- Evaluación de estrategias de circularidad y reducción de residuos en los procesos constructivos.



VSL

- Campaña de reciclaje de plásticos en oficinas y bodegas, contribuyendo a la reducción del impacto ambiental en sus operaciones.
- Registro y monitoreo mensual de la generación de residuos, diferenciando por tipo de residuo: domiciliarios, no peligrosos y peligrosos.



ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL



COMPROMISO CON EL RECICLAJE Y LA GESTIÓN RESPONSABLE DE RESIDUOS

En el marco del Día Internacional del Reciclaje, el Grupo Ei reafirma su compromiso con la gestión responsable de los residuos y la protección del medio ambiente, destacando la importancia de los puntos limpios implementados en sus oficinas y centros de trabajo.

Actualmente, la compañía cuenta con 37 puntos limpios distribuidos en 16 centros de trabajo a lo largo del país, destinados al reciclaje de materiales como papeles, cartones, plásticos, maderas, fierro y chatarra. Esta iniciativa busca minimizar el impacto ambiental de la industria de la construcción, que a nivel mundial genera más del 35% de los residuos sólidos.

La implementación de estos puntos limpios no solo permite una disposición más eficiente y responsable de los residuos, sino que también refuerza la cultura de sostenibilidad en el Grupo Ei, promoviendo espacios de trabajo más amigables con el medio ambiente y alineados con las mejores prácticas en economía circular.



GENERACIÓN DE RESIDUOS

GRI 306-3, 4 y 5

RESIDUOS NO PELIGROSOS

| | UNIDAD | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------------------|--------|----------|-----------|-----------|---------|
| Oficina Central Corporativa | ton | - | 4,43 | 4,99 | 5,6 |
| Soluciones Habitacionales | ton | 4,28 | 8.522,25 | 8.600,77 | 3.846,3 |
| Pilotes Terratest | ton | 92,72 | 176,38 | 101,53 | 95,2 |
| NEXXO | ton | - | 23,24 | 38,25 | 75,0 |
| Montajes Industriales | ton | 4.366,53 | 61,44 | 54,32 | 37,1 |
| VSL | ton | 28,40 | 14,65 | 20,62 | 15,0 |
| Proyectos Especiales | ton | 2.071,50 | 11.431,15 | 12.522,05 | 5.955,6 |
| El Perú | ton | - | - | 8,25 | 7,7 |

RESIDUOS PELIGROSOS

| | UNIDAD | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|
| Oficina Central Corporativa | ton | - | - | - | - |
| Soluciones Habitacionales | ton | - | - | - | - |
| Pilotes Terratest | ton | 23,74 | 24,89 | 25,24 | 41,4 |
| NEXXO | ton | 44,07 | 16,27 | 42,28 | 179,8 |
| Montajes Industriales | ton | 52,8 | 10,48 | 17,72 | 8,13 |
| VSL | ton | 1,49 | 0,22 | 1,38 | 1,3 |
| Proyectos Especiales | ton | - | 1,53 | - | - |
| El Perú | ton | - | - | 2,89 | - |

RESIDUOS RECICLADOS

| | UNIDAD | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------------------|--------|----------|--------|--------|-------|
| Oficina Central Corporativa | ton | - | - | - | 0,19 |
| Soluciones Habitacionales | ton | - | - | - | - |
| Pilotes Terratest | ton | - | 95,86 | 6,84 | 8,2 |
| NEXXO | ton | 15,94 | 20,48 | 13,69 | 114,2 |
| Montajes Industriales | ton | 1.092,18 | 0,05 | 50,68 | 0 |
| VSL | ton | 2,50 | 4,41 | - | 0,06 |
| Proyectos Especiales | ton | - | 299,83 | 194,03 | 353,3 |
| El Perú | ton | - | - | - | - |

ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL



GESTIÓN HÍDRICA

GRI 303-1, 303-2

El agua es un recurso esencial para las operaciones de Grupo Ei, y su uso responsable es clave en el contexto de escasez hídrica que enfrenta el país. La compañía ha establecido medidas para garantizar su uso eficiente y minimizar los impactos ambientales asociados a su consumo y disposición.

A nivel general, la gestión hídrica de Grupo Ei se basa en:

SEGUIMIENTO Y MONITOREO
DEL CONSUMO DE AGUA EN
CADA UNIDAD DE NEGOCIO.

REDUCCIÓN DEL CONSUMO
DE AGUA MEDIANTE LA
IMPLEMENTACIÓN DE
TECNOLOGÍAS Y BUENAS
PRÁCTICAS.

MEDIDAS DE EFICIENCIA
HÍDRICA EN OPERACIONES Y
CENTROS DE TRABAJO.

REGISTRO Y CONTROL DE
CONSUMOS EN EL SITIO DE
ECOEFICIENCIA OPERACIONAL
(SEO).

IMPLEMENTACIÓN DE
PLANTAS DE TRATAMIENTO
Y REUTILIZACIÓN DE AGUAS
GRISES.

El agua utilizada en los proyectos y centros de trabajo proviene principalmente de la red de agua potable, de clientes o de proveedores autorizados, según la naturaleza de cada operación.



Montajes Industriales realiza la medición de su Huella Hídrica, estableciendo planes de reducción y optimización del consumo de agua. Gestiona su consumo de agua a través de proveedores locales autorizados, asegurando que el suministro cumpla con todas las resoluciones sanitarias pertinentes. En sus operaciones, utiliza agua potable de la red de clientes para el lavado de manos y bidones de agua purificada para el consumo humano. El agua industrial es suministrada por los clientes y se utiliza únicamente para actividades comprometidas dentro de las plantas. Además, ha implementado un Plan de Uso Eficiente del Agua, descrito en el plan ambiental de cada proyecto, el cual incluye la utilización de cachimbas autorizadas por el cliente para la humectación de caminos.



NEXXO obtiene agua mediante camiones aljibe, almacenándola en estanques para su uso en servicios higiénicos y pruebas operacionales como bomba de alta presión e hidrostáticas. Para garantizar una gestión eficiente, se implementa un control mensual del consumo basado en la revisión de facturas. La empresa ha desarrollado sistemas de recirculación de agua en procesos industriales con agua a alta presión y ha incorporado artefactos de ahorro hídrico en sus instalaciones. Como parte de su compromiso con la eficiencia hídrica, NEXXO establece metas anuales de reducción de consumo, basadas en la medición de la Huella Hídrica y el análisis de consumos históricos.



Proyectos Especiales emplea agua de la red pública de Aguas Andinas para procesos constructivos y consumo humano. En su búsqueda de optimizar el uso del recurso, ha implementado una planta de tratamiento de aguas grises, que permite reutilizar agua proveniente de duchas y lavamanos en el proceso constructivo. Si bien aún no cuenta con un sistema formal de medición de impactos, se han establecido mecanismos de control para garantizar un uso eficiente del recurso. En esta línea, se ha definido que todos los centros de trabajo deben reportar sus consumos de agua en el Sitio de Ecoeficiencia Operacional, con miras a definir objetivos de reducción en el futuro.



Soluciones Habitacionales ha implementado sistemas de riego por goteo y promueve el uso de plantas de bajo consumo hídrico en proyectos de paisajismo. Además, ha instalado sistemas de reutilización de agua en procesos operativos, contribuyendo a la eficiencia hídrica en diversas etapas de construcción.



Pilotes Terratest depende del agua para actividades esenciales como perforaciones, lechada, shotcrete y lavado de equipos. El abastecimiento proviene de una planta de tratamiento interna, asegurando el cumplimiento de las normativas vigentes y las exigencias de sus clientes en materia de gestión de aguas residuales. Actualmente, la empresa está explorando estrategias para reducir su consumo y mejorar la eficiencia hídrica en sus procesos productivos.



Soluciones Habitacionales (SSH) ha implementado diversas iniciativas para la reducción del consumo de agua en sus proyectos. Entre sus medidas destacan el reciclaje de agua en el lavado de ruedas de camiones, el uso de sistemas de riego por goteo y la incorporación de plantas de bajo consumo hídrico en áreas verdes. En términos de innovación, ha desarrollado plantas de reciclaje de aguas grises, permitiendo el riego de jardines y parques en proyectos como La Reserva y Parque de Araya. Además, la empresa está evaluando nuevas tecnologías para la optimización de la gestión hídrica en futuros desarrollos.



VSL maneja su consumo de agua internamente en oficinas y bodegas, asegurando un uso eficiente del recurso. La empresa ha definido indicadores de consumo y metas de reducción, que son analizados semestralmente en reuniones del comité ejecutivo. Esto permite una gestión proactiva del agua y fomenta la implementación de mejores prácticas para su uso responsable.

ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL



El manejo adecuado de las **aguas residuales** es clave para reducir el impacto ambiental de las operaciones de Grupo Ei. Cada unidad de negocio ha desarrollado estrategias específicas para la gestión de sus vertidos y residuos líquidos.



Montajes Industriales ha establecido planes de reducción y optimización del consumo de agua.



NEXXO gestiona sus residuos líquidos a través de empresas externas autorizadas, garantizando su disposición adecuada y minimizando el impacto ambiental. Además, ha avanzado en su estrategia de reducción de huella hídrica con un proyecto innovador de recuperación de aguas grises en Casa Matriz. A través de un humedal depurador, las aguas provenientes de duchas y lavamanos serán reutilizadas en baños y otros usos industriales, sin necesidad de químicos ni generación de residuos adicionales.



Proyectos Especiales realiza el vertido de aguas residuales directamente al alcantarillado público, debido a que estas corresponden a las instalaciones de faena. Aunque actualmente no cuenta con criterios mínimos de calidad para los vertidos, se está avanzando en la regulación y optimización de estos procesos. Además, ha instalado una planta de tratamiento de aguas grises en el centro de trabajo Los Militares, permitiendo reducir el uso de agua potable en el lavado de lozas de hormigón.



Soluciones Habitacionales ha desarrollado proyectos de reciclaje de aguas grises para su reutilización en riego, lavado de ruedas de camiones y limpieza en algunas obras. Además, los vertidos de agua son controlados y monitoreados para evitar impactos negativos en el medio ambiente.



Pilotes Terratest cumple con la normativa vigente en materia de manejo de aguas residuales, asegurando la correcta gestión de los efluentes generados en sus procesos.

CONSUMO DE AGUAS MUNICIPALES

GRI 303-5

| UNIDAD | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------------------|----------------|--------|--------|--------|
| Oficina Central Corporativa | M ³ | 1.560 | 1.692 | 2.049 |
| Soluciones Habitacionales | M ³ | 3.956 | 8.016 | 4.238 |
| Pilotes Terratest | M ³ | 4.142 | 2.005 | 1.262 |
| NEXXO | M ³ | 1.520 | 1.267 | 1.262 |
| Montajes Industriales | M ³ | 4.693 | 2.318 | 2.292 |
| VSL | M ³ | 2.600 | 798 | 690 |
| Proyectos Especiales | M ³ | 60.494 | 13.346 | 17.147 |
| | | | | 937 |

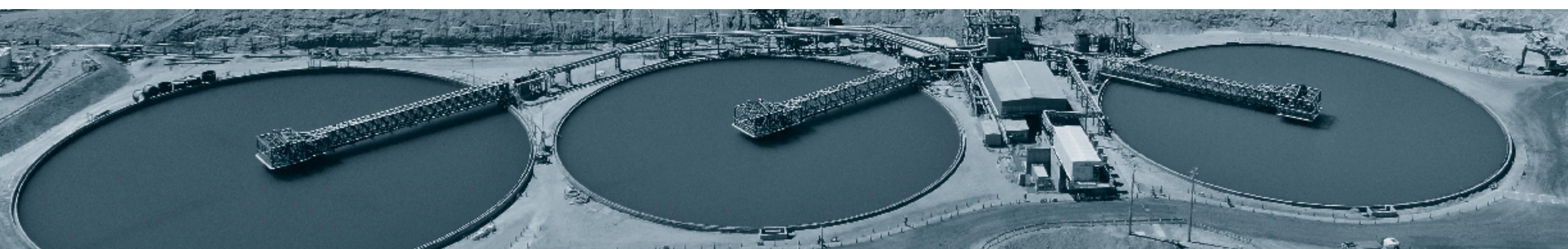
COLABORACIÓN INTEREMPRESAS PARA LA RECUPERACIÓN DE AGUAS GRISES

Como parte de su compromiso con la gestión eficiente del agua y la reducción de la huella hídrica, Nexxo y Proyectos Especiales (PPEE) llevaron a cabo un proceso de transferencia de aprendizajes sobre la implementación de sistemas de recuperación de aguas grises.

A través de una serie de instancias colaborativas—que incluyeron reuniones virtuales, recorridos presenciales y visitas técnicas a la obra Los Militares—los equipos de ambas unidades de negocio intercambiaron conocimientos clave sobre diseño, implementación y desafíos operativos en la reutilización del recurso hídrico.

Este proceso permitió a Nexxo conocer en detalle la experiencia de Proyectos Especiales en la instalación de un sistema de recirculación de aguas grises, con miras a adaptarlo a las necesidades de su Casa Matriz. La colaboración entre los equipos de innovación, sostenibilidad y mantenimiento de ambas unidades fortaleció el trabajo conjunto y aceleró la exploración de alternativas para optimizar la gestión del agua en sus operaciones.

Este tipo de sinergias dentro de Grupo Ei refuerzan el enfoque en innovación sostenible, permitiendo compartir experiencias y escalar soluciones ambientales que contribuyan a la ecoeficiencia operacional y la descarbonización.



ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL



INNOVACIÓN Y SOSTENIBILIDAD EN LA GESTIÓN DEL AGUA: SISTEMA DE LAVADO DE NEUMÁTICOS CON AGUA RECICLADA

Como parte de su compromiso con la eficiencia hídrica y la reducción del impacto ambiental, Soluciones Habitacionales ha implementado un innovador sistema de lavado de neumáticos con agua reciclada en la obra Parque de Araya.

El sistema, diseñado por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, utiliza aspersores de agua para limpiar los neumáticos de los camiones que salen de la obra, capturando el agua residual y devolviéndola a la cámara de origen para su reutilización. Esta solución ha permitido optimizar el uso del recurso hídrico, reducir el consumo de agua y disminuir la mano de obra requerida, haciendo que el proceso sea más eficiente y sostenible.

Desde su implementación en noviembre de 2023, el sistema ha demostrado ser una alternativa efectiva para minimizar la generación de polvo en el entorno de la obra y mejorar la gestión del agua en la etapa de excavación. Ante los resultados positivos, ya se está evaluando su implementación en otros proyectos.

GESTIÓN Y REDUCCIÓN DE LA HUELLA HÍDRICA EN NEXXO

En línea con su compromiso con la eficiencia en el uso de los recursos, Nexxo ha medido por tercer año consecutivo la Huella Hídrica de su casa matriz en Concón, utilizando la metodología del Water Footprint Network. Este indicador permite evaluar el consumo de agua dulce en las operaciones y tomar decisiones estratégicas para su reducción y optimización.

Durante 2023, la huella hídrica total de Nexxo Concón fue equivalente al consumo anual de agua de 213 personas en Chile (según datos del Gobierno de Chile, 2015). Sin embargo, gracias a la implementación de mejoras en la gestión del recurso, se logró reducir en un 15% la huella hídrica organizacional directa por trabajador entre 2022 y 2023, avanzando en la meta de sostenibilidad de la compañía.

PRINCIPALES HALLAZGOS DEL ESTUDIO DE HUELLA HÍDRICA 2023

HUELLA HÍDRICA GRIS
(82% DEL TOTAL)

Proviene principalmente de la fosa séptica de la planta (83%), que requiere un alto volumen de agua para diluir la carga orgánica. También contribuyen las aguas servidas del baño modular (15,1%) y la mantención de la fosa séptica (1,8%).

HUELLA HÍDRICA AZUL
(18% DEL TOTAL)

Se genera principalmente por el consumo en servicios higiénicos (48,1%), seguido de duchas (28%), entrenamiento y pruebas hidráulicas (15,5%), lavaplatos (6,4%) y agua utilizada en pruebas de bombas (2,1%).

AUMENTO DEL 12% EN LA
HUELLA HÍDRICA TOTAL

Debido a un mayor número de trabajadores y mayor volumen de aguas grises vertidas a la fosa séptica.

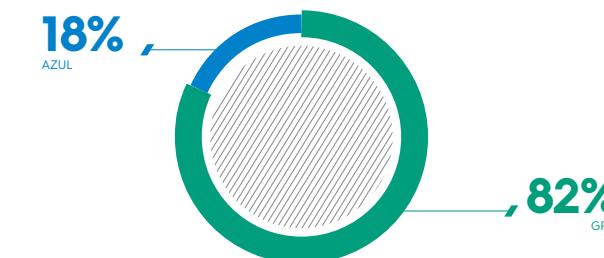
OPORTUNIDADES DE MEJORA Y PRÓXIMOS PASOS

PRIORIZACIÓN DE ACCIONES CORRECTIVAS EN LA GESTIÓN DE RILES (RESIDUOS INDUSTRIALES LÍQUIDOS) PARA REDUCIR LA HUELLA HÍDRICA GRIS.

OPTIMIZACIÓN DEL CONSUMO EN SERVICIOS HIGIÉNICOS Y DUCHAS, PRINCIPALES FUENTES DE USO DE AGUA.

RECUPERACIÓN DE AGUA EN PRUEBAS DE BOMBAS, CONTRIBUYENDO A UN USO MÁS EFICIENTE DEL RECURSO.

HUELLA HÍDRICA DE NEXXO EN 2023



DISMINUCIÓN DEL 15% EN LA HUELLA HÍDRICA POR TRABAJADOR

Reflejando un uso más eficiente del agua a nivel individual.

| HUELLA HÍDRICA | AÑO 2021 [L] | % DEL TOTAL 2021 | AÑO 2022 [L] | % DEL TOTAL 2022 | AÑO 2023 [L] | % DEL TOTAL 2023 |
|----------------|-----------------|---------------------|-----------------|---------------------|-----------------|---------------------|
| AZUL | 1.570.000 | 23% | 1.795.111 | 21% | 1.750.000 | 18% |
| GRIS | 6.848.783 | 77% | 6.899.272 | 79% | 7.963.869 | 82% |
| VERDE | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| TOTAL | 8.418.783 | 100% | 8.694.383 | 100% | 9.713.869 | 100% |

| HUELLA HÍDRICA | FACTOR DE INTENSIDAD 2021 [L/TRABAJADOR] | FACTOR DE INTENSIDAD 2022 [L/TRABAJADOR] | FACTOR DE INTENSIDAD 2023 [L/TRABAJADOR] |
|----------------|---|---|---|
| AZUL | 10.329 | 10.879 | 8.102 |
| GRIS | 45.058 | 41.814 | 36.870 |
| VERDE | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 55.387 | 52.693 | 44.972 |

ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL



PLANETA

GESTIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO: DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN SUSTENTABLE

En el Grupo Ei, la sostenibilidad se integra desde las primeras etapas del desarrollo inmobiliario, transformándose en un eje central de la propuesta de valor para los clientes. El diseño y la construcción sostenible no solo responden a las exigencias normativas y ambientales, sino que reflejan un compromiso profundo con el entorno, la eficiencia de los recursos y el bienestar de las personas.

Varias unidades de negocio del Grupo han incorporado criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en sus estrategias de desarrollo, posicionándose como actores relevantes en la transformación sostenible del sector inmobiliario y de la construcción.

SOLUCIONES HABITACIONALES: INNOVACIÓN PARA UNA VIDA MÁS EFICIENTE

En Soluciones Habitacionales, la sostenibilidad se manifiesta a través del diseño eficiente de edificios, la integración de energías renovables y la incorporación de tecnologías que elevan el desempeño energético de los proyectos.

Todos los desarrollos cuentan con calificación energética respaldada por consultorías especializadas, que identifican oportunidades de mejora y eficiencia.

Entre las principales soluciones implementadas destacan:

EFICIENCIA ENERGÉTICA

Con proyectos que cuentan con calificación energética A o B, incorporación de ventanas termopanel, sistemas de calefacción eficiente, paneles fotovoltaicos para generación de energía limpia, y diseño pasivo que optimiza la iluminación y climatización natural de los espacios.

GESTIÓN HÍDRICA Y PAISAJISMO SUSTENTABLE

A través de plantas de tratamiento de aguas grises que permiten reutilizar el recurso para el riego de jardines con especies nativas, logrando ahorros significativos en consumo de agua y mantenimiento de áreas verdes.

MOVILIDAD SOSTENIBLE

Mediante la instalación de cargadores para vehículos eléctricos, bicicleteros seguros y protegidos, y equipamiento que favorece modos de transporte más limpios y activos, como scooters eléctricos y ciclovías conectadas al entorno.

MATERIALES EFICIENTES Y SOLUCIONES INNOVADORAS

Como pinturas photocatalíticas descontaminantes, mobiliario urbano reciclado, aislación térmica mejorada, lockers inteligentes y domótica aplicada a la vivienda.

Proyectos como MIND, Parque de Araya y La Reserva son reflejo de esta visión, consolidándose como referentes en el desarrollo de soluciones habitacionales que combinan eficiencia, innovación y sostenibilidad. Además, estas iniciativas son comunicadas de forma clara y accesible a los clientes a través de canales digitales, material informativo y redes sociales, promoviendo una cultura de consumo responsable e informado.

En todos los proyectos, Soluciones Habitacionales ha desarrollado una estrategia comunicacional orientada a dar a conocer los beneficios de la eficiencia energética y las soluciones sostenibles incorporadas. Esta comunicación se realiza a través de la página web de cada proyecto, brochures informativos, correo electrónico y contenido audiovisual en redes sociales, permitiendo que los compradores valoren el impacto positivo que estas iniciativas tienen en su calidad de vida y en el medioambiente.

Con estas soluciones, el Grupo Ei reafirma su compromiso con el desarrollo urbano sostenible y con una oferta habitacional que responda a las necesidades de hoy y del futuro.



"ESTAMOS CON UN PROYECTO DE REUTILIZACIÓN DE AGUAS GRISES DESDE LOS CONTENEDORES DE LOS TRABAJADORES. ENTONCE, TODA EL AGUA QUE SALE DE LA DUCHA Y DE LOS LAVAMANOS DE LA GENTE, LA USAMOS PARA LAS FAENAS DE LA OBRA.

"POR EJEMPLO, AHORA QUE ESTAMOS EN EL TRABAJO DE HORMIGONES, (...) TIENE QUE HABER UNA SUPERFICIE SÚPER LIMPIA, Y EL AGUA QUE USAMOS PARA LIMPIAR ES JUSTAMENTE ESA AGUA REUTILIZADA (...) Y TAMBIÉN LA USAMOS EN EL LAVADO DE LA BOMBA QUE CONSUME UNA CANTIDAD DE AGUA BRUTAL."

Raúl Aguilera,
Gerente General Proyectos Especiales

ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL



SOLUCIONES HABITACIONALES OBTIENE RECONOCIMIENTO BEST PLACE TO LIVE POR TERCER AÑO CONSECUTIVO

En 2024, Soluciones Habitacionales obtuvo el reconocimiento Best Place to Live por el proyecto Fibra Bio Bío, marcando el tercer año consecutivo en que sus desarrollos inmobiliarios son destacados por la satisfacción de sus clientes.

Este reconocimiento refleja el compromiso de la unidad de negocio con la calidad, el diseño y la experiencia residencial, asegurando que cada proyecto contribuya al bienestar y calidad de vida de sus habitantes. La certificación Best Place to Live es otorgada en base a la evaluación directa de quienes habitan los proyectos, destacando aspectos como la infraestructura, funcionalidad de los espacios, sostenibilidad y el respaldo brindado durante todo el proceso de adquisición y postventa.

