



#05

GESTIÓN  
SOSTENIBLE

”

La sostenibilidad es un pilar estratégico en Echeverría Izquierdo, articulada a través de la Política de Sostenibilidad, que se enfoca en tres dimensiones clave: Personas, Planeta y Negocio Resiliente y Responsable.

# GESTIÓN SOSTENIBLE: COMPROMISO A LARGO PLAZO

## SOSTENIBILIDAD COMO PILAR DE NUESTRO SER Y HACER

### GRI 2-22

El Grupo Echeverría Izquierdo participa de un rubro que potencia el crecimiento de la economía y la industria en general. Esto implica no sólo la generación de valor económico, sino también el comprometerse con el desarrollo social y ambiental para asegurar que su actividad contribuya a un progreso equilibrado y sostenible para la calidad de vida de las personas, protegiendo el medioambiente.

En consecuencia y consciente de que la construcción es un sector con un impacto significativo en el entorno, Echeverría Izquierdo coloca a la sostenibilidad en el núcleo de su estrategia de negocios y operaciones, para que guíe de manera integrada y preventiva la toma de decisiones, la forma en que gestiona los desafíos y se relaciona con sus grupos de interés.

La gestión sostenible le exige un enfoque basado en la innovación, la eficiencia, la transparencia y los más altos estándares éticos. De esta manera, apoya el respeto a los derechos humanos, la promoción del trabajo decente, el cuidado del medioambiente, la preservación de la biodiversidad y el combate a la corrupción, entre otros aspectos.

Echeverría Izquierdo toma las decisiones de sostenibilidad, alineándose con el propósito de “desafiar los límites, transformando la industria para agregar valor al entorno”. Para ello considera los siguientes lineamientos:

### PERSONAS

#### LAS PERSONAS EN EL CENTRO DE LA GESTIÓN.

Promover el bienestar, la seguridad y el desarrollo de nuestros colaboradores, y cocrear valor compartido con las comunidades donde operamos.