La obtención de este reconocimiento consolida el posicionamiento de Soluciones Habitacionales como un referente en el desarrollo de viviendas que responden a las necesidades de sus clientes, reafirmando su compromiso con la excelencia y la mejora continua en cada uno de sus proyectos.

SOLUCIONES HABITACIONALES AVANZA EN INCLUSIÓN CON DEPARTAMENTOS ACCESIBLES

Comprometidos con mejorar la calidad de vida de sus clientes, Soluciones Habitacionales ha incorporado departamentos inclusivos dentro de sus proyectos habitacionales, diseñados para personas con discapacidad física y cognitiva. Esta iniciativa, desarrollada en colaboración con BAU Accesibilidad, responde a la necesidad de generar espacios habitacionales adaptables que van más allá de la normativa vigente en accesibilidad universal.

Los departamentos, de 1 y 2 dormitorios, incluyen puertas de mayor tamaño, cerraduras adaptadas, baños accesibles y soluciones innovadoras como esquineros táctiles en muros para personas con discapacidad visual y temporizadores en grifería para personas con discapacidad auditiva, evitando desperdicio de agua.

Los primeros departamentos inclusivos ya están disponibles en el proyecto Mind, mientras que los desarrollos Play y Parque de Araya también contemplan unidades adaptadas.

Con esta iniciativa, Soluciones Habitacionales refuerza su compromiso con la accesibilidad y la inclusión, ofreciendo espacios diseñados para mejorar la calidad de vida sin costos adicionales para los clientes.



CONSORCIO SKIC - EIMISA IMPULSARÁ PROYECTOS DE HIDRÓGENO VERDE EN MAGALLANES

En 2024, Echeverría Izquierdo Montajes Industriales (EIMISA) y Sigdo Koopers Ingeniería y Construcción (SKIC) formalizaron una alianza estratégica para la conformación del consorcio Magallanes SKIC - EIMISA, con el propósito de desarrollar proyectos onshore de hidrógeno verde y sus derivados, así como obras de infraestructura en la Región de Magallanes y Antártica Chilena.

Este consorcio reúne la experiencia de dos compañías chilenas con amplia trayectoria en la ejecución de proyectos de gran envergadura en los sectores industrial, minería, energía convencional y renovable, oil & gas y celulosa. Además, ambas empresas cuentan con un profundo conocimiento del territorio, su geografía, logística y condiciones de operación, lo que representa un valor agregado para el desarrollo de iniciativas en la zona.

Con esta alianza, EIMISA y SKIC se posicionan como actores clave en la transición energética del país, impulsando el crecimiento de las energías limpias y el desarrollo sostenible en una de las regiones con mayor potencial para la producción de hidrógeno verde en Chile.

"LA SÓLIDA PREPARACIÓN TÉCNICA DE SKIC Y EIMISA PERMITE QUE ESTE CONSORCIO OFREZCA UNA PROPUESTA DE VALOR ROBUSTA PARA LOS CLIENTES QUE BUSCAN INVERTIR EN LA REGIÓN Y CONTRIBUIR A UN FUTURO MÁS VERDE".

Darío Barros,
Gerente General de Montajes Industriales.

ÁMBITO ECONÓMICO Y DE GOBERNANZA

NEGOCIO



INTEGRIDAD CORPORATIVA: GESTIÓN DE PROVEEDORES

Las relaciones basadas en la confianza, la integridad y la sostenibilidad son fundamentales para el modelo de negocio de Echeverría Izquierdo. Por esta razón, el Grupo Ei trabaja continuamente en fortalecer su cadena de suministro mediante el desarrollo de alianzas estratégicas con proveedores que comparten los principios y valores corporativos en materia de innovación, cumplimiento normativo, derechos humanos y sostenibilidad.

CADENA DE ABASTECIMIENTO

GRI 2.6

El abastecimiento de insumos y materiales es esencial para garantizar la continuidad operativa del Grupo Ei. El proceso de abastecimiento está conformado por distintas fases que aseguran la eficiencia en los procesos de compra, recepción y gestión de materiales.

Las principales etapas de la cadena de abastecimiento incluyen:

ANÁLISIS DE CATEGORÍAS ESTRÁTICAS
Se identifican los materiales y servicios más relevantes para el Grupo Ei, considerando los ejes de negocio de cada unidad.

LICITACIONES Y ACUERDOS COMERCIALES
Se generan licitaciones y negociaciones para establecer acuerdos comerciales con proveedores estratégicos.

COLABORACIÓN CON UNIDADES DE NEGOCIO
Se desarrollan soluciones específicas para cada empresa, buscando mejorar la eficiencia operativa.

NEGOCIACIÓN Y CONTRATACIÓN
La Gerencia de Abastecimiento Corporativo lidera la contratación de proveedores, asegurando el cumplimiento de los acuerdos.

LOGÍSTICA Y GESTIÓN DE MATERIALES
Se optimiza el almacenamiento y distribución de insumos en bodega para garantizar su disponibilidad.

Las principales categorías de insumos y servicios del Grupo Ei incluyen traslado de personal, acero, combustible y lubricantes, arriendo de equipos mayores, elementos de protección personal y hormigón. Actualmente, el 20% del gasto total del Grupo está consolidado en 20 proveedores estratégicos.

"EN ANTOFAGASTA ESTAMOS APOYANDO A UNA EMPRESA DE TRANSPORTE LOCAL, ESTAMOS TRABAJANDO CON ELLOS EN SU ORDENAMIENTO Y FORMACIÓN DE MODO DE MANTENERLA EN EL TIEMPO PARA CONTAR CON MÁS GENTE LOCAL. NUESTRO DESAFÍO NO ES MENOR PUES NO SE TRATA SOLO DE LA INCORPORACIÓN DE MANO DE OBRA LOCAL, SINO TAMBIÉN DE LA INCORPORACIÓN DE MUJERES EN LA OPERACIÓN."

Darío Barros,

Gerente General en Echeverría Izquierdo Montajes Industriales

PROVEEDORES CRÍTICOS

El Grupo Ei ha desarrollado un proceso riguroso para identificar y gestionar proveedores críticos, aquellos que suministran bienes y servicios esenciales para la operación. El proceso de identificación de proveedores críticos se basa en criterios estratégicos que permiten evaluar su impacto en la operación del Grupo Ei. Estos criterios incluyen:

- Importancia estratégica del producto o servicio en la operación.
- Dependencia en términos de volumen, considerando proveedores que representen una proporción significativa del gasto total.
- Proveedores no sustituibles en el corto plazo.
- Impacto financiero, evaluando su incidencia en la rentabilidad de la empresa.

Estos se clasifican en:

- **Proveedores Críticos Directos (Tier 1):** suministran insumos o servicios esenciales para la producción y operación. Son claves para la continuidad del negocio y están sujetos a acuerdos comerciales formales.
- **Proveedores Indirectos:** no están directamente involucrados en la producción, pero brindan servicios esenciales para la operación administrativa y logística.

Para la identificación de estos proveedores, se consideran criterios como la importancia estratégica del producto o servicio, la dependencia en términos de volumen, la posibilidad de sustitución y el impacto financiero en la rentabilidad de la empresa.

POLÍTICA DE SUBCONTRATACIÓN

CMF 5.9

Echeverría Izquierdo cuenta con un conjunto de directrices y estándares laborales que deben cumplir las empresas cuyos trabajadores desempeñan funciones dentro de la entidad. Estas directrices están establecidas en los contratos que regulan la relación con las empresas subcontratistas y son monitoreadas de manera permanente a través de distintos procedimientos de verificación.

Dentro de los estándares laborales exigidos a las empresas subcontratistas se considera que éstas deben garantizar el cumplimiento de los siguientes estándares laborales en todas sus operaciones:

- **Protección del medio ambiente y cumplimiento normativo:** se exige el cumplimiento de la legislación medioambiental vigente y el compromiso activo en la mitigación de impactos ambientales relacionados con sus actividades.
- **Prohibición del trabajo infantil:** se verifica que no existan menores de edad en las funciones asignadas, revisando los contratos y documentos laborales en cada proceso de ingreso de trabajadores.
- **Respeto por los derechos fundamentales:** todos los contratos con empresas subcontratistas incluyen disposiciones que aseguran la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, tales como la libertad de asociación y el trato equitativo en el ámbito laboral.
- **Condiciones laborales:** se establecen exigencias respecto al cumplimiento de la jornada laboral, períodos de descanso y el respeto a la normativa de seguridad social, garantizando condiciones adecuadas para el personal.
- **Remuneraciones:** se asegura el cumplimiento de las obligaciones salariales de las empresas subcontratistas, monitoreando de manera mensual que los pagos sean realizados en conformidad con la normativa laboral vigente.
- **Salud y Seguridad Ocupacional:** se exige a las empresas subcontratistas cumplir con los estándares de seguridad en el trabajo, los cuales son monitoreados a través de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de cada unidad de negocio.
- **Ética y prevención de riesgos de corrupción:** se implementan medidas para prevenir conflictos de interés y prácticas indebidas, estableciendo procedimientos de revisión antes de formalizar cualquier relación contractual con una empresa subcontratista.

ÁMBITO ECONÓMICO Y DE GOBERNANZA



Para asegurar que las empresas subcontratistas cumplen con estos estándares de manera permanente, se han establecido los siguientes mecanismos de control y seguimiento:

SUPERVISIÓN DOCUMENTAL Y CONTRACTUAL
en cada proceso de contratación, se revisan y validan los antecedentes legales, laborales y de seguridad de las empresas subcontratistas.

MONITOREO MENSUAL DE CUMPLIMIENTO
se realiza un seguimiento periódico en relación con el pago de remuneraciones, condiciones laborales y seguridad ocupacional, verificando el cumplimiento de las obligaciones contractuales.

AUDITORÍAS INTERNAS Y CONTROLES ESPECÍFICOS
se efectúan auditorías internas para revisar la correcta aplicación de las normativas y estándares establecidos en los contratos.

CANALES DE DENUNCIA
se dispone de un canal de denuncias confidencial y accesible, que permite reportar eventuales incumplimientos por parte de las empresas subcontratistas, permitiendo tomar medidas correctivas oportunas.

PAGO DE PROVEEDORES

CMF 7.1 i/ii/iii/iv/v

Echeverría Izquierdo cuenta con un Procedimiento de Registro y Pago de Obligaciones, el cual establece roles y responsabilidades claras para garantizar el cumplimiento de los compromisos financieros de la compañía. Este procedimiento tiene como objetivo asegurar la transparencia, eficiencia y equidad en el pago a proveedores y contratistas, resguardando un plazo máximo de 30 días corridos para pequeñas y medianas empresas (pymes) y proveedores en general.

Para garantizar el cumplimiento de esta política, la compañía ha implementado una serie de controles internos y herramientas de monitoreo que permiten gestionar de manera eficiente las cuentas por pagar:

- Informes semanales de flujos de caja:** se envían a las Gerencias de Finanzas para realizar un seguimiento detallado de la liquidez y la planificación financiera, asegurando que se cuente con los recursos necesarios para cumplir con las obligaciones de pago en los plazos establecidos.
- Indicadores trimestrales de rotación y permanencia de cuentas por pagar:** estos indicadores permiten evaluar la eficiencia en la gestión de pagos, tanto a nivel de las unidades de negocio como a nivel corporativo, asegurando una relación fluida y de confianza con los proveedores.

La implementación de esta política permite a Echeverría Izquierdo fortalecer su cadena de suministro y consolidar relaciones de largo plazo con sus proveedores, promoviendo una gestión financiera responsable basada en la previsibilidad, la transparencia y la confianza mutua. A través de estos mecanismos, la compañía reafirma su compromiso con el cumplimiento de los plazos de pago y con la estabilidad de sus relaciones comerciales.

PAGO PROVEEDORES

2024

| | |
|-------------------------|--------------------|
| Nº TOTAL DE PROVEEDORES | 2.560 |
| GASTO | MM\$211.265 |

CMF 6.2 iii.

No contamos con proveedores que representen en forma individual, al menos el 10% del total de compras efectuadas en el período por el suministro de bienes y servicios del segmento.

PROVEEDORES RELEVANTES Y CRÍTICOS

| | 2024 | % DEL GASTO TOTAL EN PROVEEDORES |
|---|-------------|---|
| Nº total de proveedores directos | 2.560 | 100 % |
| Nº de proveedores críticos que son directos | 18 | 15,69 % |
| Nº de proveedores críticos que son indirectos | 2 | 0,45 % |

CMF 7.1

| ITEM | HASTA 30 DIAS | | 31 Y 60 DIAS | | MAS DE 60 DIAS | |
|---------------------------------|---------------|------------|--------------|------------|----------------|------------|
| | NACIONAL | EXTRANJERO | NACIONAL | EXTRANJERO | NACIONAL | EXTRANJERO |
| Número de Facturas pagadas | 48.238 | 132 | 37.546 | 20 | 4.150 | 39 |
| Monto Total (millones de pesos) | 149.307 | 2.045 | 106.283 | 365 | 85.547 | 751 |
| Monto Total intereses por mora | - | - | - | - | - | - |
| Número de Proveedores | 2.494 | 47 | 2.207 | 11 | 449 | 20 |
| Número de acuerdos inscritos | | | | | 9 | |

CONSTRUYENDO UNA CADENA DE SUMINISTRO SOSTENIBLE

El Grupo Ei ha desarrollado un modelo integral de gestión de proveedores basado en relaciones transparentes, éticas y alineadas con los principios de sostenibilidad, innovación y cumplimiento normativo. Este modelo busca garantizar la calidad de los servicios, mitigar riesgos y asegurar un impacto positivo a lo largo de la cadena de suministro. La sostenibilidad es un eje fundamental en la gestión de abastecimiento, lo que se traduce en la implementación de criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza) en los procesos de contratación y evaluación de proveedores y objetivos ESG claros con KPI y metas definidas.

ÁMBITO ECONÓMICO Y DE GOBERNANZA



El proceso de selección de proveedores se basa en principios de respeto y colaboración con los socios comerciales del Grupo Ei. Para ello, se han definido procedimientos que garantizan contrataciones eficientes, transparentes y alineadas con los objetivos estratégicos de la Compañía.

Para garantizar la contratación de proveedores responsables, el Grupo Ei ha implementado procedimientos de acreditación y debida diligencia de terceros, los cuales establecen lineamientos específicos que deben seguir los trabajadores de la Compañía antes de formalizar cualquier relación comercial.

Estos procedimientos tienen un carácter preventivo, en conformidad con la Ley N°20.393 sobre la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, y permiten identificar riesgos económicos, reputacionales, sociales y ambientales en los proveedores antes de su contratación.

Dentro de este proceso, se realizan auditorías internas bajo estándares estrictamente establecidos, lo que permite monitorear el desempeño de los proveedores en términos de calidad, cumplimiento normativo y gestión sostenible.

Para incorporar la sostenibilidad en la cadena de suministro, se han definido iniciativas concretas, entre las que se incluyen:

- Definición de **criterios de sostenibilidad** prioritarios en la cadena de suministro.
- Capacitaciones y talleres** conjuntos para compartir buenas prácticas en economía circular, eficiencia energética y cumplimiento normativo.
- Incorporación de **cláusulas contractuales de sostenibilidad**, estableciendo compromisos concretos en términos de impacto ambiental, derechos laborales y ética empresarial.
- Creación de la **Red Verde de Proveedores Estratégicos**, una iniciativa que promueve la colaboración y el aprendizaje conjunto entre proveedores y la compañía en materia de sostenibilidad.
- Código de Conducta Ética** para Proveedores.

Si bien el Grupo Ei ha consolidado un modelo de gestión de proveedores robusto, persisten desafíos relevantes en materia de sostenibilidad y transparencia, tales como:

- Falta de información ambiental y social por parte de algunos proveedores.
- Variabilidad en el cumplimiento normativo según la geografía en la que operan.
- Costos adicionales asociados a la implementación de prácticas sustentables.
- Dificultades para rastrear toda la cadena de suministro y evaluar impactos indirectos.
- Innovación y adaptación tecnológica, impulsando la incorporación de tecnologías sostenibles en los procesos productivos.

Para abordar estos desafíos, la Compañía se ha propuesto fortalecer la colaboración con sus proveedores, mejorar la trazabilidad en la cadena de suministro y establecer mecanismos de evaluación de impacto a largo plazo.

OBJETIVOS ESG CON TERCEROS

| OBJETIVO ESG | DESCRIPCIÓN | KPI | META AÑO 2025 |
|--|--|--|-------------------|
| Definir criterios de sostenibilidad prioritarios para el Grupo en su cadena de suministro. | Generar relaciones de largo plazo con proveedores estratégicos para las empresas del Grupo Ei que requieran aumentar niveles de sostenibilidad y permitiendo mantener beneficios económicos y mejoras en los servicios actuales. | % de alianzas con proveedores estratégicos | 50% |
| Conformar la Red Verde de Proveedores Estratégicos del Grupo Ei. | Generar aprendizajes para la industria y para el Grupo Ei. | Instancia de reunión de una categoría estratégica perteneciente a la Red Verde de Proveedores. | 100 % 1 instancia |
| Innovación y Tecnología Sostenible | Fomentar la innovación y el uso de tecnologías sostenibles para mejorar la eficiencia operativa y reducir el impacto ambiental. | Medir Beneficio capturado por iniciativas de eficiencia operativa | 100% |

CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA PARA PROVEEDORES

GRI 2-24

El Código de Conducta Ética para Proveedores es un documento clave dentro del modelo de gestión de proveedores, estableciendo principios y requisitos mínimos para contratistas, subcontratistas y terceros que trabajan con el Grupo Ei.

Este código, entregado durante el proceso de contratación, establece lineamientos en los siguientes ámbitos:

CUMPLIMIENTO NORMATIVO Y RESPONSABILIDAD PENAL
Los proveedores deben cumplir con la legislación vigente y comprometerse con la prevención de delitos conforme a la Ley N°20.393.

SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE
Se espera que los proveedores adopten medidas responsables para minimizar su impacto ambiental, promoviendo el uso eficiente de los recursos y la reducción de residuos.

DERECHOS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO
Los proveedores deben garantizar el cumplimiento de la legislación laboral vigente, incluyendo la libertad de asociación, la no discriminación y el respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores.

SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL
Se exige el cumplimiento de normas estrictas en materia de seguridad laboral, con el objetivo de garantizar condiciones de trabajo seguras y adecuadas.

ÉTICA Y TRANSPARENCIA
Está estrictamente prohibido ofrecer, prometer o entregar regalos o atenciones indebidas a trabajadores del Grupo Ei que puedan generar conflictos de interés. Además, se incluyen cláusulas de confidencialidad en los contratos y se exige el respeto por las normas de libre competencia.

ÁMBITO ECONÓMICO Y DE GOBERNANZA



EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

CMF 7.2

El Grupo Ei ha establecido un proceso estructurado que consta de dos fases principales para la identificación y gestión de riesgos en proveedores:

**FASE 1
ACREDITACIÓN DE PROVEEDORES
Y DEBIDA DILIGENCIA**

- Verificación de cumplimiento normativo, financiero y tributario.
- Revisión de riesgos reputacionales y antecedentes legales.
- Evaluación de sostenibilidad y compromisos ESG.

**FASE 2
EVALUACIÓN CONTINUA DE
PROVEEDORES ESTRATÉGICOS**

- Monitoreo de cumplimiento en calidad, seguridad y sostenibilidad.
- Evaluación de desempeño y riesgos de interrupción en la cadena de suministro.
- Implementación de planes de mejora en proveedores críticos.



Para asegurar la contratación de proveedores confiables y responsables, el Grupo Ei cuenta con el Procedimiento de Acreditación de Proveedores, Contratistas y Prestadores de Servicios, el cual establece una evaluación exhaustiva de la empresa y sus socios principales. Este proceso sigue los lineamientos de la Ley N°20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, garantizando el cumplimiento de normativas clave.

Durante la acreditación, se revisan diversos criterios que permiten evaluar la idoneidad del proveedor, tales como:

- Verificación de antecedentes tributarios y financieros.
- Cumplimiento normativo y regulatorio vigente.
- Revisión de listas de sancionados y antecedentes de los representantes legales.
- Evaluación de conflictos de interés y reputación empresarial.
- Revisión de cumplimiento de normativas laborales y ambientales.

Además de la acreditación inicial, el Grupo Ei realiza evaluaciones periódicas de sus proveedores, con un enfoque en la mejora continua y el cumplimiento de estándares en calidad, seguridad y sostenibilidad.

Las unidades de negocio productivas cuentan con procedimientos específicos para la gestión de proveedores y subcontratistas, definiendo la periodicidad y criterios de evaluación. Estos procedimientos monitorean aspectos fundamentales en la gestión de proveedores, asegurando que sus socios estratégicos cumplan con los estándares de sostenibilidad, cumplimiento normativo y calidad en el servicio.

- Estándares de cuidado y protección ambiental: los proveedores deben comprometerse activamente con la protección del medioambiente, cumpliendo con la legislación vigente y estándares internos.

- Trabajo Infantil y Derechos Fundamentales: se verifica en la subcontratación y en la documentación de cada trabajador ingresado. Se exige el respeto por la libertad de asociación y derechos laborales.
- Condiciones laborales y Remuneraciones: los contratos con proveedores incluyen disposiciones sobre horas de trabajo, descanso y remuneraciones justas, garantizando condiciones laborales adecuadas.
- Salud y Seguridad Ocupacional: los proveedores deben cumplir con las regulaciones de seguridad laboral y participar en los sistemas de gestión de salud y seguridad del Grupo Ei.
- Ética corporativa y prevención de corrupción: se prohíben prácticas anticompetitivas y se realiza una revisión de conflictos de interés antes de la contratación.
- Abastecimiento responsable: todos los productos y servicios deben cumplir con los estándares de calidad y seguridad definidos por la Compañía.

MONITOREO DE RIESGO PROVEEDORES

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

Durante 2024, se evaluaron 221 proveedores que prestaron servicios a una o varias empresas del Grupo Ei, representando el 48,4% del total de compras. De estos, un 42,9% corresponden a proveedores nacionales, 1,4% a proveedores extranjeros y 55,7% a empresas contratistas.



EVALUACIONES AMBIENTALES

110

proveedores evaluados bajo criterios de impacto ambiental.

0

proveedores identificados con impactos ambientales negativos significativos.

EVALUACIONES SOCIALES

150

proveedores evaluados en aspectos de impacto social y cumplimiento normativo.

0

proveedores identificados con impactos sociales negativos significativos.

Actualmente, el Grupo Ei está desarrollando un prototipo de plataforma para la gestión de riesgos en la acreditación de proveedores y subcontratistas. Esta herramienta facilitará la diligencia debida, permitirá mantener actualizadas las evaluaciones y brindará un mejor control y seguimiento de aquellos proveedores que puedan representar riesgos significativos para la operación.

Esta plataforma permitirá:

- Automatizar la recopilación y análisis de datos de proveedores.
- Monitorear indicadores clave de sostenibilidad y cumplimiento normativo.
- Facilitar la identificación de riesgos potenciales antes de la contratación.
- Realizar un seguimiento continuo del desempeño de los proveedores.

ÁMBITO ECONÓMICO Y DE GOBERNANZA



INTEGRIDAD CORPORATIVA: ÉTICA Y DERECHOS HUMANOS

CÓDIGO DE CONDUCTA: COMPROMISO CON LA ÉTICA Y TRANSPARENCIA

CMF 3.6 vii IGRI 2-16, 2-23, 2-24

El Código de Conducta Ética establece los estándares y valores que deben guiar el comportamiento de todas las personas colaboradoras, asegurando relaciones de confianza con los clientes, proveedores, comunidades y demás grupos de interés.

Durante 2024, el Código de Conducta fue actualizado con el objetivo de alinearlo con los cambios en la Política de Prevención de Delitos, adaptándose a los nuevos requisitos de la Ley N°21.595 sobre Delitos Económicos y Atentados contra el Medio Ambiente.

El Código de Conducta de Echeverría Izquierdo S.A. se encuentra disponible en nuestra página web www.ei.cl, en la intranet corporativa y es parte integral del proceso de inducción de nuevos colaboradores. Además, se capacita a todos los equipos a través de talleres presenciales, e-learning y anexos contractuales.

El Código de Conducta aplica a todos los niveles de la organización, desde el Directorio hasta colaboradores en terreno, incluyendo proveedores, prestadores de servicios, contratistas y subcontratistas. Todas las órdenes de compra y contratos de prestación de servicios incluyen cláusulas de cumplimiento del Código de Conducta Ética para Proveedores y del Modelo de Prevención de Delitos (MPD), reforzando nuestro compromiso con una gestión íntegra y responsable.

Para asegurar su correcta aplicación, la compañía cuenta con el apoyo de la Gerencia de Cumplimiento Corporativo, Fiscalía Corporativa y Gerencia de Personas, responsables de resolver dudas y orientar a los colaboradores en la aplicación del Código.

El incumplimiento del Código de Conducta Ética conlleva sanciones proporcionales a la gravedad de la falta, conforme a lo estipulado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Estas medidas pueden incluir:

- Amonestación verbal por parte del jefe directo.
- Amonestación escrita, con registro en la hoja de vida del trabajador.
- Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria.
- Información a la Inspección del Trabajo, en casos reiterativos.
- Terminación del contrato, en situaciones graves o reiteradas.

Estas sanciones buscan reforzar el compromiso con la ética y garantizar un ambiente de trabajo basado en la confianza, el respeto y la transparencia.

Durante 2024, Echeverría Izquierdo reforzó su compromiso con la diversidad, inclusión y espacios de trabajo libres de violencia, alineándose con estándares internacionales de derechos humanos y laborales. Estos principios están reflejados en el Código de Conducta y se aplican en distintas áreas:

IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN LABORAL
- SE PROMUEVE LA EQUIDAD EN LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN, CAPACITACIÓN Y ASCENSOS.

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD - ELIMINACIÓN DE BARRERAS FÍSICAS Y CULTURALES PARA ASEGURAR OPORTUNIDADES EQUITATIVAS.

PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO
- POLÍTICA DE TOLERANCIA CERO ANTE CUALQUIER FORMA DE ACOSO O DISCRIMINACIÓN.

AMBIENTE DE TRABAJO RESPETUOSO Y LIBRE DE DISCRIMINACIÓN
- GARANTIZA UN TRATO JUSTO SIN DISTINCIÓN DE GÉNERO, RAZA, ORIENTACIÓN SEXUAL, EDAD O RELIGIÓN.

SEGURIDAD Y BIENESTAR
- IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS Y FOMENTO DE UN ENTORNO SALUDABLE.

El cumplimiento y monitoreo del Código de Conducta es una prioridad estratégica, con responsabilidades claramente definidas:

| CARGO | RESPONSABILIDAD |
|--|---|
| Directorio | Aprueba y revisa periódicamente el Código de Conducta. |
| Gerente General Corporativo y Gerentes de Filiales | Aseguran su aplicación en todas las unidades de negocio. |
| Gerencia de Cumplimiento Corporativo | Supervisa la implementación, capacitación y cumplimiento normativo. |
| Gerencias de Áreas y Supervisores | Garantizan el cumplimiento dentro de sus equipos de trabajo. |
| Gerencia de Personas / Recursos Humanos | Integra el Código de Conducta en los procesos de selección y formación. |
| Fiscalía Corporativa | Brinda asesoría legal y gestiona investigaciones sobre posibles infracciones. |
| Colaboradores | Son responsables de actuar con integridad y reportar cualquier irregularidad. |

Además, el Código de Conducta es sometido a auditorías externas, garantizando su efectividad y actualización conforme a los cambios normativos y regulatorios.

Para quienes requieran orientación sobre el cumplimiento de nuestras políticas, el Grupo cuenta con un Canal de Asesoramiento Ético, el cual permite obtener apoyo confidencial en temas relacionados con la ética y la conducta empresarial. Además, ofrece una línea directa de consultas gestionada por el Gerente de Cumplimiento Corporativo, donde se pueden plantear dudas y recibir apoyo en la toma de decisiones dentro del marco de nuestras prácticas de responsabilidad empresarial.

ÁMBITO ECONÓMICO Y DE GOBERNANZA



CANAL DE DENUNCIAS

CMF 3.6 ix | GRI 2-26

Echeverría Izquierdo ha implementado un Canal de Denuncias seguro y confidencial, accesible para todas las personas trabajadoras y partes interesadas, con el propósito de reportar cualquier incumplimiento de nuestras políticas o irregularidades detectadas en la operación. Este canal está diseñado para garantizar la protección de quienes reportan, asegurando que todas las denuncias sean tratadas de manera seria, transparente y sin represalias. Asimismo, permite ver el status de la investigación hasta que se dé por concluida.

La Gerencia de Cumplimiento Corporativo es la encargada de las denuncias y consultas sobre el Código de Conducta y políticas empresariales. El Encargado de Prevención de Delitos (EDP) informa al Comité de Directores las denuncias ingresadas y el status de las investigaciones, para que se adopten medidas. El área de Fiscalía Corporativa realiza el análisis y gestión de denuncias que requieran una revisión jurídica especializada.

Todas las denuncias recibidas son evaluadas con estricta confidencialidad y manejadas por los equipos responsables, quienes garantizan una investigación objetiva y la implementación de medidas correctivas cuando corresponda. La empresa tiene un compromiso inquebrantable con la protección de quienes informan sobre posibles irregularidades, asegurando que no sufran represalias por ejercer su derecho a reportar de buena fe.

MODELO DE PREVENCIÓN DEL DELITO

CMF 3.1 iii, 3.6 xiii, 8.5 | GRI 205-3

El Modelo de Prevención de Delitos (MPD) se mantiene como un pilar fundamental de nuestro sistema de gestión ética, estableciendo medidas de prevención, detección y gestión de riesgos asociados a delitos como soborno, financiamiento del terrorismo, lavado de activos, entre otros ilícitos contemplados en la normativa vigente.

Durante 2024, se llevó a cabo un proceso de actualización y adecuación de la Política de Prevención de Delitos, el Código de Conducta Ética y la Matriz de Riesgos Corporativa, en respuesta a las modificaciones introducidas por la Ley N°21.595 sobre Delitos Económicos y Atentados contra el Medio Ambiente. Este trabajo se realizó con el apoyo de expertos en la materia, reforzando los controles y procedimientos internos para asegurar el cumplimiento de la normativa y fortalecer la cultura de integridad.

La supervisión y correcta aplicación del modelo está a cargo del Encargado de Prevención de Delitos, quien lidera acciones como:

CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN DEL MODELO Y EL CANAL DE DENUNCIAS PARA COLABORADORES Y GRUPOS DE INTERÉS.

EVALUACIONES PERIÓDICAS DE LA MATRIZ DE RIESGOS Y SUS CONTROLES PARA IDENTIFICAR MEJoras Y REFORZAR MEDIDAS DE MITIGACIÓN.

AUDITORÍAS INTERNAS PARA VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES NORMATIVOS Y ÉTICOS.

MONITOREO CONTINUO DE DENUNCIAS E INCIDENCIAS, FORTALECIENDO LOS MECANISMOS DE CONTROL Y RESPUESTA.

Durante el 2024, no se registraron sanciones ejecutoriadas por infracciones a la Ley 20.393, lo que demuestra el compromiso con la prevención y el cumplimiento regulatorio. Además, se realizaron charlas y capacitaciones sobre el Modelo de Prevención de Delitos y la Ley 21.595, asegurando que todos los equipos comprendan sus implicancias y refuerzen su rol en la prevención de riesgos.

CHARLA SOBRE LA LEY DE DELITOS ECONÓMICOS

En el marco de la entrada en vigencia de la Ley 20.393 de Delitos Económicos, la compañía realizó una charla informativa dirigida a sus líderes de procesos críticos, con el objetivo de fortalecer el conocimiento sobre la normativa y sus implicancias para la compañía. La instancia contó con la participación de expertos del estudio Albagli Zaliasnik y representantes del área de Cumplimiento de Grupo Ei, quienes destacaron la importancia de adoptar sistemas efectivos de prevención y el rol clave de cada colaborador/a en el cumplimiento de esta ley. Con una asistencia de cerca de 200 personas en formato presencial y más de 20 de manera virtual, la jornada permitió cerrar un proceso de actualización del Modelo de Prevención de Delitos, reafirmando el compromiso de la empresa con las mejores prácticas corporativas, la sostenibilidad y la reputación en el mercado.

LIBRE COMPETENCIA

CMF 3.1 iii, 8.4 | GRI 206-1

Como parte del Código de Conducta Ética, existe un compromiso inquebrantable de la organización y sus colaboradores con el cumplimiento de las regulaciones que prohíben conductas anticompetitivas, como la colusión entre competidores y el abuso de una posición dominante en los mercados.

Para garantizar el cumplimiento normativo, se han implementado procedimientos internos diseñados para prevenir y detectar riesgos asociados a la competencia desleal. Estos mecanismos incluyen:

- Monitoreo continuo de prácticas comerciales y evaluación de riesgos.
- Capacitaciones periódicas para colaboradores en materia de libre competencia.
- Auditorías internas que refuerzan el cumplimiento regulatorio.
- Canal de Denuncias confidencial, permitiendo reportar posibles infracciones de forma segura.
- Supervisión de Comités Comerciales y de Libre Competencia, los cuales aseguran que las prácticas empresariales se alineen con las leyes antimonopolio y de competencia.

Las políticas de la compañía establecen principios claros para evitar cualquier infracción a la normativa vigente:

- Transparencia en la toma de decisiones: los directores deben informar si ocupan cargos simultáneamente en empresas competidoras, en conformidad con el Decreto Ley N°211.
- Prohibición de prácticas anticompetitivas: no se permite la participación en acuerdos con competidores que afecten los precios, la producción, la asignación de mercados o los procesos de licitación.
- Prevención del abuso de posición dominante: se prohíben prácticas predadoras o conductas que limiten la competencia en el mercado.
- Regulación de acuerdos comerciales: todas las negociaciones y contratos deben ser revisados y firmados por representantes autorizados, asegurando su conformidad con las leyes de libre competencia.

Durante el período, no se registraron casos de competencia desleal ni sanciones en materia de libre competencia, reafirmando el compromiso con un entorno de negocios transparente, ético y alineado con la normativa vigente.

ÁMBITO ECONÓMICO Y DE GOBERNANZA



GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

CMF 3.1 iii | GRI 2-15

En Echeverría Izquierdo, la transparencia y la ética son principios fundamentales en la gestión de las relaciones internas y externas. Por ello, se ha establecido un marco normativo riguroso para la prevención y manejo de conflictos de interés, asegurando que todas las decisiones y acciones de sus colaboradores y directores se alineen con los intereses de la compañía y su compromiso con la integridad.

El Código de Conducta Ética de Echeverría Izquierdo establece que todos los colaboradores deben evitar situaciones que puedan generar un conflicto entre sus intereses personales –ya sean económicos, financieros, familiares o de otro tipo– y sus funciones dentro de la empresa. Este principio busca garantizar que todas las decisiones se tomen de manera imparcial y en beneficio de la compañía, sin influencias externas que puedan comprometer la objetividad o la confianza en la organización.

Como parte de las medidas preventivas, todos los colaboradores deben suscribir una Declaración de Conflicto de Interés, en la que se informa sobre posibles relaciones o situaciones que puedan generar conflictos con trabajadores, proveedores, clientes, competidores u otras partes relacionadas. Este proceso se encuentra alineado con los requerimientos del Modelo de Prevención de Delitos de la Ley N°20.393, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente en materia de integridad corporativa.

Asimismo, proveedores, prestadores de servicios, socios comerciales y terceros relacionados con la compañía también deben firmar esta declaración, reafirmando el compromiso de la empresa con la transparencia y la equidad en sus relaciones comerciales.

En caso de que un colaborador identifique una situación que pueda generar un conflicto de interés real o aparente, debe reportarlo de inmediato a su superior jerárquico y al Oficial de Cumplimiento. Esta instancia evaluará el caso y definirá las acciones correctivas o preventivas necesarias.

Mientras la situación esté en análisis, el colaborador debe abstenerse de actuar o tomar decisiones relacionadas con el asunto en cuestión, evitando cualquier acción que pudiera comprometer la transparencia o la confianza en el proceso.

Para los miembros del Directorio, Echeverría Izquierdo ha implementado una Política Corporativa para el Manejo de Situaciones de Conflictos de Interés, la cual establece lineamientos claros para la identificación, reporte y resolución de estos casos.

En virtud de esta política:

- Los directores deben evitar cualquier situación que genere un conflicto de interés real o aparente con la compañía, sus negocios o su estrategia corporativa.
- En caso de que surja un posible conflicto, el director involucrado debe comunicarlo de inmediato al delegado de Cumplimiento designado por el Directorio.
- Mientras se analiza la situación, el director afectado debe abstenerse de participar en la toma de decisiones relacionadas con el caso, garantizando la objetividad y la independencia del proceso.

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

CMF 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 8.5 | GRI 2-27

La gestión del cumplimiento en la organización se fundamenta en el respeto por la legislación vigente, las normativas internas y los compromisos éticos adoptados por la empresa. Durante 2024, no se han registrado casos significativos de incumplimiento ni incidentes que hayan derivado en multas o sanciones, lo que refleja un alto estándar de responsabilidad corporativa en todas las operaciones.

Para determinar la existencia de casos relevantes de incumplimiento, se ha implementado un proceso de evaluación interna, donde se consideran factores como el impacto legal y regulatorio, las consecuencias financieras y operacionales, afectación a la reputación corporativa e incidencias en derechos laborales o medioambientales.

Durante este periodo, no se identificaron incidentes que cumplieran con estos criterios, lo que confirma la correcta aplicación de los controles preventivos y el compromiso con el cumplimiento normativo.

En relación a los trabajadores, se han establecido procedimientos claros para prevenir y detectar cualquier incumplimiento en materia laboral y de derechos humanos. Esto se respalda mediante:

**REGLAMENTO INTERNO
DE ORDEN, HIGIENE Y
SEGURIDAD**

**CÓDIGO DE
CONDUCTA ÉTICA**

**POLÍTICAS DE
SOSTENIBILIDAD,
DIVERSIDAD, INCLUSIÓN
Y COMPENSACIÓN**

**ESPACIOS DE TRABAJO
LIBRES DE VIOLENCIA
Y PROMOCIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD
OCUPACIONAL.**

Además, se dispone de mecanismos de auditoría y monitoreo, así como de canales de denuncia confidenciales que permiten reportar cualquier irregularidad de forma segura. Gracias a estas medidas, en 2024 no se registraron sanciones ejecutoriadas en el ámbito laboral, ni acciones de tutela en contra de la empresa.

COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

CMF 2.1 | GRI 2-23, 2-24

Echeverría Izquierdo mantiene un firme compromiso con el respeto y la protección de los Derechos Humanos, alineándose con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los principios fundamentales del Pacto Mundial. Este compromiso se refleja en todas las operaciones del grupo, asegurando que sus colaboradores, proveedores, clientes y comunidades sean tratados con dignidad y respeto.

La Política de Derechos Humanos de la compañía tiene un alcance corporativo, aplicándose a todas las Unidades de Negocio y su cadena de valor. Su objetivo es garantizar el respeto por los derechos fundamentales en todas las actividades empresariales, previniendo cualquier vulneración dentro de su ámbito de influencia.

ÁMBITO ECONÓMICO Y DE GOBERNANZA



Para asegurar la implementación efectiva de su compromiso con los Derechos Humanos, la compañía se rige por los siguientes principios:

| PRINCIPIO | |
|--|--|
| CUMPLIMIENTO NORMATIVO | Garantiza el respeto a la legislación nacional e internacional en materia de derechos humanos. |
| PREVENCIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y FORZOSO | Adopta medidas para erradicar cualquier forma de trabajo infantil, trabajo forzoso o realizado bajo coacción. |
| LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Respeto y apoya la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. |
| IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN | Asegura la igualdad de oportunidades y la equidad salarial, sin distinción de género, raza, etnia, religión, orientación sexual u otros factores no relacionados con el desempeño. |
| PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO | Prohíbe estrictamente el acoso sexual, laboral y cualquier forma de violencia en el entorno laboral. |
| MECANISMOS DE DENUNCIA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS | Implementa canales de denuncia confidenciales y seguros para reportar posibles violaciones a los derechos humanos. |
| TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS | Reporta de manera clara y transparente sus prácticas en materia de derechos humanos. |
| SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN | Promueve la formación continua en derechos humanos dentro de la organización. |
| IMPACTO EN LA CADENA DE SUMINISTRO | Asegura que proveedores y subcontratistas cumplan con los estándares de derechos humanos exigidos por la empresa. |

El Directorio de Echeverría Izquierdo S.A. es el máximo responsable de la supervisión y cumplimiento de esta política. Además, el grupo ha establecido mecanismos de monitoreo para asegurar la aplicación de estos principios en todas sus operaciones y relaciones comerciales.

CULTURA DE INTEGRIDAD Y ÉTICA EN ECHEVERRÍA IZQUIERDO

El compromiso de Echeverría Izquierdo con la integridad y la transparencia no solo busca prevenir riesgos y garantizar el cumplimiento normativo, sino que también apunta a fortalecer una cultura organizacional donde la ética sea el eje central de todas sus operaciones. La empresa se asegura de que cada uno de sus trabajadores, socios comerciales y proveedores operen bajo los más altos estándares de ética y sostenibilidad, contribuyendo a la construcción de un entorno de negocios confiable y transparente.

Para fortalecer la cultura de integridad dentro de la organización, Echeverría Izquierdo ha implementado un programa de formación continua sobre ética y cumplimiento normativo, asegurando que todos los trabajadores comprendan la importancia de estos principios en su quehacer diario.

Las principales iniciativas incluyen:

PROCESO DE INDUCCIÓN
Donde cada nuevo colaborador recibe formación sobre el Código de Conducta Ética, la Política de Prevención de Delitos y otras normativas empresariales.

CHARLAS Y CAPACITACIONES PERIÓDICAS
En las que se refuerzan aspectos clave como la prevención de delitos, la ética en los negocios y la responsabilidad social.

ACCESIBILIDAD DIGITAL
Con documentos disponibles en la biblioteca documental de la intranet corporativa, permitiendo que todos los colaboradores puedan consultarlos en cualquier momento.

COMPROMISO FORMAL
Mediante la firma de un acuse de recibo del Código de Conducta Ética y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

A nivel externo, para asegurar la adhesión a los principios éticos se han implementado las siguientes medidas:

- Inclusión de cláusulas éticas en los contratos y acuerdos comerciales, exigiendo el cumplimiento del Código de Conducta Ética para Proveedores y la Política de Prevención de Delitos.
- Proceso de debida diligencia en la acreditación de proveedores, verificando antecedentes tributarios, financieros y normativos antes de establecer relaciones comerciales.
- Auditorías periódicas, para evaluar el cumplimiento de las normativas éticas y ambientales en la cadena de suministro.
- Capacitaciones y reuniones informativas, donde se refuerzan las expectativas de conducta responsable en los socios comerciales.

Echeverría Izquierdo cuenta con canales de comunicación efectivos para mantener informados a todos sus grupos de interés sobre actualizaciones normativas y reforzar la importancia de la ética en los negocios. Estos incluyen:



BOLETINES
INFORMATIVOS
EN LA INTRANET
CORPORATIVA



CORREOS
ELECTRÓNICOS Y
COMUNICADOS
OFICIALES



CHARLAS
PRESENCIALES Y
ONLINE



PÁGINA WEB
CORPORATIVA

ÁMBITO ECONÓMICO Y DE GOBERNANZA



CIBERSEGURIDAD: FORTALECIENDO NUESTRA CULTURA DIGITAL

En un contexto de creciente digitalización, Echeverría Izquierdo reconoce que la ciberseguridad no solo es un requisito técnico, sino un pilar fundamental de confianza, continuidad operacional y protección de la información. El compromiso con la seguridad digital se traduce en políticas robustas, procesos sistemáticos de mejora continua y una fuerte inversión en formación y concientización de los equipos.

El responsable de liderar la supervisión de la ciberseguridad a nivel corporativo es el Chief Technology Officer (CTO), en conjunto con el Encargado Corporativo de Seguridad Digital (ECSD). Este último tiene un rol clave en la definición de estándares de seguridad, en la administración de los planes de acción y en el seguimiento de las acciones de mitigación, reportando al Comité de Seguridad Digital.

Durante este período, el Comité ha mantenido su rol activo en la aprobación de metodologías, análisis de incidentes y actualización de normativas, en coordinación con el equipo de Innovación y Transformación Digital.

Echeverría Izquierdo cuenta con una Política Corporativa de Seguridad Digital y una Política Corporativa de Gobierno de Datos, ambas vigentes y disponibles para todos los colaboradores. Estas políticas establecen criterios claros para el uso y resguardo de la información corporativa, tanto por parte de trabajadores como de terceros. Entre las medidas más destacadas se incluyen:

ACESO SEGURO A PLATAFORMAS DIGITALES Y PROTECCIÓN PERIMETRAL DE REDES Y SERVIDORES.

SIMULACIONES Y AUDITORÍAS EXTERNAS DE VULNERABILIDAD, INCLUYENDO PRUEBAS DE PENETRACIÓN (SIMULACIONES DE HACKEO) REALIZADAS POR TERCEROS ESPECIALIZADOS.

IMPLEMENTACIÓN PROGRESIVA DE HERRAMIENTAS PARA LA PROTECCIÓN DE DATOS SENSIBLES, ESPECIALMENTE CONSIDERANDO LA NUEVA LEGISLACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.

Además, cuenta con procesos de respuesta definidos ante eventuales incidentes de ciberseguridad. Todos los colaboradores pueden canalizar alertas o sospechas a través de la mesa de ayuda o directamente al Encargado Corporativo de Seguridad Digital, quien coordina las acciones necesarias según el nivel de riesgo detectado.

Adicionalmente, dispone de un plan de continuidad de negocios y contingencia ante incidentes informáticos, el cual es testeado de manera periódica, aunque con una frecuencia menor a anual.

Durante 2024, continuó fortaleciendo el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI), certificado bajo el estándar internacional ISO 27018, y basado en los principios de confidencialidad, integridad y disponibilidad. Este sistema orienta todas las acciones para proteger los datos, mitigar riesgos asociados a ciberamenazas y asegurar la continuidad de las operaciones.

En línea con las nuevas exigencias legales, se ha iniciado el desarrollo de una iniciativa estratégica para la protección de datos sensibles, cuya implementación se proyecta hacia 2025, considerando los plazos establecidos por la nueva Ley de Protección de Datos Personales. Durante 2024, no se han registrado incidentes relevantes ni riesgos materiales asociados a la privacidad de los datos de los clientes.