### PLANETA

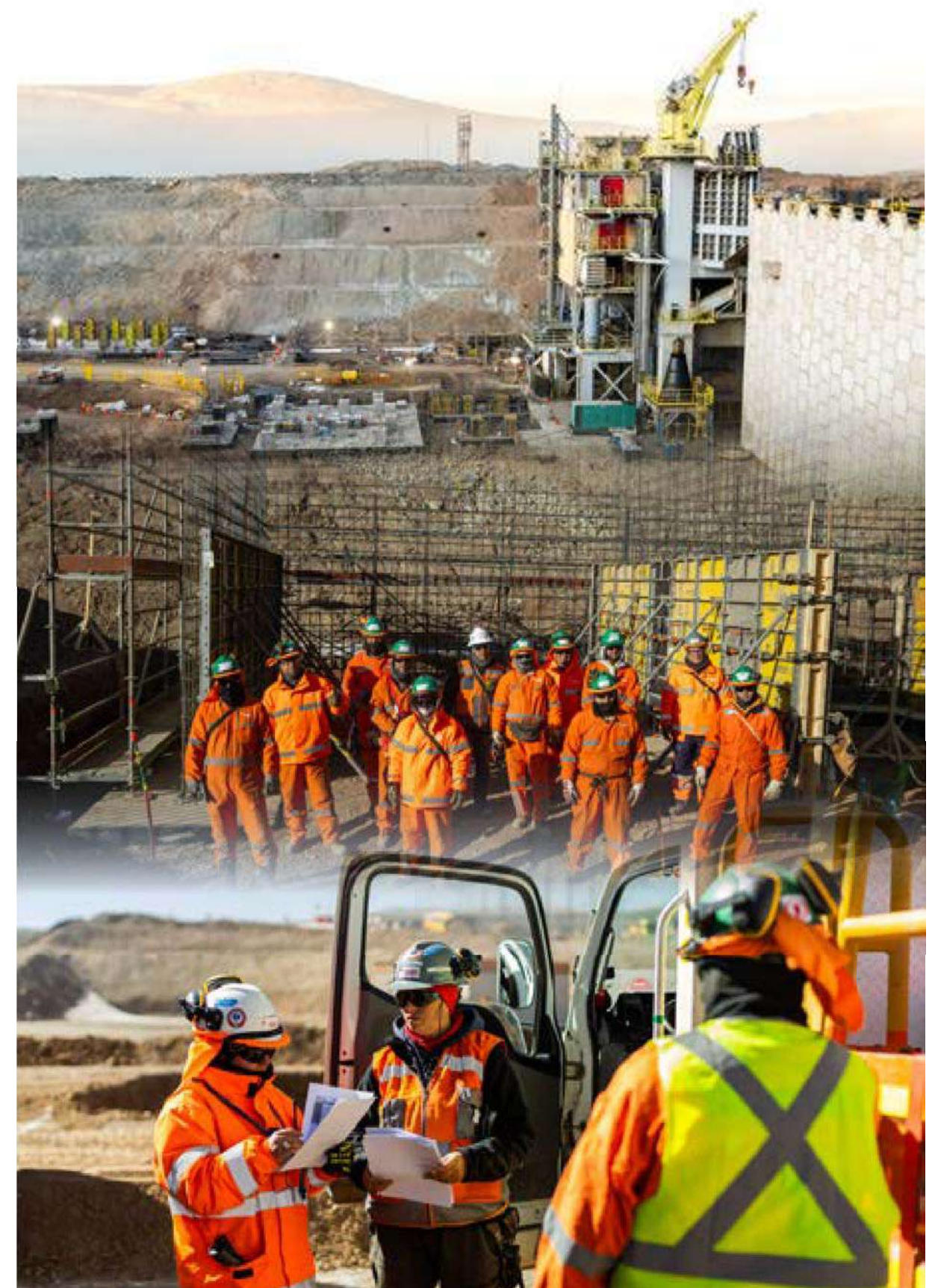
#### GESTIONAR IMPACTOS AMBIENTALES DE LAS OPERACIONES

Fomentar la eficiencia energética, la economía circular y la descarbonización en el sector de la construcción.

### NEGOCIO

#### DESARROLLAR UN MODELO DE NEGOCIO RESILIENTE Y RESPONSABLE

Tener estándares éticos, de probidad y transparencia, apuntando a la sostenibilidad en toda la cadena de valor.



## ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD EI

CMF 3.1 II | GRI 2-23

Durante el año 2025 Echeverría Izquierdo continuó implementando su Estrategia de Sostenibilidad “Visión de Futuro”. Basada en los pilares de Personas, Planeta y Negocio, entrega una hoja de ruta que permite prevenir riesgos y gestionar, en forma estructurada, aquellos impactos y oportunidades que su operación pudiera generar para sus diversos grupos de interés, considerando a sus colaboradores, las comunidades, el medio ambiente y la industria de la construcción.

La implementación de la Estrategia de Sostenibilidad se sostiene en dos herramientas.

### POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD

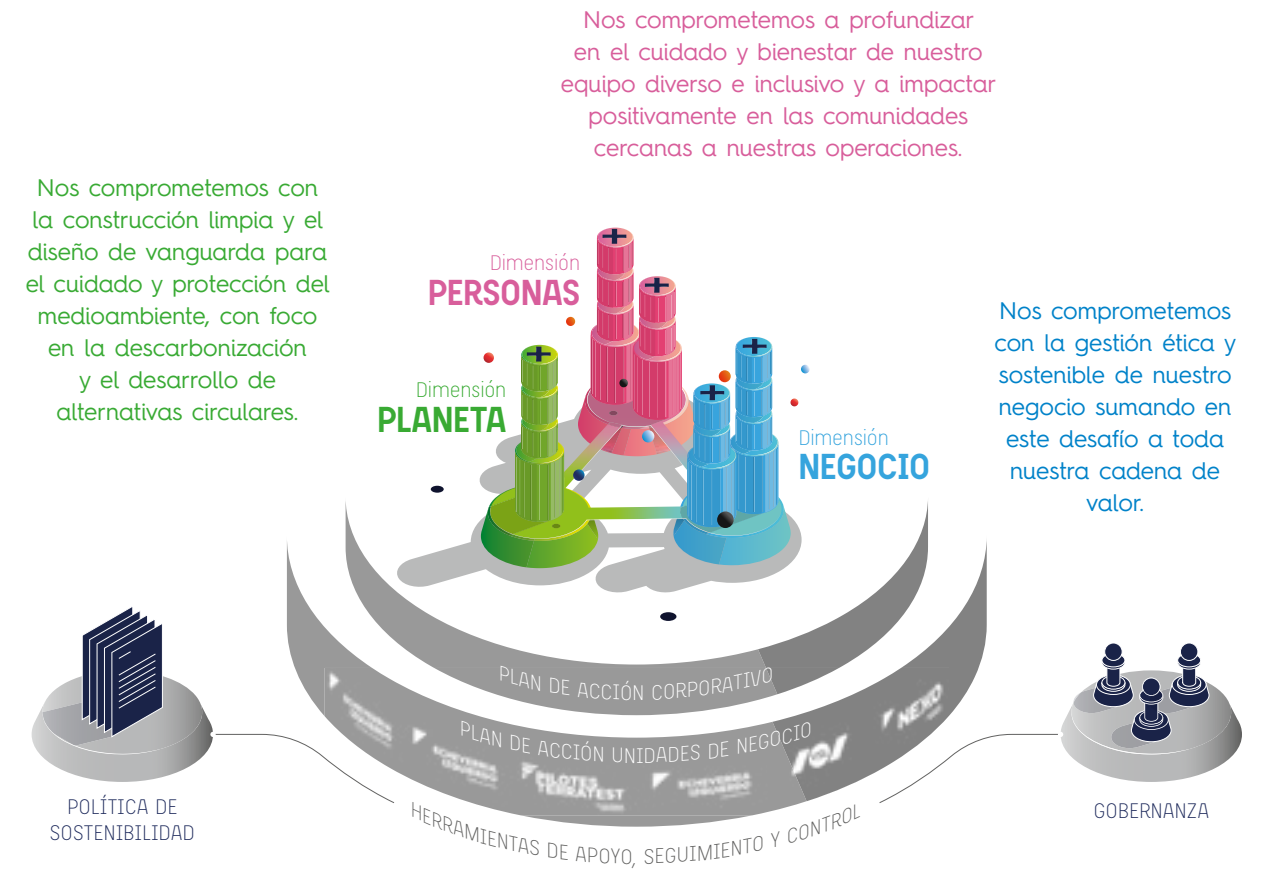
Establece los principios y lineamientos generales para la gestión sostenible.

### GOBERNANZA

Consiste en una estructura de gestión que asegura la implementación y el monitoreo de las distintas acciones diseñadas para plasmar la sostenibilidad en los distintos ámbitos en los que interviene Echeverría Izquierdo.

Las seis Unidades de Negocio del Grupo han incorporado las metas de sostenibilidad en sus planes de acción, coordinando iniciativas conjuntas a nivel transversal, adaptándolas a la realidad de cada operación de para asegurar la pertinencia de las metas y el alcance efectivo a las necesidades particulares de cada unidad.

En este contexto, durante el año 2025 llevó a cabo diversas iniciativas en la definición de nuevos temas materiales para la empresa, que permitieron estandarizar gestiones para garantizar el cumplimiento de las metas de accidentabilidad a través de la promoción de una cultura de seguridad, el fortalecimiento de la inclusión femenina, la profundización de la gestión integrada de riesgos y la medición de la huella de carbono y la huella del agua, entre otras instancias.