RENTABILIDAD SOSTENIBLE: DESEMPEÑO ECONÓMICO

DESEMPEÑO ECONÓMICO

GRI 201-1

VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO

| (CIFRAS EN M\$) | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Valor económico generado | 439.929.767 | 556.846.666 | 578.582.511 | 551.463.894 |
| Ingresos operacionales | 432.388.931 | 542.911.018 | 568.792.649 | 538.828.295 |
| Otros ingresos de inv o AF | 7.540.836 | 13.935.648 | 9.789.862 | 12.635.599 |
| Valor económico distribuido | 434.152.777 | 551.170.701 | 569.703.643 | 538.902.922 |
| Costos operacionales (terceros) | 185.082.984 | 233.510.383 | 231.216.000 | 246.766.231 |
| Colaboradores | 222.476.726 | 285.726.517 | 297.690.041 | 242.338.287 |
| Estado | 2.702.803 | 2.818.205 | 3.892.636 | 8.278.601 |
| Comunidad y medioambiente | 33.547 | 23.067 | 24.006 | 23.572 |
| Financieros | 21.381.160 | 28.846.862 | 27.952.569 | 29.056.188 |
| Accionistas (parte no controladora y dividendos controlador) | 2.475.557 | 5.882.077 | 8.928.391 | 12.440.043 |
| Valor económico retenido= generado - distribuido | 5.776.990 | 5.675.965 | 8.878.868 | 12.560.972 |

RENTABILIDAD SOSTENIBLE: APORTES Y DONACIONES

APORTES EN POLÍTICA PÚBLICA

GRI 415-1

El Grupo Ei cuenta con una Política de Donaciones cuyo objetivo es establecer un marco general de control interno respecto de las donaciones realizadas por la Compañía, en cumplimiento con la legislación vigente. Los montos de las donaciones- que representan el 1% de las utilidades generadas- son definidos y aprobados anualmente por el Directorio. Los aportes están dirigidos a instituciones de la sociedad civil, priorizando a organizaciones que apoyen a grupos vulnerables, o bien asociaciones gremiales o de estudios enfocadas en temáticas de interés público, de manera de contribuir a las buenas prácticas que fortalezcan el rol social de las empresas.

| | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Contribuciones a asociaciones gremiales o grupos exentos de impuestos. | \$197.624.318 | \$144.433.926 | \$438.006.731 | \$734.226.689 |

Para el Grupo Ei es relevante tener un rol activo en la promoción de buenas prácticas empresariales que fortalezcan el rol de las organizaciones en la sociedad, en aspectos claves como gobierno corporativo; capital humano; seguridad; clientes; cadena productiva; medio ambiente; comunidad; innovación y productividad; especialmente dentro del negocio de la construcción. Durante 2024, los aportes en este ámbito totalizaron \$711.966.314.

Además, para Echeverría Izquierdo es fundamental promover la difusión de valores y principios básicos y fundamentales para tener una sociedad libre y democrática. Por esto, apoya a organizaciones que han manifestado su apego explícito a las libertades personales, la economía social de mercado y la democracia. Durante 2024, los aportes en este ámbito totalizaron \$21.133.393.

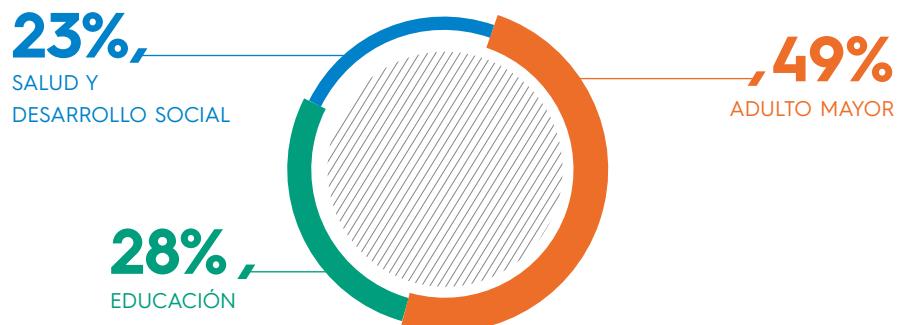
ÁMBITO ECONÓMICO Y DE GOBERNANZA



Los mayores aportes realizados durante el periodo fueron a SOFOFA (\$697.719.953), Centro de Estudios Públicos (\$18.955.000) y Cámara Chilena de la Construcción (\$14.246.361).

Es importante consignar que Echeverría, Izquierdo S.A. o cualquiera de sus subsidiarias no ha realizado contribuciones a campañas políticas o apoyado económicamente la representación de intereses o campañas; organizaciones; candidatos políticos locales; regionales o nacionales similares.

PILARES DE LA POLÍTICA DE DONACIONES



En 2024, las contribuciones sociales sumaron \$24.572.200 y se destinaron a ONGs relacionadas a los pilares establecidos en la Política de Donaciones, el cual establece tres áreas de apoyo: Salud y Desarrollo Social; Adulto Mayor; y Educación.

El 49% de los aportes se destinó a dos organizaciones cuyo propósito es mejorar la calidad de vida del adulto mayor (Fundación Las Rosas y Hogar de Cristo). Además, la Compañía ayudó a la Fundación Juan Pablo II (educación); María Ayuda (prevención y reparación del maltrato infantil); y Aspade (personas con discapacidad).

El 100% de los aportes se realizaron en efectivo, siendo considerados inversión social estratégica debido a que responden a los pilares de nuestra Política de Donaciones.

RENTABILIDAD SOSTENIBLE: ALIADOS DE NUESTROS CLIENTES

GRI 2.6

El Grupo Ei entiende que la rentabilidad sostenible no solo se mide en términos financieros, sino también en la capacidad de generar valor compartido con nuestros clientes, construyendo relaciones de largo plazo basadas en la confianza, la innovación y el cumplimiento de altos estándares de calidad.

Con un enfoque en la experiencia del cliente y relacionamiento estratégico, para seguir fortaleciendo la relación con los clientes, el Grupo Ei ha implementado estrategias orientadas a:

PARTICIPACIÓN EN EVENTOS CLAVE DE LA INDUSTRIA, FACILITANDO LA GENERACIÓN DE ALIANZAS ESTRÁTIGICAS Y LA EXPLORACIÓN DE NUEVOS NEGOCIOS.

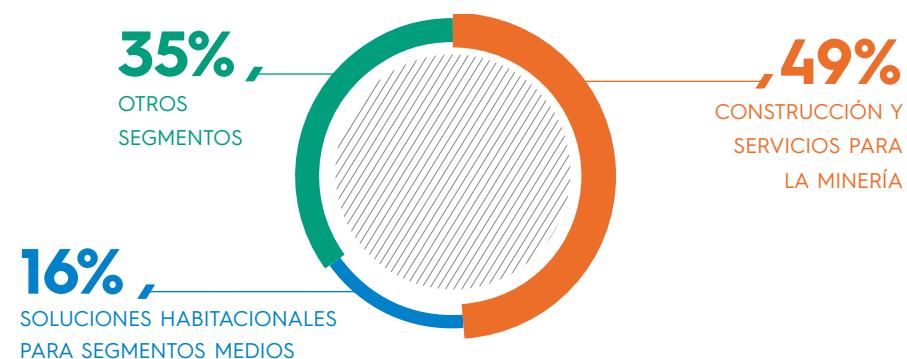
OPTIMIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA DEL CLIENTE A TRAVÉS DE ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN Y PROCESOS DE MEJORA CONTINUA, PERMITIENDO PERSONALIZAR LA OFERTA DE PRODUCTOS Y SERVICIOS.

MAIOR PRESENCIA EJECUTIVA EN TERRENO, FORTALECIENDO LA CONFIANZA Y COMUNICACIÓN CON LOS CLIENTES.

Cada unidad de negocio del Grupo Ei se especializa en sectores específicos, brindando soluciones personalizadas a través de un enfoque centrado en la excelencia operativa y la innovación. Trabajan con clientes estratégicos en diversas industrias, adaptándose a sus necesidades y estableciendo mecanismos efectivos de relacionamiento y seguimiento para garantizar la satisfacción y la continuidad operativa.

Durante 2024, el Grupo Ei ha fortalecido significativamente su vínculo con los clientes a través de estrategias de posicionamiento, cercanía y mejora de la experiencia del cliente en cada una de sus unidades de negocio. La interacción con los clientes es clave para la rentabilidad sostenible y el crecimiento a largo plazo, permitiendo generar relaciones estratégicas basadas en la confianza, la excelencia operativa y la innovación.

CLIENTES



CMF 6.2 IV.

Codelco es el único cliente que concentra en forma individual a lo menos un 10% de los ingresos, éste se encuentra en el segmento Construcción y servicios para la minería.

ÁMBITO ECONÓMICO Y DE GOBERNANZA



MONTAJES INDUSTRIALES

Montajes Industriales trabaja con grandes empresas en los sectores de minería, celulosa, energía y petroquímica, ofreciendo soluciones integrales e innovadoras en construcción y montaje industrial. Su estrategia de relacionamiento se basa en construir relaciones de largo plazo, generando confianza a través de la cercanía y la excelencia en la ejecución de proyectos.

Para identificar y gestionar los requerimientos de sus clientes, la compañía ha implementado diversas instancias, como la revisión de antecedentes del cliente en la fase de estudio de propuestas, reuniones de coordinación pre-contrato y durante la ejecución de obras, además de encuestas de satisfacción en etapas intermedias y finales de los proyectos. Esta metodología permite monitorear el nivel de cumplimiento de la empresa y generar acciones de mejora cuando sea necesario.

En 2024, la empresa ha reforzado su presencia en eventos clave de la industria, como PDAC en Canadá, CESCO en Chile y PERUMIN 36 en Perú, consolidando su posicionamiento como proveedor preferente de servicios de construcción y montaje industrial. Adicionalmente, la participación en APRIMIN ha permitido fortalecer la relación con actores estratégicos del sector.

| SATISFACCIÓN DE CLIENTES | 2023 | 2024 |
|--------------------------|------|------|
| % cobertura de encuesta | 90% | 80% |
| % de satisfacción | 94% | 94% |
| Meta | 80% | 75% |

NEXXO



Como empresa B2B, Nexxo trabaja con clientes del ámbito industrial, estableciendo puntos de contacto con las áreas de abastecimiento, dueños de procesos y equipos ejecutivos de las empresas mandantes. En su estrategia de relacionamiento, Nexxo busca ofrecer no solo un servicio eficiente, sino también agregar valor a través de planes de productividad y optimización de procesos.

Para asegurar que su oferta técnica y económica se adapte a las necesidades de cada cliente, Nexxo realiza una revisión exhaustiva de las condiciones actuales en terreno. Este análisis permite ofrecer una gama de servicios especializados, que van más allá de la necesidad principal del cliente, identificando oportunidades de mejora y optimización en el mediano plazo.

Durante 2024, Nexxo ha reforzado su estrategia de vinculación mediante campañas de liderazgo visible, donde gerentes visitaron contratos a lo largo del país. Estas visitas han permitido fortalecer relaciones estratégicas, conocer en terreno las necesidades de los clientes y mejorar la prestación de servicios en función de sus requerimientos específicos.

| SATISFACCIÓN DE CLIENTES | 2023 | 2024 |
|--------------------------|------|-------|
| % cobertura de encuesta | 100% | 100% |
| % de satisfacción | 85% | 89,5% |
| Meta | 75% | 75% |

NEXXO OBTIENE MÁXIMA CALIFICACIÓN EN SICEP Y CONSOLIDA SU LIDERAZGO EN LA INDUSTRIA MINERA

Nexxo alcanzó el 100% de calificación en la evaluación del Sistema de Calificación de Empresas Proveedoras (SICEP), el estándar más alto dentro del sistema que certifica a proveedores para la industria minera e industrial. Este resultado posiciona a la empresa como un proveedor apto para prestar servicios en cualquier faena minera del país, reafirmando su compromiso con la excelencia operativa y la seguridad.

La auditoría de SICEP evalúa a las empresas en siete competencias clave: infraestructura, recursos humanos, calidad, medio ambiente, seguridad, conectividad y automatización, y comunidad, asegurando que cumplen con los requisitos necesarios para operar en el exigente sector minero.

Además, Nexxo ha definido la gran minería, tanto estatal como privada, como uno de sus principales focos estratégicos de crecimiento. Contar con certificaciones como SICEP es fundamental para abrir nuevas oportunidades de negocio en este sector altamente competitivo.

Este reconocimiento refuerza el compromiso de Nexxo con los más altos estándares de la industria minera, asegurando su capacidad para seguir entregando soluciones innovadoras y sostenibles a sus clientes.

“Este logro nos permite centrarnos en lo que realmente importa: la gestión de seguridad y la excelencia operacional, pilares que nos mantienen vigentes y fortalecen nuestra marca”, Christopher Zapata, Ingeniero de Negocios de Nexxo.

PROYECTOS ESPECIALES



Proyectos Especiales trabaja con clientes del sector inmobiliario y retail, estableciendo una relación basada en la confianza y la entrega de proyectos de alta calidad dentro de los plazos establecidos. La empresa ha implementado un sistema de encuestas de satisfacción en tres etapas del proceso constructivo, evaluando aspectos como productividad, calidad, seguridad, innovación y velocidad de respuesta.

Los resultados de estas encuestas se comparan con los promedios de la empresa, y en caso de que un proyecto esté por debajo de la media, se solicita a la obra implementar mejoras y comunicar los ajustes al cliente. Esta metodología ha permitido garantizar estándares elevados en la ejecución de los proyectos y responder de manera efectiva a las expectativas de los clientes.

Hasta 2023, la cartera de clientes de la compañía estaba compuesta exclusivamente por empresas inmobiliarias. Sin embargo, en 2023 la empresa adjudicó su primer proyecto con un cliente del sector retail, y en 2024 ha logrado consolidar esta relación con acuerdos estratégicos beneficiosos para ambas partes. Este hito ha permitido a PPEE diversificar su base de clientes y expandirse a nuevos segmentos del mercado.

| SATISFACCIÓN DE CLIENTES | 2023 | 2024 |
|--------------------------|------|------|
| % cobertura de encuesta | 100% | 94% |
| % de satisfacción | 82% | 82% |
| Meta | 82% | >80% |

ÁMBITO ECONÓMICO Y DE GOBERNANZA



PILOTES TERRATEST



Pilotes Terratest presta servicios a clientes de los sectores de minería, obras industriales, edificación e infraestructura, estableciendo una relación de confianza basada en la excelencia técnica y el cumplimiento de los plazos acordados. La empresa se posiciona como un socio estratégico, acompañando a sus clientes desde la fase inicial del proyecto hasta la ejecución y finalización de las obras.

Para garantizar que las soluciones entregadas se adapten a las necesidades específicas de cada cliente, el equipo comercial de Pilotes Terratest coordina reuniones de entendimiento para evaluar problemáticas y diseñar soluciones personalizadas. Los principales factores de satisfacción identificados incluyen la resolución de problemáticas complejas de ingeniería, el cumplimiento de plazos, la calidad de ejecución y la rápida respuesta ante dificultades.

En 2024, la compañía ha puesto un fuerte énfasis en la medición de la satisfacción del cliente, logrando que el 100% de los clientes respondieron la encuesta al finalizar cada proyecto. Esto ha permitido optimizar la coordinación entre los equipos de trabajo y fortalecer la relación con los clientes desde las etapas tempranas del desarrollo del proyecto.

| SATISFACCIÓN DE CLIENTES | 2023 | 2024 |
|--------------------------|------|------|
| % cobertura de encuesta | 73% | 100% |
| % de satisfacción | 90% | 80% |
| Meta | 80% | >80% |

SOLUCIONES HABITACIONALES



En Soluciones Habitacionales, la mayoría de los clientes son personas naturales que buscan adquirir su primera vivienda, además de un segmento creciente de pequeños inversionistas interesados en la renta inmobiliaria. La compañía ha desarrollado un modelo de relacionamiento centrado en la asesoría financiera, la comunicación constante y el acompañamiento durante todo el proceso de compra.

Para mejorar la experiencia del cliente, ha implementado un enfoque basado en la escucha activa y la comprensión de las expectativas de los compradores a partir de estudios como el NPS. En 2024, ha trabajado activamente en solucionar los puntos débiles detectados en estos estudios, lo que ha resultado en una mejora significativa en el NPS transaccional con un aumento de 10 puntos porcentuales con respecto al 2023.

Además, llevó a cabo un estudio de arquetipos de clientes inversionistas, identificando los factores clave que influyen en su toma de decisiones. Esta información ha sido utilizada para adaptar la estrategia de marketing y ventas, optimizando la propuesta de valor para este segmento en crecimiento.

| NPS | 2023 | 2024 |
|-------------------------|--|--|
| % cobertura de encuesta | Venta: 40% Entrega: 42% Postventa: 21% | Venta: 31% Entrega: 52% Postventa: 20% |
| % de satisfacción | Transaccional 47% Venta 30% Entrega 30% Postventa 40% | Transaccional 57% Venta 30% Entrega 30% Postventa 40% |

VSL



VSL trabaja con empresas constructoras, concesionarias y proyectos mineros, proporcionando soluciones en postensado, muros de tierra retenida y obras civiles. La relación con los clientes se basa en la colaboración continua, asegurando una ejecución eficiente y alineada con los requerimientos técnicos de cada proyecto.

Para gestionar la relación con sus clientes, VSL ha implementado procedimientos formales, como el Procedimiento para el Proceso Comercial (P-GC-01) y el Procedimiento para la Atención de Reclamos de Clientes (P-GC-02). Estos documentos establecen los lineamientos para proporcionar información detallada sobre los productos y servicios, gestionar consultas y pedidos, obtener retroalimentación y manejar contingencias.

Durante 2024, VSL ha fortalecido su presencia en terreno, participando activamente en reuniones de planificación y avance de obra. Este enfoque ha permitido consolidar una relación cercana con sus clientes, asegurando soluciones técnicas eficientes y alineadas con sus expectativas.

| SATISFACCIÓN DE CLIENTES | 2023 | 2024 |
|--------------------------|------|------|
| % cobertura de encuesta | 100% | 100% |
| % de satisfacción | 87% | 88% |
| Meta | 85% | 85% |

ÁMBITO ECONÓMICO Y DE GOBERNANZA



RENTABILIDAD: MODELO DE NEGOCIO RESILIENTE

GESTIÓN DE RIESGOS

CMF 3.2 vi, 3.3 vi, 3.6 i, 3.6 iii, 3.6 iv, 3.6 v, 3.6 vi, 3.6 viii

En un entorno dinámico y desafiante, Echeverría Izquierdo mantiene un enfoque integral en la gestión de riesgos, alineando su estrategia con la sostenibilidad del negocio y la generación de valor a largo plazo. La compañía evalúa periódicamente riesgos que pueden impactar en su rentabilidad, liquidez, financiamiento y cumplimiento normativo, así como en su capacidad de crecimiento y relación con el entorno.

El análisis de riesgos incluye variables económicas, regulatorias, operacionales y medioambientales, así como aspectos relacionados con la seguridad y salud ocupacional. La anticipación y mitigación de estos riesgos es clave para garantizar la continuidad del negocio y su resiliencia ante cambios en el mercado y la industria.

La gestión de riesgos en Echeverría Izquierdo está estructurada en distintos niveles de responsabilidad:

Liderazgo estratégico: el Directorio, junto con el Comité de Riesgos, supervisa la gestión integral de riesgos, asegurando que las decisiones estratégicas consideren posibles impactos en la organización.

Supervisión: El Comité de Directores, conformado por tres miembros del Directorio, es el principal órgano de supervisión en materia de riesgos. A sus sesiones asisten, en calidad de invitados, el Gerente General Corporativo, el Gerente de Administración y Finanzas Corporativo y el Gerente de Cumplimiento Corporativo, quienes aportan información clave sobre la situación financiera, operativa y regulatoria de la empresa. Este órgano reporta a lo menos trimestralmente al Directorio sobre la gestión de riesgos del Grupo.

Gestión operativa: el Gerente General Corporativo, junto con el Chief Financial Officer (CFO) y los gerentes de las unidades de negocio, son los responsables de la identificación y mitigación de riesgos en la operación diaria.

Monitoreo y evaluación: La Gerencia de Cumplimiento Corporativo revisa y audita los procesos de gestión de riesgos, asegurando la aplicación de normativas y mejores prácticas.

Cumplimiento normativo: la Gerencia de Fiscalía Corporativa vela por la adaptación de las políticas internas a los cambios regulatorios y la normativa vigente.

Toda esta estructura reporta sus hallazgos y medidas al Comité de Riesgos, el cual es responsable de definir estrategias de mitigación y elevar reportes al Directorio para la toma de decisiones.

Echeverría Izquierdo a través del proceso de inducción dirigido a nuevos trabajadores permite la divulgación y capacitación en materia de políticas y gestión de riesgos, asegurando que todos los colaboradores comprendan y apliquen los lineamientos establecidos en la compañía.

Para estructurar su enfoque de gestión de riesgos, Echeverría Izquierdo aplica la metodología COSO ERM (Enterprise Risk Management), un modelo ampliamente reconocido que permite una evaluación sistemática y estructurada de los riesgos en toda la organización.

Este marco metodológico considera los siguientes principios clave:

- **Gobernanza y Cultura:** asegura que la gestión de riesgos esté integrada en la cultura organizacional y que los líderes fomentan una mentalidad proactiva frente a los riesgos.
- **Estrategia y Objetivos:** los riesgos se analizan en función de su impacto en la estrategia de negocio, permitiendo tomar decisiones alineadas con los objetivos de la empresa.
- **Evaluación de Riesgos:** se identifican, analizan y priorizan los riesgos según su probabilidad e impacto, considerando variables internas y externas.
- **Desempeño y Respuesta:** se establecen planes de mitigación, transferencia o aceptación de riesgos, asegurando un monitoreo constante de su evolución.
- **Revisión y Monitoreo:** se realizan auditorías periódicas y revisiones continuas para actualizar el análisis de riesgos y ajustar las estrategias según sea necesario.
- **Información, Comunicación y Reportes:** la gestión de riesgos se documenta y reporta de manera clara a todos los niveles de la organización, asegurando una toma de decisiones informada.

El uso del modelo COSO ERM permite a Echeverría Izquierdo anticiparse a los desafíos del entorno, reducir vulnerabilidades y tomar decisiones estratégicas con una visión integral del riesgo.



ÁMBITO ECONÓMICO Y DE GOBERNANZA



RIESGOS IDENTIFICADOS Y ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN

CMF 3.6 ii

La compañía ha identificado y abordado distintos riesgos clave en 2024, aplicando estrategias de mitigación específicas para cada uno:

| RIESGO | IMPACTO EN EL NEGOCIO | GESTIÓN DEL RIESGO |
|--|--|---|
| Impacto Impositivo en Operaciones Mineras | La discusión legislativa sobre el aumento del royalty minero en Chile podría reducir la inversión en el sector, afectando el tamaño del mercado y la generación de nuevos proyectos. | <ul style="list-style-type: none"> Implementación de estrictos procedimientos de cumplimiento normativo. Capacitación periódica a colaboradores sobre regulación y buenas prácticas comerciales. Seguimiento de tendencias de mercado para detectar posibles riesgos de competencia desleal. Revisión contractual con proveedores y clientes para asegurar el cumplimiento de la legislación vigente. |
| Impacto en la Capacidad de Compra de Bienes Raíces (Chile y Perú) | Demandas legales, sanciones y daños reputacionales derivados de problemas en la seguridad y calidad de los servicios prestados. | <ul style="list-style-type: none"> Seguimiento continuo de reservas y preaprobaciones bancarias. Diseño de mecanismos flexibles de financiamiento y facilidades en el pago del pie. Desarrollo de proyectos con enfoque en eficiencia energética y sostenibilidad, alineados con tendencias de mercado. Expansión a segmentos con menor sensibilidad a variaciones económicas. |
| Ciberseguridad y Protección de Datos | El crecimiento del comercio electrónico y la digitalización de procesos incrementa la exposición a amenazas de ciberseguridad y ataques informáticos. | <ul style="list-style-type: none"> Implementación de protocolos avanzados de seguridad digital. Monitoreo constante de amenazas cibernéticas y actualización de sistemas de protección. Capacitación continua a colaboradores sobre prevención de riesgos informáticos. Revisión periódica de infraestructura tecnológica y cumplimiento normativo en materia de ciberseguridad. |
| Riesgos Relativos a la Libre Competencia | Posibles demandas legales, multas y daños reputacionales derivados de incumplimientos normativos en materia de libre competencia. | <ul style="list-style-type: none"> Implementación de estrictos procedimientos de cumplimiento normativo. Capacitación periódica a colaboradores sobre regulación y buenas prácticas comerciales. Seguimiento de tendencias de mercado para detectar posibles riesgos de competencia desleal. Revisión contractual con proveedores y clientes para asegurar el cumplimiento de la legislación vigente. |
| Riesgos Relativos a la Seguridad y Salud de los Consumidores | Demandas legales, sanciones y daños reputacionales derivados de problemas en la seguridad y calidad de los servicios prestados. | <ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento estricto de normativas de seguridad y certificaciones de calidad. Controles internos rigurosos en la ejecución de proyectos. Implementación de protocolos de respuesta ante contingencias en seguridad. Evaluación constante de medidas de prevención y reducción de riesgos en los servicios prestados. |
| Impactos en el Medioambiente y la Sociedad | Los efectos del cambio climático y la mayor exigencia regulatoria pueden generar costos adicionales, restricciones en la operación y riesgos de reputación. | <ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de estrategias de sostenibilidad y eficiencia energética en los proyectos. Gestión proactiva de impactos ambientales mediante reducción de residuos y optimización de recursos. Generación de oportunidades de innovación con un enfoque en soluciones sostenibles. Mayor compromiso con la comunidad a través de proyectos de impacto social positivo. |



ÁMBITO ECONÓMICO Y DE GOBERNANZA



ACCIÓN Y OTROS VALORES ECHEVERRÍA IZQUIERDO S.A.

CMF 2.3.4

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

| | NÚMERO DE ACCIONES | MONTO TRANSADO (\$) | PRECIO PROMEDIO (\$/ACCIÓN) | PRESENCIA BURSÁTIL AL CIERRE DECADA TRIMESTRE |
|-------------|-----------------------|------------------------|--------------------------------|--|
| 2024 | 5.596.708 | 941.927.469 | 168,3 | |

| | | | | |
|---------------|-----------|-------------|-------|-------|
| 1ER TRIMESTRE | 1.202.939 | 212.919.031 | 177,0 | 7,22% |
| 2DO TRIMESTRE | 475.041 | 88.633.072 | 186,6 | 2,22% |
| 3ER TRIMESTRE | 708.631 | 118.944.736 | 167,9 | 0,56% |
| 4TO TRIMESTRE | 3.210.097 | 521.430.630 | 162,4 | 4,44% |

| | | | | |
|---------------|-------------------|----------------------|--------------|--------|
| 2023 | 18.430.523 | 2.153.419.714 | 116,8 | |
| 1ER TRIMESTRE | 6.443.990 | 523.388.698 | 81,2 | 8,33% |
| 2DO TRIMESTRE | 3.561.239 | 419.446.407 | 117,8 | 7,22% |
| 3ER TRIMESTRE | 4.543.823 | 679.092.067 | 149,5 | 11,11% |
| 4TO TRIMESTRE | 3.881.471 | 531.492.542 | 136,9 | 9,44% |

DIVIDENDO DE EISA 2024

El Directorio de Echeverría Izquierdo S.A. acordó de forma unánime proponer a la junta ordinaria de accionistas otorgar un dividendo definido por un monto total de \$8.881.792.028 a cargo de las utilidades del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2023. Este dividendo corresponde a \$14,8200 por acción, si se consideran las acciones que a la fecha tienen derecho a dicho dividendo, este fue pagado en dos fechas: la primera por un monto total de \$5.329.075.217, correspondiente a \$8,8920 por acción a partir del 23 de mayo de 2024; y, la segunda por un monto total de \$3.552.716.811, correspondiente a \$5,9267 por acción durante el ejercicio 2024, a partir del 16 de diciembre de 2024.

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 |
| Otros resguardos | Cobertura de Gastos ⁽¹⁾ < 1,8x Financieros Netos ⁽²⁾ > 2,5x Cross Default • Cross Acceleration • Negative pledge 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 |
| Uso de fondos | |

TRANSACCIONES DE ACCIONES DE LA SOCIEDAD POR PARTE DE PERSONAS RELACIONADAS 2024

| NOMBRE / RAZÓN SOCIAL | RELACIÓN | FECHA TRANSAKCÓN | FECHA COMUNICACIÓN DE LA TRANSAKCÓN A LA S.A. | TIPO TRANSAKCÓN | NEMOTÉCNICO | SERIE | NRO. ACCIONES TRANSADAS | PRECIO UNITARIO | MONTO TRANSAKCÓN |
|--------------------------|----------|---------------------|--|--------------------|-------------|-------|----------------------------|--------------------|---------------------|
| PABLO IVELIC ZULUETA | GG | 15/10/2024 | 15/10/2024 | A | EISA | UNICA | 68.000 | 70,35 | 4.783.800 |
| RAIMUNDO CRUZAT CORREA | EJ | 12/07/2024 | 12/07/2024 | A | EISA | UNICA | 60.000 | 70,35 | 4.221.000 |

RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS Y EL PÚBLICO EN
GENERAL

La compañía cuenta con unidades de relaciones con los grupos de interés y medios de prensa para permitir que éstos puedan aclarar dudas respecto de los principales riesgos, situación financiera, económica o legal y negocios públicamente conocidos de la entidad. El Investor Relations, periódicamente se comunica con los inversionistas y accionistas, a través de diferentes medios, y es una de las entidades que tiene más flujo de comunicación. A través de este, se realizan reuniones periódicas, calls y presentaciones. Además, cada trimestre se organiza una presentación de resultados, que es liderada por el CEO. Además, se comunica información a través de la web e.i.cl y vía email. También se comunica a público general a través de los medios de comunicación, para lo cual la compañía tiene una empresa de medios externos contratada.

La compañía cuenta con un procedimiento de mejoramiento continuo para detectar e implementar eventuales mejoras en los procesos de elaboración y difusión de las revelaciones que realiza la entidad al mercado, con el fin de que dichas comunicaciones sean de fácil comprensión y provistas oportunamente. Se cuenta con el "Manual de manejo de información de interés" para estos fines. La periodicidad con la cual se revisan esos procedimientos es anual y acotar por último que para esos efectos no se cuenta con la asesoría de expertos externos a la entidad.

La empresa cuenta con un procedimiento para que los accionistas se puedan informar con antelación a la junta de accionistas en que se elegirán directores, acerca de la diversidad de capacidades, condiciones, experiencias y visiones que en opinión del Directorio resulta aconsejable tengan quienes formen parte del mismo, para que éste se encuentre en mejores condiciones de velar por el interés social. Así como, antes de la votación correspondiente, la experiencia, profesión u oficio de quienes son candidatos al Directorio. Esto se informa a través de la web e.i.cl. Además, si se cuenta con un mecanismo, sistema o procedimiento que permita a los accionistas participar y ejercer su derecho a voto por medios remotos, en la misma oportunidad que el resto de los accionistas que están físicamente representados en la junta de accionistas, y al público en general informarse en tiempo real de los acuerdos adoptados en tales juntas. Se permite hacer un registro vía email y luego conectarse a una sesión de Microsoft Teams. Toda la información para realizar este procedimiento se publica en la web e.i.cl.

ÁMBITO ECONÓMICO Y DE GOBERNANZA



INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

UN MODELO DE INNOVACIÓN RECONOCIDO POR SU VALOR DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

Uno de los desafíos resultantes del Ciclo Estratégico 2021-2024 fue generar innovación para mejorar el EBITDA del grupo. Esto impulsó la implementación de un Modelo de Innovación y Transformación Digital que implantara en las capas estratégica, táctica y operacional, las capacidades y conocimientos necesarios para impulsar las transformaciones dentro de la organización.

Los grandes logros gracias al modelo afirman que efectivamente la innovación es un habilitante para impulsar las transformaciones dentro de la industria y que su sistematicidad es fundamental para seguir los lineamientos estratégicos de la organización.

Durante el período la compañía ha sido reconocida como una de las empresas más innovadoras a nivel nacional y no solo a nivel de industria, lo cual llena de orgullo a sus colaboradores.



ÁMBITO ECONÓMICO Y DE GOBERNANZA



MODELO INTERNO

RENOVACIÓN DE LA GOBERNANZA DE INNOVACIÓN

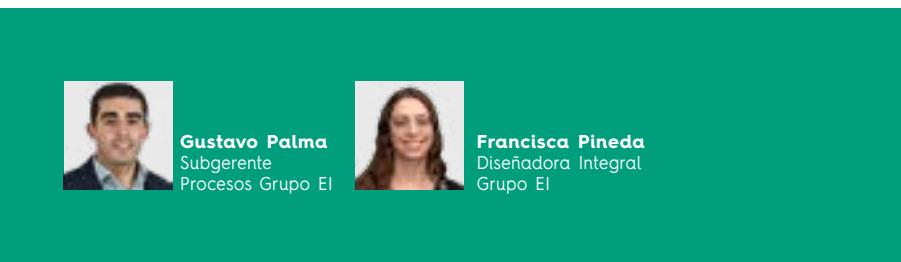
La gobernanza de innovación dentro del Grupo Ei es la piedra angular para la toma de decisiones estratégicas y operaciones, es por esto, que respondiendo a los desafíos de la organización se decidió renovar a algunos integrantes de ésta, donde fueron integrados actores estratégicos representantes de la operación.

En 2024 fueron realizadas **17 instancias**, entre ellas:

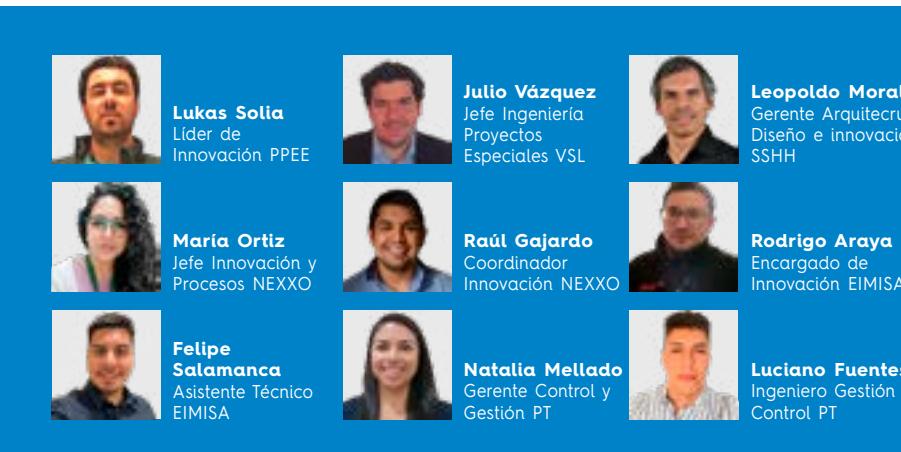
COMITÉS DE INNOVACIÓN CORPORATIVOS



COMITÉS DE LÍDERES DE INNOVACIÓN

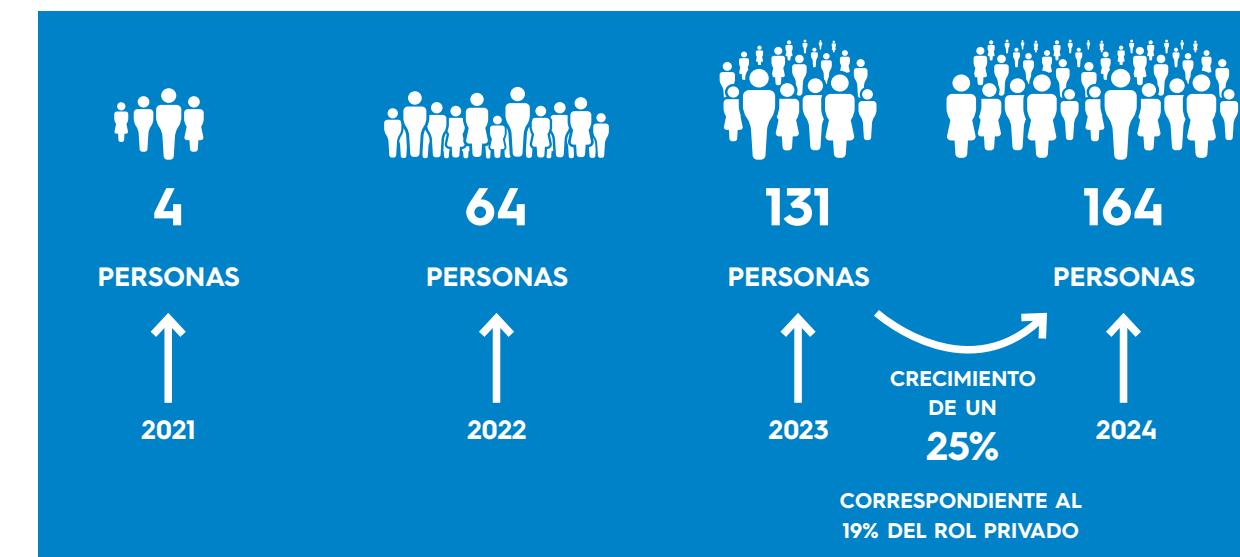


COMITÉS DENTRO DE CADA UNIDAD DE NEGOCIOS



LA EVOLUCIÓN DEL ECOSISTEMA INNOVADOR EN ECHEVERRÍA IZQUIERDO

En 2024 no sólo se observó el crecimiento del ecosistema, sino que también se observó su madurez. La formalización de las células de innovación ha permitido realzar la importancia de los roles y del método de innovación para el correcto avance de iniciativas con real impacto dentro de la organización.



ÁMBITO ECONÓMICO Y DE GOBERNANZA



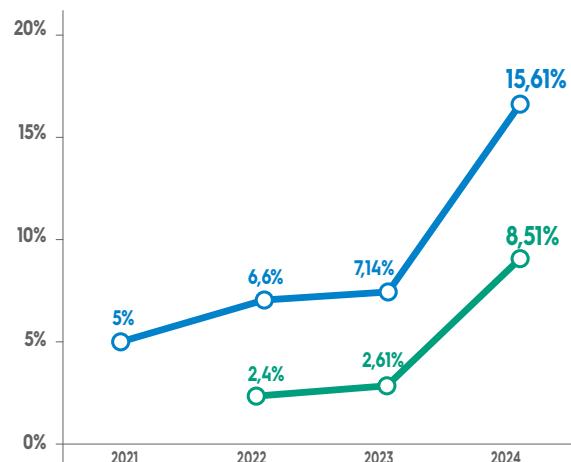
PORTAFOLIO

PORTAFOLIO BALANCEADO Y CON IMPACTO EN LOS RESULTADOS DE LA ORGANIZACIÓN

El Modelo de Innovación y Transformación Digital ha permitido impulsar un Portafolio que responde a las necesidades del negocio. La empresa cuenta con iniciativas con distintos grados de novedad (incrementales, adyacentes y disruptivas) donde las iniciativas incrementales aparecen como habilitantes transformaciones de mayor novedad.

Dentro de la Estrategia 2021-2024 se estableció una meta de llegar al 2024 con un 10% de Impacto de innovación dentro del resultado Presupuestado del Grupo Ei, lo cual se logró y se seguirá impulsando hacia los siguientes años.

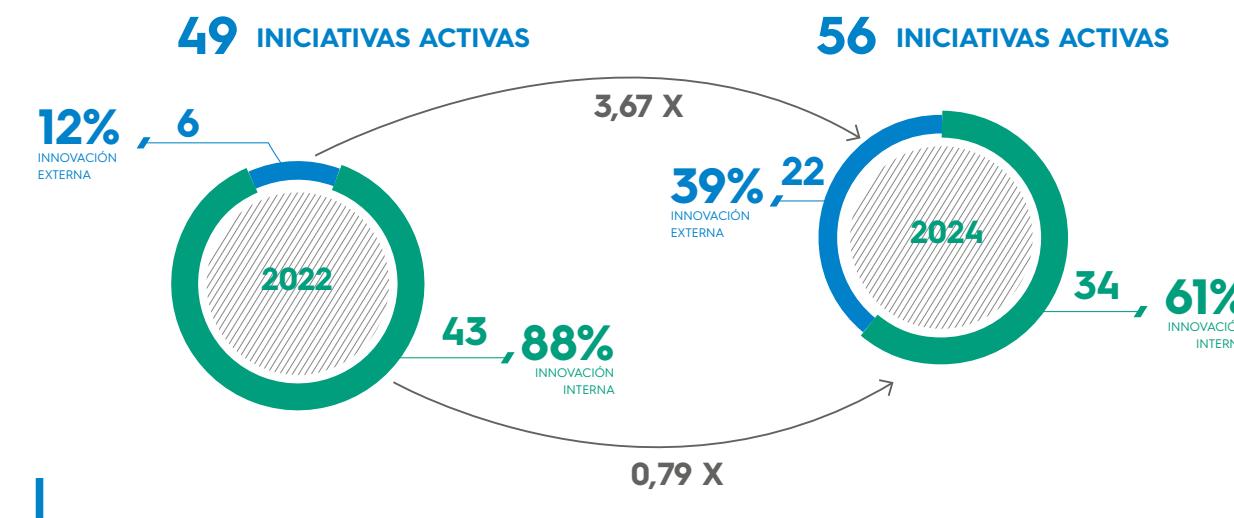
33
INICIATIVAS TOTALES
en etapa de piloto/
escalamiento



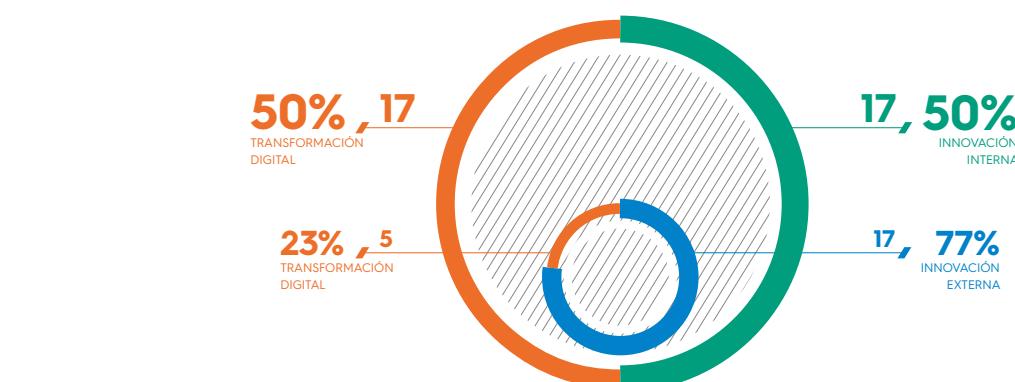
LA COMPAÑÍA TRABAJA CONSTANTEMENTE EN BALANCEAR SU PORTAFOLIO PARA RESPONDER A LOS DESAFÍOS FUTUROS

Durante el 2024 el enfoque estuvo en consolidar el modelo interno, donde destaca la instalación de capacidades y conocimientos dentro de las células de innovación, para impulsar iniciativas de la mano de los equipos de desarrollo interno. Esto ha llevado a la empresa a tener un portafolio alto en soluciones incrementales que responden a las necesidades que la operación necesita y que son habilitantes para la implementación de innovaciones más disruptivas.

Durante el nuevo Ciclo Estratégico 2025-2028 la innovación aparece como un habilitante para la entrega de valor diferenciador a los clientes, por lo que se observa una gran oportunidad en la vinculación con el ecosistema externo para impulsar un portafolio disruptivo que entregue este valor a los clientes.



DIFERENCIACIÓN DEL PORTAFOLIO DE TD E INNOVACIÓN



ÁMBITO ECONÓMICO Y DE GOBERNANZA



CULTURA

MES DE LA INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

En Junio se desarrolló la **Quinta celebración anual de la Innovación como un pilar de la estrategia**. Instancias como esta son esenciales para visibilizar el compromiso de los gerentes con la innovación, dar a conocer los desafíos actuales y entregar reconocimientos a los distintos actores e iniciativas que impulsan las transformaciones dentro del negocio.



03 SEMANA DE BIENVENIDA
Transformando los servicios en minería y edificación en altura.

04 SEMANA DE INDUSTRIALIZACIÓN
Fallar y aprender en industrialización.
Industrializando construcción en minería

05 SEMANA DE DIGITALIZACIÓN
Laboratorios digitales.
Digitalizando desde la cota ZERO.
Escalando innovaciones digitales.

06 CIERRE
Transformamos la industria

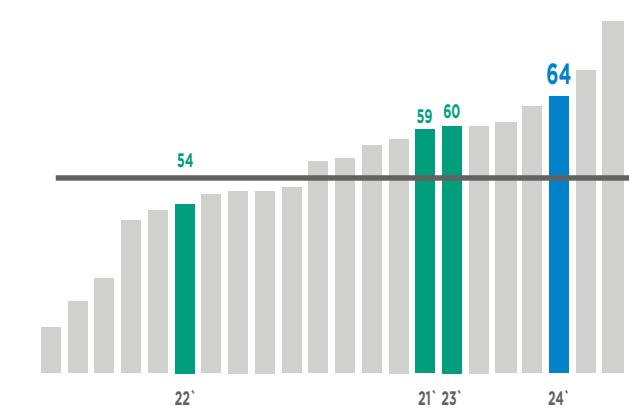


UNA CULTURA DE INNOVACIÓN DEL APRENDIZAJE QUE SIGUE DANDO BRINCOS

Por cuarto año consecutivo, a nivel de Grupo El, fue realizada la Medición de Cultura de Innovación junto a la consultora BRINCA, para así seguir entendiendo e identificando los fenómenos que impactan el estado de la cultura de la empresa y establecer acciones para ir direccionándola hacia una cultura de innovación y creatividad.

Este 2024 se obtuvo nuevamente como resultado una Cultura del aprendizaje, lo cual significa que la empresa cuenta con colaboradores motivados a intercambiar sus experiencias y conocimientos dentro y entre sus UN, potenciando las sinergias y traspaso de buenas prácticas.

— (55) BENCHMARK DE LA CONSTRUCCIÓN 2023



ESTA MEDICIÓN PERMITE OBSERVAR EL IMPACTO DE LAS ACCIONES LIDERADAS POR LÍDERES DE INNOVACIÓN DE CADA UN EN BASE A LAS PALANCAS CULTURALES DEFINIDAS Y SUS DIMENSIONES.

| DIMENSIONES | AUTONOMÍA Y AGILIDAD, CONFIANZA Y COLABORACIÓN Y RECURSOS E INCENTIVOS. | APERTURA INTERNA, COMPROMISO DIRECTIVO Y LIDERAZGO |
|-------------|---|---|
| | Trabajo en células de innovación fomentando comunicación interacción intra y entre ellas. | Ampliar liderazgos en operación, capitalizando compromiso estratégico, a través de "embajadores" o formulas propias de cada UN. |

ÁMBITO ECONÓMICO Y DE GOBERNANZA



MODELO EXTERNO

FORMALIZACIÓN DEL MECANISMO DE VENTURE CLIENT

Una de las grandes definiciones alcanzadas durante el 2024, fue el Mecanismo de Venture Client, el cual permite al Grupo El vincularse como clientes de distintas startups, permitiendo prototipar distintas soluciones de manera ágil para su rápida adopción en la operación.

CASOS DE VINCULACIONES EXITOSAS CON STARTUPS



Point Cloud llega como una solución tecnológica dispuesta a escuchar los dolores de la empresa, para adaptar su solución, lo que claramente los diferencia de otras soluciones del mercado. Esta consiste en una tecnología de precisión que levanta una nube de puntos para identificar desnivelaciones en las estructuras. La cuál dentro de dos días se transforma en data de valor para generar reportes que indican cómo trabajar estas desnivelaciones.

La inmobiliaria trabajó junto a la solución con el objetivo de mejorar la calidad y por consiguiente la productividad de una de sus obras, garantizando la entrega de un producto dentro de tolerancias al cliente final.



Estima el costo de construcción de un proyecto de edificación, adecuando los diseños estructurales según parámetros de preferencia.

Con AndesLab el desarrollo se encuentra en un proceso similar al de Obralink del 2018. Hoy es una solución sin una validación de su modelo de negocio y de su solución que se ha estado acelerando para que impacte en las empresas del rubro y también a Echeverría Izquierdo. La empresa se encuentra trabajando de forma colaborativa y mediante mentorías para en un futuro lograr generar beneficios directos en los procesos constructivos.



Taski ofrece una solución para la prevención de riesgo dentro de las obras, mediante un software que logra centralizar la operación y sus documentos en un solo lugar.

Proyectos Especiales se encuentra trabajando junto a esta startup en base al desafío de Digitalización del Programa de Liderazgo de SSTMA de los profesionales y líneas de mando. Todo esto con el fin de contar con información inmediata acerca de posibles hallazgos detectados en terreno, generando data digital de control operacional y optimizar los tiempos de gestión.

39%
DE LAS
INICIATIVAS DEL
PORTAFOLIO SON
CON STARTUPS

+190
STARTUPS EN
SCOUTING

+35
STARTUPS HAN
PASADO POR
EL MÉTODO DE
INNOVACIÓN ENTRE
EL 2022 Y 2024



ÁMBITO ECONÓMICO Y DE GOBERNANZA



TRANSFORMACION DIGITAL

ESTRATEGIA DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

En Echeverría Izquierdo la transformación digital se implementa a través del desarrollo y mantenimiento de un ecosistema digital que integra y gobierna los procesos de negocio con un enfoque en tres aspectos:

MEJORAR LA EFICIENCIA
Y EFECTIVIDAD DE
LOS PROCESOS QUE
GENERAN VALOR PARA
LA EMPRESA

FACILITAR LA TOMA
DE DECISIONES
OPORTUNA Y BASADA
EN DATOS

PROMOVER EL
TALENTO Y EL
AUTOSERVICIO DIGITAL

INFRAESTRUCTURA Y TECNOLOGÍA DE VANGUARDIA

Con una infraestructura completamente alojada en la nube de Microsoft, se opera bajo un Enterprise Agreement que permite integrar las últimas tendencias globales a modelo de negocio de la compañía, habiendo dejado hace algunos años los servidores físicos para adoptar una plataforma 100% SaaS, que incluye Dynamics 365 ERP, Microsoft 365 y tecnologías de punta como Microsoft Fabric, revolucionando la gestión de grandes volúmenes de datos, y Azure OpenAI, que incorpora modelos avanzados de inteligencia artificial para potenciar nuestras operaciones y abrir nuevas oportunidades de innovación.

PRODUCTOS DIGITALES DE TERCEROS:

En cada proyecto de transformación digital se buscan prioritariamente alternativas de mercado que cumplan con las necesidades de negocio.

Dentro del ecosistema digital EI se destacan: Dynamics 365, Fracttal, SCI, iBuilder, Obralink, Taski, Rindegastos, Docusing, Buk, Calidad Cloud, y diferentes soluciones de Autodesk

PRODUCTOS DIGITALES PROPIOS:

Cuando no es posible encontrar soluciones de mercado la empresa desarrolla sus propios productos digitales, entre los cuales se destacan:

BODEGA DIGITAL

El 2024 se logró consolidar su uso en todas las unidades de negocio y escalar a nuevas funcionalidades que permiten mayor eficiencia y trazabilidad en bodega como la recepción digital en obras.



SUBCONTRATOS

Solución estándar para manejo de contratos y estados de pago en todas las unidades de negocio que operan frecuentemente con subcontratistas.



EIMIPLANNER

Solución para mejorar productividad en proyectos asociados a montajes industriales consistente en digitalizar el ciclo de planificación y control de proyectos basado en Last Planner que durante el 2024 comenzó su escalamiento para todos los proyectos de esta unidad de negocio buscando que se transforme en un estándar de trabajo.



SOLUCIONES LOW CODE MICROSOFT

Entre las que destacan las plataformas de: bienestar, reclutamiento de personal en obra, transferencia y ventas entre obras, control de proyectos, creación de artículos, control de productividad de contratos (Nexxcon), registro de accidentes, ecoeficiencia operacional, gestión de proyectos comerciales, hoja de ruta de subcontratos, pagos bancarios)

SOLUCIONES DE DATOS BASADAS EN FABRICS Y POWER BI

El 2024 terminamos de consolidar con datos históricos y actuales de procesos financiero contables, de personas, abastecimiento y control de proyectos para que distintos actores de la organización puedan generar analítica e inteligencia de negocios.

ÁMBITO ECONÓMICO Y DE GOBERNANZA



TRANSFORMACION DIGITAL

EXPLORACIÓN Y EXPLORACIÓN DE LOS USOS DE LA METODOLOGÍAS BIM

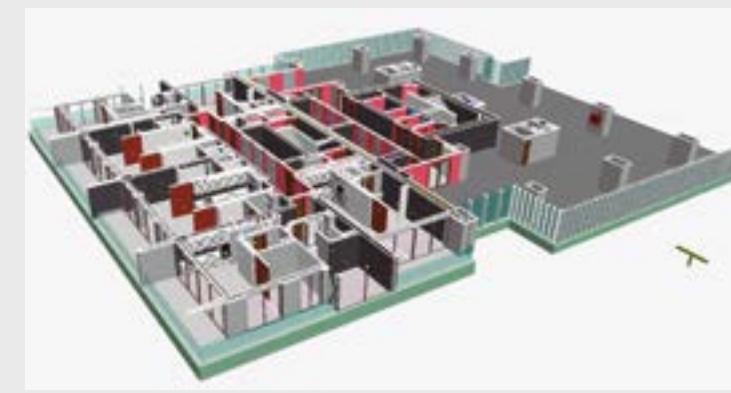
Dentro de la industria aparece la Metodología BIM como la columna vertebral para la transformación digital dentro de la industria de la construcción, donde su rol es el de articular y conectar las etapas de los procesos constructivos. Dentro de Echeverría Izquierdo se han definido dos líneas de trabajo para la adopción de BIM.

COORDINACIÓN DE INTERFERENCIAS EN PRINCIPE DE GALES

La Metodología BIM dentro del Príncipe de Gales cumplió un rol fundamental para el correcto avance del proyecto. Siendo un proyecto de gran magnitud uno de los principales desafíos es la efectiva coordinación entre especialidades para respetar plazos ante el cliente y evitar los costos extras por reprocisos y costos de Subcontratistas.

Fue así como el equipo BIM impulsó la coordinación de especialidades mediante la creación de reportes de interferencia, generados a partir de la modelación 3d del proyecto y los cuales eran informados previamente al cliente para su trabajo en conjunto y de forma temprana y transparente.

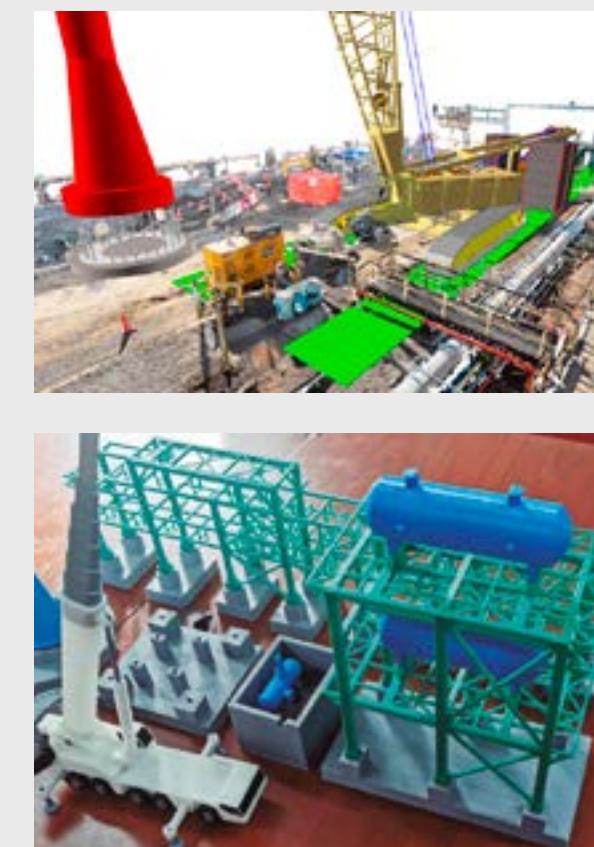
La integración de la Coordinación 3D nos permitió identificar un total de 103.150 interferencias geométricas, lo cuál nos permitió reducir los adicionales en un 1,24% equivalente a 20.116 UF



COORDINACIÓN 4D EN MONTAJES INDUSTRIALES DE ALTA COMPLEJIDAD

La experiencia adquirida por la empresa en Montajes Industriales mineros, indica que impulsar estrategias de planificación y ejecución de obras de forma previa, integrando a la mano de obra del contrato, es clave para ser más eficientes y preventivos, especialmente en montajes de mayor complejidad.

Es por esto que en el proyecto "Planta de recuperación de azufre y planta de tratamiento de aguas ácidas" se decide impulsar la integración de la Metodología BIM, sistema Last Planner y herramientas de prevención en terreno, generando una representación física de la distribución de equipos de movimiento de tierra y pilotaje, elementos estructurales y equipos del proyecto, apoyando a los equipos de terreno y oficina técnica al proporcionar una visión clara de las tareas, los desafíos y la relevancia de cada función en el avance del proyecto.



ÁMBITO ECONÓMICO Y DE GOBERNANZA



INICIATIVAS DESTACADAS

LODOS DE PERFORACIÓN ANTAMINA

Al realizar la excavación de muro Pantalla Plástico en el contrato de Antamina se encontró un segmento de estrato filtrante que provocaba pérdida repentina del lodo de perforación, con riesgo de colapso lo que inviabilizó el servicio.

El cliente solicitó al equipo de Pilotes Terratest apoyar con una solución a la problemática, por lo que se realizó una investigación en torno a posibles alternativas de solución para propiciar la ejecución de la barra de impermeabilización.

La solución definida después de una serie de experimentos fue la utilización de un fluido tixotrópico de excavación reforzado en base a bentonita de alta viscosidad mezclada con cemento que permitiría contener la pérdida de fluidos y generar la consolidación del sector.

Esto permitió al mandante proceder con la excavación del muro pantalla, propiciando el vaciado de concreto plástico definido por proyecto, sin afectar la estabilidad de la solución proyectada e integridad de la obra.



Innovación y productividad

Aliado de nuestros clientes



TRATAMIENTO DE AGUAS GRISES CON YAKU

En el marco de la estrategia de sostenibilidad, Proyectos Especiales, ha buscado maneras de disminuir su huella mediante la innovación. Este es el caso de la Iniciativa tratamiento de aguas grises implementada junto a la startup YAKU. La cuál busca eficientar el recurso hídrico en los procesos constructivos de la obra Los Militares, mediante el tratamiento y reutilización de aguas grises provenientes de lavamanos y duchas, para su posterior uso en faena. Todo esto mediante la instalación de una planta de tratamiento de aguas residuales que son limpiadas a través de un biofiltro que logra dejar las aguas aptas para su uso industrial regido por la Ley 21.435.

Este no solo ha sido un desafío técnico para la obra sino transformacional, pues se ha tenido que capacitar a los profesionales de obra para el uso consciente del recurso hídrico para su correcto tratamiento.



DESVIACIÓN ZERO JUNTO A POINT CLOUD

Innovar en las obras tiende a ser visto como un problema técnico y no como uno adaptativo, donde la clave está en movilizar a los equipos hacia el cambio, conteniéndolos y haciéndolos parte de los procesos.

Este fue el caso de la iniciativa de Control Geométrico Digital implementada en Alvarez de Toledo, junto a la startup Point Cloud, con el objetivo de mejorar la calidad y por consiguiente la productividad de la obra, garantizando la entrega de un producto dentro de tolerancias al cliente final.

Point Cloud llega como una solución tecnológica dispuesta a escuchar las problemáticas para adaptar su solución, lo que claramente los diferenció de otras soluciones del mercado. Esta consiste en una tecnología de precisión que levanta una nube de puntos para identificar desnivelaciones en nuestras estructuras. La cuál dentro de dos días se transforma en data de valor para generar reportes que nos indican cómo trabajar estas desnivelaciones.

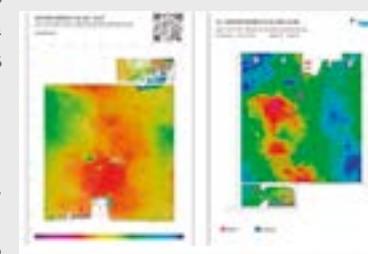
Gracias a esta solución logramos:

- Agilizar el cumplimiento de protocolos de calidad en un entre supervisor, enyesador, jefe de terreno y calidad, reduciendo el tiempo en un 50%.
- Conservar la limpieza y orden de la obra, clave para la seguridad de nuestros profesionales.
- Estimar objetivamente el periodo de la partida de terminaciones.
- Medimos en total 150 departamentos de 240, obteniendo 0 desviaciones y 4 observaciones

- Gestión socio ambiental
- Diseño y construcción sustentable
- Ecoeficiencia operacional
- Innovación y productividad



- Innovación y productividad
- Aliado de nuestros clientes



ÁMBITO ECONÓMICO Y DE GOBERNANZA



CIBERSEGURIDAD

ESTÁNDARES DE CIBERSEGURIDAD EN EI

En Echeverría Izquierdo, se entiende que la ciberseguridad es responsabilidad de todos, desde quienes gestionan los proyectos, hasta cada uno de los colaboradores que interactúan con los sistemas y datos. La protección de los activos de información no solo asegura la continuidad del negocio, sino que también fortalece la confianza que los clientes y socios han depositado en la empresa.

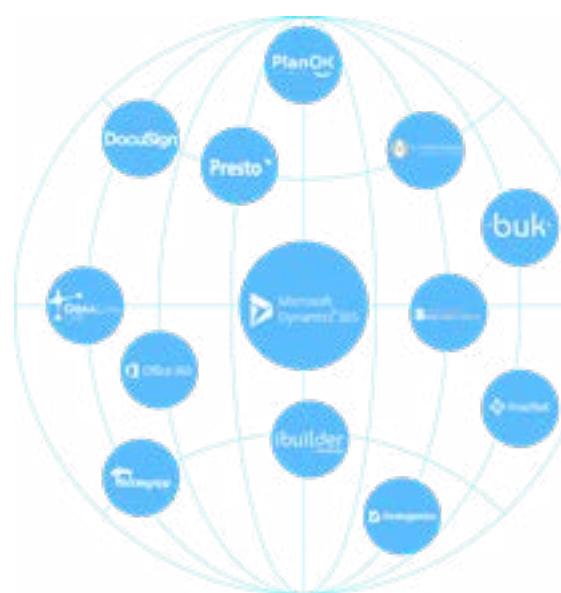
Actualmente la empresa cumple con el estándar internacional ISO 27001 el cual establece los requisitos para la implementación, mantenimiento y mejora continua de un Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI). En base a este estándar de seguridad es que fueron creadas la política corporativa de Seguridad Digital y la Política Corporativa de Gobierno de Datos.

POLÍTICA CORPORATIVA DE SEGURIDAD DIGITAL

Establece los criterios y comportamientos que deben seguir los trabajadores y terceros para velar por la adecuada protección, preservación y salvaguarda de la información y sistemas corporativos, dando cumplimiento a los 3 principios de la gestión de la información: Confidencialidad, Integridad y Disponibilidad, acogidos de las mejores prácticas de gestión de la información, implícitas en el estándar internacional ISO 27001.

POLÍTICA CORPORATIVA DE GOBIERNO DE DATOS

Dentro de esta política se establece el comité de seguridad, quien deben aprobar los estándares de seguridad de la información, proponiendo normativas y metodologías y dando seguimiento a la administración de la seguridad. Este es liderado por el encargado corporativo de seguridad digital (ECSD), quien actualmente es el Subgerente de TIC Corporativo, quien debe definir los estándares de seguridad de la información, realiza la administración de la seguridad digital, apoya a las áreas de negocios de las distintas empresas y es el responsable de los planes de acción y la puesta en marcha de las acciones de mitigación. Este aprueba los estándares para la adquisición de tecnologías de procesamiento, captura o almacenamiento de información y reporta al comité de seguridad digital respecto a las oportunidades de mejora.



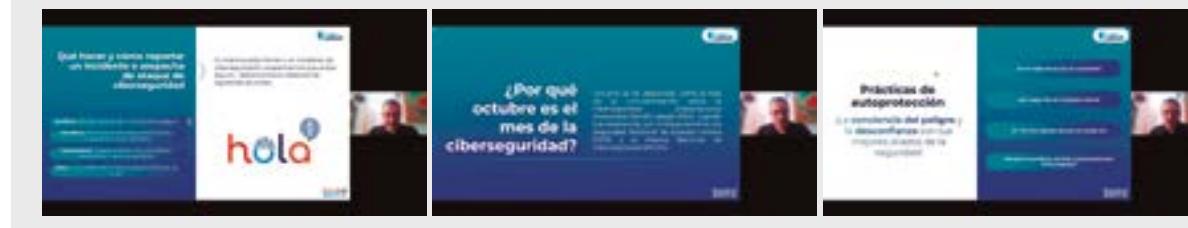
EN OCTUBRE SE REALIZA EL MES DE LA CONCIENTIZACIÓN SOBRE LA CIBERSEGURIDAD

Al ser la transformación digital un foco habilitante para el negocio, se entiende que la ciberseguridad es de suma importancia para seguir digitalizando y estandarizando los procesos de forma segura y sostenida. Para lograr esto ha sido fundamental durante este 2024 y bajo el marco del Mes de la concientización de ciberseguridad a nivel nacional, difundir entre nuestros colaboradores la importancia de DETECTAR, PREVENIR Y PROTEGERSE ante posibles amenazas ciberneticas, mediante la entrega de tips y herramientas.

COMUNICADOS INFORMATIVOS CON TIPS EN BASE A EXPERIENCIAS REALES



CONVERSATORIOS PARA USUARIOS DEL ERP SOBRE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA AUTOGESTIÓN



INFORMACIÓN ADICIONAL

ALCANCE DEL CAPÍTULO

CMF 9.2, GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-5

La Memoria Integrada 2024 de Echeverría Izquierdo presenta los resultados del desempeño organizacional en los ámbitos social, ambiental y de gobernanza (ESG), estructurados conforme a las dimensiones, pilares y objetivos de la estrategia de sostenibilidad Visión de Futuro. La información reportada cubre el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024 y abarca la totalidad del Grupo Echeverría Izquierdo, incluyendo sus unidades de negocio Montajes Industriales, Proyectos Especiales, Pilotes Terratest, Nexxo, Soluciones Habitacionales y VSL.

El contenido de esta memoria responde a los requerimientos de los estándares internacionales de sostenibilidad, incluyendo la Global Reporting Initiative (GRI) y la Norma de Carácter General N°461 (NCG 461) de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF). Adicionalmente, se incorporan los estándares SASB, según la industria correspondiente, garantizando transparencia y alineación con las mejores prácticas de divulgación corporativa.

Asimismo, se presenta un análisis de los riesgos financieros asociados al cambio climático, siguiendo las recomendaciones del Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD), con una evaluación detallada de los posibles impactos en la operación y estrategia del Grupo Ei.

Complementariamente, se incluyen los resultados de desempeño en sostenibilidad basados en los indicadores del Dow Jones Sustainability Index (DJSI), reflejando el compromiso de la compañía con la mejora continua en materia de gestión ambiental, social y de gobernanza.

La información contenida en esta Memoria Integrada 2024 no ha sido sometida a un proceso de verificación externa, con excepción de los datos correspondientes a la huella de carbono, cuya cuantificación ha sido certificada y reconocida por el Programa HuellaChile. En caso de que se requiera la reexpresión de información reportada en períodos anteriores, esta será debidamente indicada en el contenido correspondiente, asegurando la transparencia y trazabilidad de los datos.

TEMAS MATERIALES

GRI 3-1, 3-2

Durante el 2023, se llevó a cabo un proceso de levantamiento y análisis de temas materiales, alineados con la estrategia Visión de Futuro. Esta definición se basó en:

- Principales tendencias locales e internacionales en las industrias de Ingeniería y Construcción, Inmobiliaria y Minería.
- Alineación con estándares de sostenibilidad aplicables a cada unidad de negocio.
- Proceso de consenso con diversas áreas de la compañía, estableciendo un marco común de trabajo.

Como resultado, se identificaron 24 temas materiales, aprobados por la Gerencia General y distintas áreas de la compañía, los cuales han sido definidos como ejes estratégicos para la gestión sostenible del negocio.

Para el período 2024, en línea con la consolidación de Visión de Futuro y sus respectivos planes de acción por unidad de negocio, se presentan los temas materiales agrupados bajo los cinco pilares estratégicos que conforman las dimensiones de Personas, Planeta y Negocio.

| TEMA MATERIAL | FOCO ESTRÁTÉGICO | DESCRIPCIÓN |
|---|--|---|
| Diversidad e inclusión | 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. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Atracción y retención de Talento • Calidad de vida laboral • Desarrollo de Capital Humano • Salario Digno | Ciclo de vida del Trabajador | Consolidarse como una empresa atractiva para atraer talentos y con baja rotación, contribuyendo al bienestar de los empleados mediante programas de beneficios y de desarrollo de habilidades que respondan a sus necesidades y a los desafíos de la industria. Se quiere contribuir a un buen clima laboral en la compañía y preocupándose por proporcionar compensaciones acordes a las necesidades de la fuerza laboral, pudiendo posicionar competitivamente a la compañía en la industria. |
| Salud y Seguridad Ocupacional | Salud y Seguridad | 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. |
| Impacto en las comunidades | Desarrollo territorial | 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 inquietudes. |
| Gestión de impactos ambientales en proyectos y servicios | Gestión Socioambiental | 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. |
| Estrategia de Cambio Climático y Emisiones GEI | Carbono neutralidad | Gestionar una estrategia para disminuir los efectos negativos del cambio climático, considerando posibles riesgos y oportunidades, incluyendo la medición y gestión de emisiones GEI. |
| Protección y preservación de la biodiversidad | Diseño y construcción sustentable | Implementar medidas de protección y preservación de biodiversidad de los ecosistemas en áreas no urbanas para proyectos mineros, de servicios, mantenimiento, o edificación de proyectos, a través de estudios o cuantificación de biodiversidad crítica, entre otras, considerando que para la ejecución de este tipo de proyectos no se tiene injerencia en el diseño. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de residuos sólidos • Utilización del recurso hídrico • Uso energético • Ecoeficiencia operacional | <ul style="list-style-type: none"> • Ecoeficiencia operacional • Diseño y construcción sustentable | Mejorar la eficiencia en los procesos productivos mediante la gestión óptima de los recursos naturales requeridos para ello, integrando prácticas de manejo de residuos, reducción de consumo de agua y energía, y promoviendo uso de energías renovables, resultando en una operación que disminuya pérdidas y sea más sostenible con el entorno. |

| TEMA MATERIAL | FOCO ESTRÁTÉGICO | DESCRIPCIÓN |
|--|-----------------------------------|---|
| Infraestructura Sostenible | Diseño y construcción sustentable | Construir estructuras de menor impacto dentro de todo su ciclo de vida. Desde el ecodiseño y la innovación, utilizando materiales de construcción con impactos más bajos, asegurando su eficiencia energética e hídrica en la etapa de uso y reduciendo sus impactos al final de su vida útil. |
| • Gobierno Corporativo • Ética en el negocio • Derechos Humanos | Ética y Derechos Humanos | La gestión del Gobierno Corporativo vela por una atención eficaz a los intereses de todos los accionistas de la organización, asegurando estándares éticos e integros en su desempeño a través de políticas relativas a: corrupción, soborno, prácticas anticompetitivas, conflictos de interés, influencia política, capacitaciones a colaboradores y contratistas; velando por el cumplimiento de los derechos fundamentales establecidos en los Principios Rectores de las Naciones Unidas en toda la cadena de valor. |
| • Excelencia operacional • Satisfacción de Clientes | Aliados de nuestros clientes | Cumplir con una excelente calidad en los servicios otorgados, contando con la información relevante para una relación óptima con clientes, logrando su máxima satisfacción y fortalecimiento de fortalecimiento de fidelización, de la mano con obtener una rentabilidad positiva y competitividad de costos. |
| Modelo de negocio resiliente | Modelo de negocio resiliente | Adaptarse oportunamente a los cambios regulatorios, tendencias de mercados emergentes o crisis que puedan afectar al negocio. |
| Gestión de Cadena de Suministro Responsable | Gestión de proveedores | 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 • Transformación digital | Innovación y productividad | Innovar de manera permanente a través de las iniciativas de las unidades de negocio, aplicando además nuevas tecnologías y procesos de digitalización y automatización, para asegurar una mayor excelencia operacional y resguardo de la seguridad de la información. Se busca la máxima eficiencia y la generación de los menores impactos socioambientales posibles, fomentando así una cultura de innovación transformadora y estratégica. |



INDICADORES DE SOSTENIBILIDAD ESG BOOK

SEGURIDAD LABORAL

| CATEGORÍA | 2023 | 2024 |
|--|------------|------------|
| Tasa de Accidentabilidad | 0,35 | 0,34 |
| Tasa de Siniestralidad | 14,63 | 20,57 |
| Tasa de Frecuencia | 1,39 | 1,36 |
| Tasa de Fatalidad | 0 | 0 |
| Tasa de Enfermedades Profesionales | 0,19 | 0,29 |
| Promedio de días perdidos por accidentes | 35,16 | 49,39 |
| HH | 31.703.262 | 24.231.834 |

Las metas planteadas por la compañía apuntan a obtener un desempeño de excelencia acorde a la definición del Cuadro de Honor de la Cámara Chilena de la Construcción en la categoría 5 estrellas, en la que se establece:

- Tasa de Accidentabilidad inferior o igual a un 0,90%.
- Tasa de Siniestralidad por Incapacidad Temporal Total inferior o igual a un 18,00%

PORCENTAJE MUJERES POR TIPO DE TRABAJO O CARGO

GRI 405-1

| CATEGORÍA | 2022 | 2023 | 2024 | META 2025 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|
| % de mujeres en cargos gerenciales | 20% | 18% | 22% | 23% |
| % de mujeres en cargos Gerenciales Senior | 20% | 23% | 20% | 21% |
| % de mujeres en cargos Gerenciales Junior | 19% | 18% | 22% | 24% |
| % de mujeres en cargos Gerenciales en áreas generadoras de ingresos | 10% | 8% | 9% | 9% |
| % de mujeres en cargos STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas) | | 19% | 16% | 17% |
| % DE MUJERES EN LA DOTACIÓN TOTAL | 7% | 8% | 8% | 9% |

Nº DE TRABAJADORES POR GÉNERO

CMF 5.1.1 | GRI 405-1

| CATEGORÍA LABORAL | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | % MUJERES |
|---------------------|--------------|------------|--------------|-----------|
| Alta gerencia | 12 | 3 | 15 | 20% |
| Gerencia | 65 | 15 | 80 | 19% |
| Jefatura | 1.263 | 55 | 1.246 | 4% |
| Operario | 5.057 | 79 | 5.136 | 2% |
| Fuerza de venta | 2 | 6 | 8 | 75% |
| Administrativo | 359 | 172 | 531 | 32% |
| Auxiliar | 162 | 102 | 254 | 39% |
| Otros profesionales | 432 | 212 | 644 | 33% |
| Otros técnicos | 657 | 72 | 729 | 10% |
| TOTAL | 8.009 | 716 | 8.725 | 8% |



INDICADORES DE SOSTENIBILIDAD ESG BOOK

DOTACIÓN POR NACIONALIDAD

CMF 5.1.2 | GRI 405-1

| NACIONALIDAD | CAT. LABORAL/ GÉNERO | ALTA GERENCIA | GERENCIA | JEFATURA | OPERARIO | FUERZA DE VENTA | ADMINISTRATIVOS | AUXILIARES | OTROS PROFESIONALES | OTROS TÉCNICOS | TOTAL GENERAL |
|------------------------------------|----------------------|---------------|-----------|--------------|--------------|-----------------|-----------------|------------|---------------------|----------------|---------------|
| Chilena | Mujeres | 3 | 15 | 53 | 70 | 6 | 156 | 74 | 198 | 66 | 641 |
| | Hombres | 12 | 62 | 1.233 | 4.694 | 2 | 331 | 156 | 416 | 626 | 7.532 |
| Total Chilena | | 15 | 77 | 1.286 | 4.764 | 8 | 487 | 230 | 614 | 692 | 8.173 |
| Boliviana | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 6 | 1 | 1 | 12 |
| | Hombres | 0 | 0 | 9 | 111 | 0 | 0 | 1 | 1 | 11 | 133 |
| Total Boliviana | | 0 | 0 | 9 | 113 | 0 | 2 | 7 | 2 | 12 | 145 |
| Peruana | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 8 | 4 | 0 | 18 |
| | Hombres | 0 | 1 | 7 | 84 | 0 | 7 | 3 | 1 | 6 | 109 |
| Total Peruana | | 0 | 1 | 7 | 87 | 0 | 10 | 11 | 5 | 6 | 127 |
| Venezolana | Mujeres | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 7 | 7 | 8 | 5 | 28 |
| | Hombres | 0 | 0 | 7 | 43 | 0 | 9 | 0 | 11 | 10 | 80 |
| Total Venezolana | | 0 | 0 | 8 | 43 | 0 | 16 | 7 | 19 | 15 | 108 |
| Haitiana | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 3 |
| | Hombres | 0 | 0 | 0 | 70 | 0 | 9 | 0 | 0 | 1 | 80 |
| Total Haitiana | | 0 | 0 | 0 | 71 | 0 | 9 | 2 | 0 | 1 | 83 |
| Colombiana | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 7 |
| | Hombres | 0 | 0 | 0 | 39 | 0 | 3 | 1 | 3 | 1 | 47 |
| Total Colombiana | | 0 | 0 | 0 | 42 | 0 | 5 | 3 | 3 | 1 | 54 |
| Ecuatoriana | Mujeres | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | Hombres | 0 | 0 | 2 | 11 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 15 |
| Total Ecuatoriana | | 0 | 0 | 3 | 11 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 18 |
| Otras Nacionalidades* | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 4 |
| | Hombres | 0 | 2 | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 13 |
| Total Otras Nacionalidades* | | 0 | 2 | 5 | 5 | 0 | 0 | 3 | 1 | 1 | 17 |
| TOTAL GENERAL | | 15 | 80 | 1.318 | 5.136 | 8 | 531 | 264 | 644 | 729 | 8.725 |

* Alemana, argentina, brasileña, dominicana, ecuatoriana, española, filipina, uruguaya.

NÚMERO DE PERSONAS POR RANGO ETARIO

CMF 5.1.3 | GRI 405-1

| RANGOS ETARIOS | SEXO | ADMINISTRATIVOS | ALTA GERENCIA | AUXILIARES | FUERZA DE VENTA | GERENCIA | JEFES | OPERARIOS | OTROS PROFESIONALES | OTROS TÉCNICOS | TOTAL GENERAL |
|----------------------|---------------|-----------------|---------------|------------|-----------------|-----------|--------------|--------------|---------------------|----------------|---------------|
| Menores a 30 años | Total general | 120 | | 29 | | 37 | 784 | 68 | 134 | | 1.172 |
| | Mujeres | 41 | | 13 | | 5 | 20 | 33 | 13 | | 125 |
| | Hombres | 79 | | 16 | | 32 | 764 | 35 | 121 | | 1.047 |
| 30 a 40 años | Total general | 213 | | 83 | 2 | 10 | 335 | 1.846 | 338 | 290 | 3.117 |
| | Mujeres | 75 | | 31 | 2 | 5 | 27 | 38 | 123 | 39 | 340 |
| | Hombres | 138 | | 52 | | 5 | 308 | 1.808 | 215 | 251 | 2.777 |
| 41 a 50 años | Total general | 121 | 8 | 54 | 3 | 32 | 482 | 1.289 | 159 | 163 | 2.311 |
| | Mujeres | 35 | 3 | 20 | 1 | 8 | 16 | 12 | 47 | 17 | 159 |
| | Hombres | 86 | 5 | 34 | 2 | 24 | 466 | 1.277 | 112 | 146 | 2.152 |
| 51 a 60 años | Total general | 65 | 7 | 64 | 2 | 30 | 352 | 887 | 62 | 96 | 1.565 |
| | Mujeres | 19 | | 22 | 2 | 2 | 5 | 7 | 7 | 3 | 67 |
| | Hombres | 46 | 7 | 42 | | 28 | 347 | 880 | 55 | 93 | 1.498 |
| 61 a 70 años | Total general | 12 | | 31 | 1 | 8 | 108 | 318 | 16 | 43 | 537 |
| | Mujeres | 2 | | 14 | 1 | | 2 | 2 | 2 | | 23 |
| | Hombres | 10 | | 17 | | 8 | 106 | 316 | 14 | 43 | 514 |
| Más de 70 años | Total general | | | 3 | | 4 | 12 | 1 | 3 | | 23 |
| | Mujeres | | | 2 | | | | | | | 2 |
| | Hombres | | | 1 | | 4 | 12 | 1 | 3 | | 21 |
| TOTAL GENERAL | | 531 | 15 | 264 | 8 | 80 | 1.318 | 5.136 | 644 | 729 | 8.725 |

INDICADORES DE SOSTENIBILIDAD
ESG BOOK

NÚMERO DE PERSONAS POR ANTIGÜEDAD

CMF 5.1.4

| RANGOS ETARIOS | SEXO | ALTA GERENCIA | GERENCIA | JEFATURA | OPERARIO | FUERZA DE VENTA | ADMINISTRATIVOS | AUXILIARES | OTROS PROFESIONALES | OTROS TÉCNICOS | TOTAL GENERAL |
|----------------------|---------|---------------|-----------|--------------|--------------|-----------------|-----------------|------------|---------------------|----------------|---------------|
| 1 año o menos | Total | 0 | 6 | 740 | 3.873 | 0 | 374 | 201 | 285 | 445 | 5.924 |
| | Mujeres | 0 | 2 | 15 | 58 | 0 | 109 | 70 | 89 | 27 | 370 |
| | Hombres | 0 | 4 | 725 | 3.815 | 0 | 265 | 131 | 196 | 418 | 5.554 |
| 1 a 3 años | Total | 2 | 4 | 241 | 851 | 2 | 97 | 42 | 152 | 174 | 1.565 |
| | Mujeres | 0 | 1 | 17 | 16 | 2 | 44 | 22 | 50 | 23 | 1.175 |
| | Hombres | 2 | 3 | 224 | 835 | 0 | 53 | 20 | 102 | 151 | 1.390 |
| 3 a 6 años | Total | 2 | 15 | 182 | 325 | 3 | 37 | 11 | 106 | 70 | 751 |
| | Mujeres | 0 | 3 | 8 | 4 | 3 | 10 | 6 | 69 | 18 | 121 |
| | Hombres | 2 | 12 | 174 | 321 | 0 | 27 | 5 | 37 | 52 | 630 |
| 6 a 9 años | Total | 2 | 8 | 57 | 43 | 2 | 7 | 5 | 38 | 15 | 177 |
| | Mujeres | 0 | 2 | 8 | 1 | 0 | 2 | 1 | 18 | 2 | 34 |
| | Hombres | 2 | 6 | 49 | 42 | 2 | 5 | 4 | 20 | 13 | 143 |
| 9 años o más | Total | 9 | 47 | 98 | 44 | 1 | 16 | 5 | 63 | 25 | 308 |
| | Mujeres | 3 | 7 | 7 | 0 | 1 | 7 | 3 | 18 | 2 | 48 |
| | Hombres | 6 | 40 | 91 | 44 | 0 | 9 | 2 | 45 | 23 | 260 |
| TOTAL GENERAL | | 15 | 80 | 1.318 | 5.136 | 8 | 531 | 264 | 644 | 729 | 8.725 |

TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

CMF 5.1.5

| DISCAPACIDAD | CATEGORÍA LABORAL | MUJERES | HOMBRES | TOTAL GENERAL |
|-------------------------|---------------------|------------|--------------|---------------|
| Sin discapacidad | | 711 | 7.971 | 8.682 |
| | Alta Gerencia | 3 | 12 | 15 |
| | Gerencia | 15 | 65 | 80 |
| | Jefatura | 54 | 1.257 | 1.311 |
| | Operario | 78 | 5.033 | 5.111 |
| | Fuerza de venta | 6 | 2 | 8 |
| | Administrativos | 170 | 356 | 526 |
| | Auxiliar | 102 | 162 | 264 |
| | Otros Profesionales | 211 | 430 | 641 |
| | Otros Técnicos | 72 | 654 | 726 |
| Con discapacidad | | 5 | 38 | 43 |
| | Alta Gerencia | 0 | 0 | 0 |
| | Gerencia | 0 | 0 | 0 |
| | Jefatura | 1 | 6 | 7 |
| | Operario | 1 | 24 | 25 |
| | Fuerza de venta | 0 | 0 | 0 |
| | Administrativos | 2 | 3 | 5 |
| | Otros Profesionales | 1 | 2 | 3 |
| | Otros Técnicos | | 3 | 3 |
| TOTAL GENERAL | | 716 | 8.009 | 8.725 |

El 2024, la dotación de personas en situación de discapacidad aumentó en un 43%, pasando de 30 a 43 PSD, lo que ha sido un logro relevante para el desarrollo de una cultura organizacional basada en el respeto y la diversidad.

FORMALIDAD LABORAL

CMF 5.2 | GRI 2-7

| TIPO DE CONTRATO | CATEGORÍA LABORAL | MUJERES | HOMBRES | TOTAL GENERAL |
|----------------------|---------------------|------------|--------------|---------------|
| Indefinido | | 458 | 3.483 | 3.941 |
| | Alta Gerencia | 3 | 12 | 15 |
| | Gerencia | 15 | 65 | 80 |
| | Jefatura | 47 | 646 | 693 |
| | Operario | 31 | 1974 | 2.005 |
| | Fuerza de venta | 6 | 2 | 8 |
| | Administrativos | 89 | 136 | 225 |
| | Auxiliar | 58 | 39 | 97 |
| | Otros Profesionales | 158 | 301 | 459 |
| | Otros Técnicos | 51 | 308 | 359 |
| Fijo | | 82 | 1.265 | 1.347 |
| | Alta Gerencia | 0 | 0 | 0 |
| | Gerencia | 0 | 0 | 0 |
| | Jefatura | 1 | 109 | 110 |
| | Operario | 10 | 850 | 860 |
| | Fuerza de venta | 0 | 0 | 0 |
| | Administrativos | 18 | 61 | 79 |
| | Auxiliar | 25 | 23 | 48 |
| | Otros Profesionales | 19 | 29 | 48 |
| | Otros Técnicos | 9 | 193 | 202 |
| Obra | | 176 | 3.261 | 3.437 |
| | Alta Gerencia | 0 | 0 | 0 |
| | Gerencia | 0 | 0 | 0 |
| | Jefatura | 7 | 508 | 515 |
| | Operario | 38 | 2233 | 2271 |
| | Fuerza de venta | 0 | 0 | 0 |
| | Administrativos | 65 | 162 | 227 |
| | Auxiliar | 19 | 100 | 119 |
| | Otros Profesionales | 35 | 102 | 137 |
| | Otros Técnicos | 12 | 156 | 168 |
| TOTAL GENERAL | | 716 | 8.009 | 8.725 |

INDICADORES DE SOSTENIBILIDAD ESG BOOK

ADAPTABILIDAD LABORAL

CMF 5.3

| ADAPTABILIDAD LABORAL | CATEGORÍA LABORAL | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|------------------------------|-------------------|------------|--------------|--------------|
| Sin Adaptabilidad | | 566 | 7.858 | 8.424 |
| Alta Gerencia | 0 | 2 | 2 | |
| Gerencia | 2 | 37 | 39 | |
| Jefatura | 40 | 1.234 | 1.274 | |
| Operario | 79 | 5.057 | 5.136 | |
| Fuerza de venta | 0 | 0 | 0 | |
| Administrativos | 157 | 357 | 514 | |
| Auxiliar | 94 | 158 | 252 | |
| Otros Profesionales | 147 | 369 | 516 | |
| Otros Técnicos | 47 | 644 | 691 | |
| Con adaptabilidad | | 150 | 151 | 301 |
| Alta Gerencia | 3 | 10 | 13 | |
| Gerencia | 13 | 28 | 41 | |
| Jefatura | 15 | 29 | 44 | |
| Operario | 0 | 0 | 0 | |
| Fuerza de venta | 6 | 2 | 8 | |
| Administrativos | 15 | 2 | 17 | |
| Auxiliar | 8 | 4 | 12 | |
| Otros Profesionales | 65 | 63 | 128 | |
| Otros Técnicos | 25 | 13 | 38 | |
| Total general | | 716 | 8.009 | 8.725 |

CONTRATACIONES 2024

GRI 401-1

| | Nº | TASA* |
|--------------------|--------------|-------------|
| Hombres | 5.474 | 94% |
| Mujeres | 364 | 6% |
| Menores de 30 años | 832 | 14,0% |
| Entre 30 y 40 años | 2.129 | 36,5% |
| Entre 41 y 50 años | 1.545 | 26,5% |
| Entre 51 y 60 años | 1.018 | 17,4% |
| Entre 61 y 70 años | 303 | 5,2% |
| Más de 70 años | 11 | 0,2% |
| Ejecutivos | 3 | 0,05% |
| No ejecutivos | 5.535 | 99,95% |
| Chilenos | 5.502 | 94,2% |
| Extranjeros | 336 | 5,8% |
| Total | 5.838 | 100% |

* En relación al total de contrataciones.

HISTÓRICO DE CONTRATACIONES, CONTRATACIONES INTERNAS Y COSTO DE CONTRATACIÓN

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| Nº Nuevas contrataciones | 7.533 | 8.045 | 8.823 | 7.348 | 5.838 |
| % de vacantes completadas por candidatos internos | 9,4% | 12,5% | 15,2% | 11,8% | 8,1% |
| Costo promedio de contratación (CLP) | \$12.034 | \$36.436 | \$54.664 | \$39.419 | \$38.303 |

ROTACIÓN

GRI 401-1

| | Nº | TASA* |
|--------------------|--------------|-------------|
| Hombres | 7.758 | 14,4% |
| Mujeres | 593 | 10,2% |
| Menores de 30 años | 1.505 | 14,1% |
| Entre 30 y 40 años | 4.337 | 15,2% |
| Entre 41 y 50 años | 3.331 | 15,7% |
| Entre 51 y 60 años | 2.195 | 13,6% |
| Entre 61 y 70 años | 700 | 11,7% |
| Más de 70 años | 20 | 0,0% |
| Ejecutivos | 13 | 0% |
| No ejecutivos | 8.838 | 100% |
| Chilenos | 7.794 | 14,2% |
| Extranjeros | 557 | 12,4% |
| Total | 8.351 | 100% |

ROTACIÓN VOLUNTARIA*

| | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| Hombres | 3,2% | 2,7% | 2,1% | 1,99% |
| Mujeres | 2,7% | 2,5% | 2,4% | 1,93% |
| Menores de 30 años | 5,1% | 4,5% | 3% | 2,5% |
| Entre 30 y 40 años | 3,8% | 3,2% | 2,5% | 2,28% |
| Entre 41 y 50 años | 2,8% | 2,3% | 1,9% | 2,02% |
| Entre 51 y 60 años | 2,2% | 1,8% | 1,7% | 1,18% |
| Entre 61 y 70 años | 1,5% | 1,4% | 1,2% | 1,75% |
| Más de 70 años | 1,6% | 2,2% | 0,5% | 0,00% |
| Ejecutivos | 0,3% | 0,4% | 0,4% | 0,5% |
| No ejecutivos | 3,2% | 2,7% | 2,1% | 2% |
| Chilenos | 3,1% | 2,6% | 2% | 1,9% |
| Extranjeros | 4,8% | 4,2% | 3,7% | 2,6% |
| Total | 3,2% | 2,7% | 2,1% | 1,98% |

INDICADORES DE SOSTENIBILIDAD
ESG BOOK

INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN

CMF 5.8 i

| | INVERSIÓN | % QUE REPRESENTA EL GASTO DE LOS INGRESOS TOTALES |
|---------------|-----------------|---|
| Gasto Sence | \$618.300.139.- | 0,12% |
| Gasto Empresa | \$286.297.502.- | 0,05% |
| Gasto Total | \$904.597.641.- | 0,17% |

| | INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN |
|--------------------|---------------------------|
| Hombres | \$829.561.913 |
| Mujeres | \$75.035.728 |
| Menores de 30 años | \$162.263.371 |
| Entre 30 y 40 años | \$367.285.346 |
| Entre 41 y 50 años | \$214.825.568 |
| Entre 51 y 60 años | \$128.992.016 |
| Entre 61 y 70 años | \$30.201.660 |
| Más de 70 años | \$1.029.680 |
| Ejecutivos | \$1.083.034 |
| No ejecutivos | \$903.514.407 |
| Chilenos | \$804.972.691 |
| Extranjeros | \$99.624.950 |

TRABAJADORES CAPACITADOS

CMF 5.8 ii

| Número de trabajadores capacitados | 3.315 |
|--|-------|
| Porcentaje dotación anual 2024 capacitado | 19,6% |
| Número de trabajadores hombres capacitado | 2.971 |
| Número de trabajadores mujeres capacitadas | 344 |

HORAS DE CAPACITACIÓN

| | HORAS |
|---|---------|
| Total anual de horas destinadas a capacitación | 191.434 |
| Promedio de horas destinadas a capacitación hombres | 13,9 |
| Promedio de horas destinadas a capacitación mujeres | 21,1 |

HORAS DE CAPACITACIÓN PROMEDIO

GRI 404-1

| | HORAS PROMEDIO DE CAPACITACIÓN |
|--------------------|--------------------------------|
| Hombres | 13,9 |
| Mujeres | 21,1 |
| Menores de 30 años | 15,1 |
| Entre 30 y 40 años | 17,2 |
| Entre 41 y 50 años | 14,2 |
| Entre 51 y 60 años | 14,2 |
| Entre 61 y 70 años | 16,3 |
| Más de 70 años | 21,3 |
| S | 14,3 |

CLIMA LABORAL

| | 2022 | 2024 |
|-------------------|------|------|
| % de satisfacción | 57% | 68% |
| % de respuesta | 74% | 82% |

| | RESULTADOS CLIMA LABORAL |
|--------------------|--------------------------|
| Hombres | 68,86 |
| Mujeres | 66,19 |
| Menores de 30 años | 62,15 |
| 31 a 40 años | 65,85 |
| 41 a 50 años | 69,48 |
| 51 o más años | 74,3 |

| CATEGORÍA LABORAL | RESULTADOS CLIMA LABORAL |
|---------------------|--------------------------|
| Alta gerencia | - |
| Gerencia | 77,87 |
| Jefatura | 69,26 |
| Operario | 69,64 |
| Fuerza de venta | 58,93 |
| Administrativo | 66,76 |
| Auxiliar | 83,00 |
| Otros profesionales | 69,18 |
| Otros técnicos | 69,52 |

RELACIONES LABORALES

GRI 2-30

| | MONTAJES INDUSTRIALES | NEXXO | PILOTES TERRATEST | OTAL GRUPO EI |
|---|-----------------------|-------|-------------------|---------------|
| % de trabajadores sindicalizados | 62% | 47% | 10% | 46% |
| % de trabajadores cubiertos por acuerdos de negociación colectiva | 62% | 47% | 92% | 51% |

INDICADORES DE SOSTENIBILIDAD ESG BOOK

PERMISO PARENTAL

CMF 5.7 | GRI 401-3

| CATEGORÍA LABORAL | Nº DE MUJERES ELEGIBLES PARA PERMISO POSTNATAL | Nº DE MUJERES QUE TOMARON PERMISO PARENTAL | % DE MUJERES QUE TOMARON PERMISO PARENTAL | PROMEDIO DE DÍAS UTILIZADOS POR MUJERES |
|---------------------|--|--|---|---|
| Alta gerencia | - | - | - | - |
| Gerencia | - | - | - | - |
| Jefatura | 2 | 2 | 100% | 168 |
| Operario | 7 | 7 | 100% | 140 |
| Fuerza de Venta | - | - | - | - |
| Administrativo | 4 | 4 | 100% | 84 |
| Auxiliar | 2 | 2 | 100% | 84 |
| Otros profesionales | 15 | 15 | 100% | 125 |
| Otros técnicos | 4 | 4 | 100% | 84 |

* A la fecha, Echeverría Izquierdo no cuenta con registro respecto al N° de padres que han utilizado el permiso parental (derecho del padre trabajador a cinco días) ni postnatal parental (seis semanas que pueden ser transferidas al padre).

SATISFACCIÓN DE CLIENTES 2024

| EMPRESA | MEDICIÓN | COBERTURA | RESULTADO 2024 | META 2024 |
|-----------------------|----------|-----------|----------------|-----------|
| Montajes Industriales | Encuesta | 80% | 94% | 75% |
| Proyectos Especiales | Encuesta | 94% | 82,4% | 80% |
| Nexxo | Encuesta | 100% | 89,5% | 75% |
| Pilotes Terratest | Encuesta | 100% | 80% | 80% |
| VSL | Encuesta | 100% | 88% | 85% |

| EMPRESA | MEDICIÓN | TASA DE RESPUESTA POR INTERACCIÓN | % RESULTADO NPS 2024 | META 2024 |
|---------------------------|----------|--|---|--|
| Soluciones Habitacionales | Encuesta | Venta: 31% Entrega: 52% Postventa: 20% | Ponderado: 57%, 10 puntos porcentuales sobre el 2023. Venta: 30% Entrega: 30% Postventa: 40% | Aunque no establecimos una meta específica para el 2024, nuestro enfoque principal fue mejorar el indicador en comparación con el año anterior. Conseguimos un aumento de 10 puntos porcentuales con respecto al 2023, pasando de un NPS transaccional de 47% a 57% durante el 2024 |



ÍNDICE GRI

| ESTÁNDAR GRI | Nº | CONTENIDO | UBICACIÓN |
|-----------------------------|-------|--|-------------|
| Contenidos Generales | 2-1 | Detalles organización | 1 |
| Contenidos Generales | 2-2 | Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización | 210 |
| Contenidos Generales | 2-3 | Periodo del informe, frecuencia , punto de contacto | 210 |
| Contenidos Generales | 2-4 | Reexpresión de información | 210 |
| Contenidos Generales | 2-5 | Verificación externa | 210 |
| Contenidos Generales | 2-6 | Actividades, cadena de valor, otras relaciones comerciales | 162, 181 |
| Contenidos Generales | 2-7 | Empleados | 219 |
| Contenidos Generales | 2-9 | Estructura de gobernanza , composición | 24 - 25 |
| Contenidos Generales | 2-10 | Designación, selección del máximo órgano de gobierno | 24 |
| Contenidos Generales | 2-11 | Presidente del máximo órgano de gobierno | 24 , 25 |
| Contenidos Generales | 2-12 | Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión del manejo de impacto | 186 - 188 |
| Contenidos Generales | 2-13 | Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos | 186 - 188 |
| Contenidos Generales | 2-15 | Conflictos de interés | 174 |
| Contenidos Generales | 2-16 | Comunicación de preocupaciones críticas | 170 |
| Contenidos Generales | 2-18 | Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno | 35 |
| Contenidos Generales | 2-19 | Políticas de remuneración | 43 - 44 |
| Contenidos Generales | 2-20 | Proceso para determinar la remuneración | 43 |
| Contenidos Generales | 2-22 | Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible | 72 |
| Contenidos Generales | 2-23 | Compromisos, políticas | 170,175 |
| Contenidos Generales | 2-24 | Incorporación de compromisos de política | 167,170,175 |
| Contenidos Generales | 2-25 | Procesos para remediar impactos negativos | 186 - 188 |
| Contenidos Generales | 2-26 | Mecanismos para solicitar asesoramiento, plantear inquietudes | 172 |
| Contenidos Generales | 2-27 | Cumplimiento de la legislación, las normativas | 175 |
| Contenidos Generales | 2-29 | Enfoque para la participación de los grupos de interés | 77 |
| Contenidos Generales | 2-30 | Acuerdos de negociación colectiva | 120-233 |
| Desempeño Económico | 201-1 | Valor económico directo generado, distribuido | 179 |
| Prácticas de abastecimiento | 204-1 | Proporción de gasto en proveedores locales | 109 |
| Anticorrupción | 205-2 | Comunicación, formación sobre políticas, procedimientos anticorrupción | 133 |
| Anticorrupción | 205-3 | Casos de corrupción confirmados, medidas tomadas | 172 |
| Competencia desleal | 206-1 | Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas, contra la libre competencia | 173 |
| Temas Materiales | 3-1 | Proceso de determinación de los temas materiales | 210 |
| Temas Materiales | 3-2 | Lista de temas materiales | 210 |
| Energía | 302-1 | Consumo de energía dentro de la organización | 142 , 144 |
| Energía | 302-2 | Consumo de energía fuera de la organización | 151 |
| Energía | 302-3 | Intensidad energética | 142 , 144 |
| Agua, Efluentes | 303-1 | Interacción con el agua como recurso compartido | 152 |
| Agua, Efluentes | 303-2 | Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua | 152 |
| Agua, Efluentes | 303-5 | Consumo de agua | 155 |

| ESTÁNDAR GRI | Nº | CONTENIDO | UBICACIÓN |
|--|--------|--|---------------|
| Emisiones | 305-1 | Emisiones directas de GEI (alcance 1) | 136-137 |
| Emisiones | 305-2 | Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) | 136-137 |
| Emisiones | 305-3 | Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) | 136-137 |
| Emisiones | 305-4 | Intensidad de las emisiones de GEI | 136-137 |
| Residuos | 306-1 | Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos | 146 |
| Residuos | 306-2 | Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos | 146 |
| Residuos | 306-3 | Residuos generados | 146 , 151 |
| Residuos | 306-4 | Residuos no destinados a eliminación | 146 , 151 |
| Residuos | 306-5 | Residuos destinados a eliminación | 146 , 151 |
| Evaluación ambiental de proveedores | 308-1 | Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales | 169 |
| Evaluación ambiental de proveedores | 308-2 | Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro, medidas tomadas | 169 |
| Empleo | 401-1 | Contrataciones de nuevos empleados, rotación de personal | 220 |
| Empleo | 401-2 | Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales | 118 |
| Empleo | 401-3 | Permiso parental | 118-224 |
| Salud , seguridad en el trabajo | 403-1 | Sistema de gestión de la salud, la seguridad en el trabajo | 86 |
| Salud , seguridad en el trabajo | 403-2 | Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | 88 |
| Salud , seguridad en el trabajo | 403-3 | Servicios de salud en el trabajo | 98 |
| Salud , seguridad en el trabajo | 403-4 | Participación de los trabajadores, consultas, comunicación sobre salud, seguridad en el trabajo | 91 |
| Salud , seguridad en el trabajo | 403-5 | Formación de trabajadores sobre salud, seguridad en el trabajo | 93 |
| Salud , seguridad en el trabajo | 403-6 | Promoción de la salud de los trabajadores | 98 |
| Salud , seguridad en el trabajo | 403-7 | Prevención, mitigación de los impactos para la salud, la seguridad | 88 , 91 |
| Salud , seguridad en el trabajo | 403-8 | Cobertura del sistema de gestión de la salud, la seguridad | 86 |
| Salud , seguridad en el trabajo | 403-9 | Lesiones por accidente laboral | 102 |
| Salud , seguridad en el trabajo | 403-10 | Las dolencias, enfermedades laborales | 102 |
| Formación , educación | 404-1 | Promedio de horas de formación al año por empleado | 112-223 |
| Formación , educación | 404-2 | Programas para desarrollar las competencias | 112 |
| Diversidad e igualdad de oportunidades | 405-1 | Diversidad de órganos de gobierno, empleados | 31, 214 , 215 |
| Diversidad e igualdad de oportunidades | 405-2 | Ratio entre el salario básico, la remuneración de mujeres, de hombres | 106 , 119 |
| No Discriminación | 406-1 | Casos de discriminación y acciones correctivas emprendida | |
| Comunidades locales | 413-1 | Operaciones con programas de participación de la comunidad local | 125 |
| Comunidades locales | 413-2 | Operaciones con impactos negativos significativos | 125 , 128 |
| Evaluación social de los proveedores | 414-1 | Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales | 169 |
| Evaluación social de los proveedores | 414-2 | Impactos sociales negativos en la cadena de suministro , medidas tomadas | 169 |
| Política pública | 415-1 | Contribución a partidos, /o representantes políticos | 179 |
| Privacidad del cliente | 418-1 | Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente, pérdida de datos del cliente | 208 |

INDICADORES SASB SERVICIOS DE INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN

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

| CÓDIGO | PARÁMETRO | RESPUESTA |
|---------------------------|---|--|
| IF-EN-160a.1 | Número de incidentes de no conformidad asociados con permisos, estándares y regulaciones medioambientales | 0 |
| IF-EN-160a.2 | Ánalisis de los procesos para evaluar y gestionar los riesgos ambientales asociados al diseño, la ubicación y la construcción de los proyectos | <p>Los riesgos y aspectos ambientales asociados a la ubicación y construcción de los proyectos son gestionados a través de una matriz de aspectos e impactos ambientales, desarrollada conforme a la Norma Internacional ISO 14001:2015. Esta herramienta permite identificar y evaluar variables ambientales clave, cuantificar impactos y definir medidas de control para mitigar o eliminar posibles efectos adversos.</p> <p>La compañía no participa en el diseño de los proyectos de sus mandantes, por lo que la gestión ambiental se centra en la fase de construcción, aplicando medidas de control y buenas prácticas en cumplimiento con la normativa vigente y los compromisos ambientales adquiridos.</p> |
| IF-EN-250a.1 | Importe de los costes de reelaboración relacionados con los defectos y la seguridad | 7.275 UF |
| IF-EN-250a.2 ¹ | Importe total de pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con incidentes de seguridad y por defectos | \$84.933.655 |
| IF-EN-320a.1 | (1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR) y (2) tasa de mortalidad para a) empleados directos y b) empleados con contrato | <p>(1) TRIR: 0,27</p> <p>(2) a) 0 b) 0</p> |
| IF-EN-410a.1 | Número de (1) proyectos encargados certificados según un estándar de sostenibilidad de atributos múltiples de terceros y (2) proyectos activos pendientes de dicha certificación | <p>(1) 1 (2) 0</p> <p>No aplica (N/A) dado que el alcance de la divulgación no incluye los efectos ambientales asociados con la construcción del proyecto. Adicionalmente, Echeverría Izquierdo no tiene injerencia en el diseño de los proyectos de los mandantes.</p> |
| IF-EN-410a.2 | Ánalisis del proceso para incorporar las consideraciones de eficiencia energética e hidráulica de la fase operativa en la planificación y el diseño de los proyectos | |
| IF-EN-410b.1 | Cantidad de atrasos en (1) proyectos relacionados con los hidrocarburos y (2) proyectos de energías renovables | <p>(1) 0 (2) 0</p> |
| IF-EN-410b.2 | Importe de cancelaciones de cartera de pedidos asociadas a proyectos relacionados con hidrocarburos | 0 |
| IF-EN-410b.3 | Importe de cartera de pedidos para proyectos no energéticos relacionados con la mitigación del cambio climático | 0 |
| IF-EN-510a.1 ² | (1) Número de proyectos activos y (2) cartera de pedidos en países que ocupan los 20 puestos más bajos en el índice de percepción de la corrupción de Transparencia Internacional | <p>(1) 112 (2) 0</p> |
| IF-EN-510a.2 ⁴ | Importe total de pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con acusaciones de (1) sobornos o corrupción y (2) prácticas de competencia desleal | <p>(1) 0 (2) 0</p> |

| CÓDIGO | PARÁMETRO | RESPUESTA |
|--------------|---|--|
| IF-EN-510a.3 | Descripción de las políticas y prácticas para la prevención de (1) los sobornos y la corrupción y (2) las prácticas de competencia desleal en los procesos de licitación de los proyectos | <p>(1)(2) Promovemos una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia y el cumplimiento normativo a través del Código de Conducta Ética, el cual establece los valores y principios que rigen el actuar de directores, gerentes, ejecutivos y trabajadores. Este código aborda aspectos fundamentales como la probidad, la responsabilidad y la conducta ética, con el objetivo de fomentar un ambiente de trabajo respetuoso, seguro y libre de discriminación arbitraria. Se han implementado medidas para prevenir conflictos de interés, sobornos y otras prácticas indebidas, regulando adecuadamente la recepción de regalos y donaciones, protegiendo la información confidencial. Además, se refuerza el compromiso con la libre competencia, el cuidado del medio ambiente y el cumplimiento de las normativas legales e internas.</p> |
| | | <p>Para garantizar la correcta aplicación del Código de Conducta Ética, Echeverría Izquierdo cuenta con un Oficial de Cumplimiento, encargado de supervisar su cumplimiento y resolver dudas respecto a su interpretación. Se dispone de un canal de denuncias que está disponible en la página web (www.ei.cl), permitiendo la comunicación segura y confidencial de eventuales incumplimientos.</p> |
| | | <p>Como parte del Modelo de Prevención del Delito, la compañía ha desarrollado capacitaciones sobre discriminación y otros temas alineados con la Ley N°20.393.</p> |

TABLA 2: PARÁMETROS DE ACTIVIDAD

| CÓDIGO | PARÁMETRO | RESPUESTA |
|--------------------------|---|-------------|
| IF-EN-000.A ⁵ | Número de proyectos activos | 112 |
| IF-EN-000.B ⁶ | Número de proyectos encargados (terminados) | 79 |
| IF-EN-000.C ⁷ | Total de cartera de pedidos | MM\$675.139 |

INDICADORES SASB CONSTRUCTORAS

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

| CÓDIGO | PARÁMETRO | RESPUESTA |
|-------------|---|---|
| IF-HB160a.1 | Número de (1) parcelas y (2) viviendas entregadas en zonas de reurbanización | (1) 0 (2) 0 |
| IF-HB160a.2 | Número de (1) parcelas y (2) viviendas entregadas en regiones con un nivel de estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto | (1) 0 (2) 357 |
| IF-HB160a.3 | Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con las regulaciones ambientales | 0 |
| IF-HB160a.4 | Ánalisis del proceso para integrar las consideraciones ambientales en la selección del emplazamiento, el diseño, el desarrollo y la construcción de las instalaciones | N/A (La empresa adquiere los terrenos en zonas urbanas, las cuales se rigen por el Plano Regulador Metropolitano de Santiago (PRMS) y por las ordenanzas locales que determinan las condiciones urbanísticas del diseño). |
| IF-HB320a.1 | (1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR) y (2) tasa de mortalidad para a) empleados directos y b) empleados con contrato | (1) TRIR: 1,31 (2) a) 0 b) 0 |
| IF-HB410a.1 | (1) Número de viviendas que obtuvieron una puntuación de certificación en el índice HERS® y (2) puntuación media | (1) N/A (Los proyectos de la empresa se miden según la Calificación Energética de la Vivienda del Ministerio de Vivienda y Urbanismo (MINVU) y no con certificación HERS) (2) N/A |
| IF-HB410a.2 | Porcentaje de instalaciones de agua emplazadas certificadas según las especificaciones WaterSense® | N/A (No se aplica esta certificación en los proyectos de la empresa) |
| IF-HB410a.3 | Número de viviendas entregadas certificadas según un estándar de construcción ecológica de atributos múltiples de terceros | N/A (No se aplica esta certificación en los proyectos de la empresa) |
| IF-HB410a.4 | Descripción de los riesgos y las oportunidades relacionados con la incorporación de la eficiencia de los recursos en el diseño de viviendas, y forma de comunicar los beneficios a los clientes | En cuanto a las oportunidades, los proyectos inmobiliarios cuentan con la Certificación Vivienda Sustentable (CVS), sistema de certificación ambiental voluntario, desarrollado por el Ministerio de Vivienda y Urbanismo (MINVU), el cual evalúa la implementación de buenas prácticas de diseño y construcción. Esta certificación contempla la medición de factores como confort térmico pasivo; reducción de la demanda térmica; iluminación; ratio de consumo de agua; y requerimientos energéticos necesarios para los sistemas de servicios comunes que hacen funcionar las viviendas y el edificio. Luego de esta medición de factores, se establecen los porcentajes de ahorro por diseño, especificaciones e implementación de técnicas y equipos que hacen más eficiente cada proyecto, lo que se compatibiliza con una parametrización de costo y valor comercial de las viviendas. El puntaje obtenido en el proceso de certificación se comunica a los clientes a través de la letra de Calificación resultante y se pone foco en comunicar los porcentajes de ahorro de los diferentes tópicos medidos. Lo anterior, junto con otros beneficios asociados a la eficiencia de los recursos en el diseño. La Calificación Energética de las Viviendas está fuertemente condicionada por el emplazamiento del terreno y de las posibilidades de diseño en ese lugar. Luego, el riesgo puede ser que algunos depósitos se vean comprometidos, por ejemplo, por conos de sombra de los vecinos existentes y hacer subir su ratio sea muy caro (nos ponga fuera de mercado) y arrastre a todo el edificio a una letra inferior. Es parte de las evaluaciones comerciales que se realizan con las sugerencias de una consultora. Adicionalmente, algunos proyectos en Perú se están certificando con EDGE, sistema de certificación de construcción sostenible que se enfoca en hacer edificios más eficientes en la operación en el tiempo. |

| CÓDIGO | PARÁMETRO | RESPUESTA |
|-------------|---|--|
| IF-HB410b.1 | Descripción de cómo afectan la proximidad y el acceso a las infraestructuras, los servicios y los centros económicos a la selección del emplazamiento y a las decisiones de edificación | La decisión de compra de los terrenos para el desarrollo de edificios se basa, en gran medida, en variables como el acceso a servicios básicos (electricidad, agua potable y alcantarillado); acceso a servicios de utilidad pública (escuelas, hospitales, universidades, comercio y entidades públicas, entre otras), cercanía a infraestructura de transporte público y también proximidad o acceso directo a piezas de infraestructura urbana. |
| IF-HB410b.2 | Número de (1) parcelas y (2) viviendas entregadas en terrenos Re urbanizables | En línea con lo anterior, para el desarrollo de proyectos inmobiliarios, la infraestructura de servicios básicos (utilities) se considera un requisito indispensable, ya que no se ejecutan proyectos en zonas de extensión urbana. |
| IF-HB410b.3 | (1) Número de viviendas entregadas en urbanizaciones compactas y (2) densidad media | En cuanto a la infraestructura de transporte, su idoneidad se mide en función de la distancia a líneas de metro; corredores de transporte público; avenidas y autopistas. Respecto al acceso a servicios de interés y centros económicos, el criterio de análisis que se utiliza es distancia y tiempo de traslado (a través de distintas alternativas como caminata, bicicleta, transporte público, automóvil, etc.), a partir de lo cual se construye un mapa en torno a los centros de interés para cada medio de transporte. |
| IF-HB420a.1 | Número de terrenos ubicados en zonas de inundación de 100 años | A pesar de que las inversiones de los proyectos se realizan en zonas urbanas totalmente consolidadas, el Grupo Ei está en permanente conocimiento de los planes de desarrollo de infraestructura de transporte público, tales como el metro o trenes de cercanía, puesto que estas variables inciden en las decisiones de inversión de suelo. |
| IF-HB420a.2 | Descripción del análisis de la exposición al riesgo de cambio climático, grado de exposición sistemática de la cartera y estrategias para mitigar los riesgos | IF-HB420a.2 Nº de terrenos controlados 6 (no considera terrenos con obras en ejecución) Nº de viviendas entregadas 522 Nº de comunidades de venta activas 11 |
| IF-HB-000.A | Número de terrenos controlados | La industria enfrenta una serie de obligaciones y restricciones en cuanto al consumo de recursos y contaminación atmosférica. Por esto, los proyectos deben esforzarse por buscar un mayor confort de las personas en línea con los estándares de eficiencia y sostenibilidad requeridos. |
| IF-HB-000.B | Número de viviendas entregadas | El Grupo Ei ha sabido dar respuesta a este nuevo contexto y desde hace años que implementa acciones de prevención y mitigación ambiental. De hecho, uno de los proyectos de la Inmobiliaria, fue de los primeros en tener paneles solares para agua caliente; uno de los proyectos construido por la empresa tuvo la planta fotovoltaica más grande en un proyecto residencial y los primeros en aportar excedente de la energía generada a la red, además de ser de los primeros en medir la huella de carbono. |
| IF-HB-000.C | Número de comunidades de venta activas | Otras iniciativas implementadas que contribuyen al combate contra el cambio climático son la instalación de bombas de calor; certificaciones de vivienda sustentable y calificación energética; energy audits, manejo de aguas grises para riego de áreas verdes; prefabricación e industrialización; cargadores de autos eléctricos, etc. Además, el año pasado comenzamos a implementar un programa de utilización de herramientas inalámbricas que generan menos ruido ambiental y que iremos progresivamente extendiendo hacia los subcontratos. |
| | | La empresa se encuentra muy sintonizada con este tipo de problemáticas, razón por la cual es reconocida en la industria. Esto se debe a que la estrategia definida por el Grupo Ei es ir a la vanguardia en esta materia, e incorporar en cada nuevo proyecto iniciativas idóneas que permitan mitigar su impacto ambiental. |
| | | Respecto a la exposición al riesgo de cambio climático, estos suelen ser muy acotados para cada proyecto inmobiliario puesto que tienden a ser de una sola etapa y, por lo tanto, con un ciclo de vida muy corto. |
| | | Al estar insertos en zonas urbanas, la empresa se rige por ordenanzas y reglamentos conocidos. Los proyectos están sujetos al informe de factibilidad que se obtiene en la etapa inicial de diseño del edificio. |

- Nota sobre IF-HB-000.A: el alcance de los terrenos controlados incluye todos aquellos terrenos propios o cuya propiedad estuviera disponible mediante contratos de opción u otros tipos de contratos equivalentes al último día del período del informe.
- Nota sobre IF-HB-000.B: el alcance de las viviendas incluirá los domicilios unifamiliares adosados, no adosados o que formen parte de edificios residenciales multifamiliares.
- Nota sobre IF-HB-000.C: el alcance de las comunidades de venta activas incluye aquellas comunidades o urbanizaciones abiertas a la venta con al menos cinco viviendas o solares aún sin vender el último día del período del informe.