## GRI 2-22

La estrategia se encuentra alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas y la Agenda 2030, asegurando que las acciones del Grupo contribuyan al desarrollo en materia de gestión ambiental, innovación, salud y seguridad laboral, equidad de género, desarrollo territorial y ética empresarial. Estas han sido diseñadas para abordar desafíos globales como el cambio climático, el desarrollo urbano sostenible y la inclusión social.

- 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.



## PROCESO DE DOBLE MATERIALIDAD

Con el fin de responder a un entorno desafiante y a un negocio diverso, fortaleciendo la sostenibilidad y la coherencia de su implementación en el Grupo, en 2025 Echeverría Izquierdo llevó a cabo un proceso de doble materialidad para identificar los temas relevantes para la compañía.

Por un lado, este buscó detectar los impactos más importantes que genera su operación en la sociedad, el medioambiente y la economía. Al mismo tiempo, permitió reconocer los riesgos y oportunidades del entorno que pueden incidir en su gestión sostenible y capacidad de crear valor en el tiempo.

Para ello se efectuaron las siguientes etapas:

## ANÁLISIS DE CONTEXTO

- Consideró tres fuentes complementarias:
- **Análisis del entorno:** revisión de tendencias de sostenibilidad, normativas y factores críticos (PESTEL).
  - **Benchmark:** comparación con empresas pares nacionales e internacionales del sector inmobiliario y minero.
  - **Medios y redes sociales:** revisión sistemática de las comunicaciones de EI en 2025.

## IDENTIFICACIÓN IRO

- Taller participativo con ejecutivos de distintas áreas y empresas del Grupo, donde trabajamos en torno a un listado inicial de impactos, riesgos y oportunidades construido a partir del análisis de contexto.
- Durante la sesión, los equipos complementaron, evaluaron y priorizaron estos temas, llegando a una visión compartida de los IRO más relevantes para Echeverría Izquierdo.

## EVALUACIÓN

- Encuesta online y entrevistas a cuatro grupos de interés (colaboradores, proveedores y subcontratistas, clientes e inversionistas, comunidades).
- **Total de 494 respuestas.**
- Evaluación de la importancia, probabilidad de ocurrencia y beneficio/gravedad de todos los impactos por todos los grupos de interés.
- Evaluación de la importancia, probabilidad de ocurrencia y beneficio/gravedad de todos los riesgos y oportunidades por ejecutivos.

La estrategia de sostenibilidad de Echeverría Izquierdo se estructura en torno a tres dimensiones —Personas, Planeta y Negocio— que orientan la gestión del Grupo y establecen los pilares y focos estratégicos que guían nuestras decisiones. De esta manera, los temas materiales identificados en el proceso de doble materialidad no operan de manera aislada, sino que se encuentran directamente integrados a la estrategia, actuando como un puente entre la visión corporativa y la gestión operacional.

### DIMENSIÓN PERSONAS

**SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR LABORAL** se vincula con la dimensión Personas, particularmente con el pilar Colaboradores, abordando los focos estratégicos de salud y seguridad, ciclo de vida del trabajador y diversidad e inclusión. Este tema refuerza el compromiso con entornos laborales seguros y el desarrollo integral del talento.

**IMPACTO SOCIAL Y ECONÓMICO TERRITORIAL** se enmarca en la dimensión Personas, dentro del pilar Comunidad, alineándose con los focos de gestión socioambiental y desarrollo territorial. Su gestión fortalece la licencia social para operar y la creación de valor compartido en los territorios donde opera la compañía.

### DIMENSIÓN PLANETA

**IMPACTO AMBIENTAL** se articula principalmente en la dimensión Planeta, bajo el pilar Gestión del Cambio Climático, incorporando los focos de carbono neutralidad, ecoeficiencia operacional y diseño y construcción sustentable. Representa la responsabilidad en la gestión de emisiones, residuos y recursos naturales.

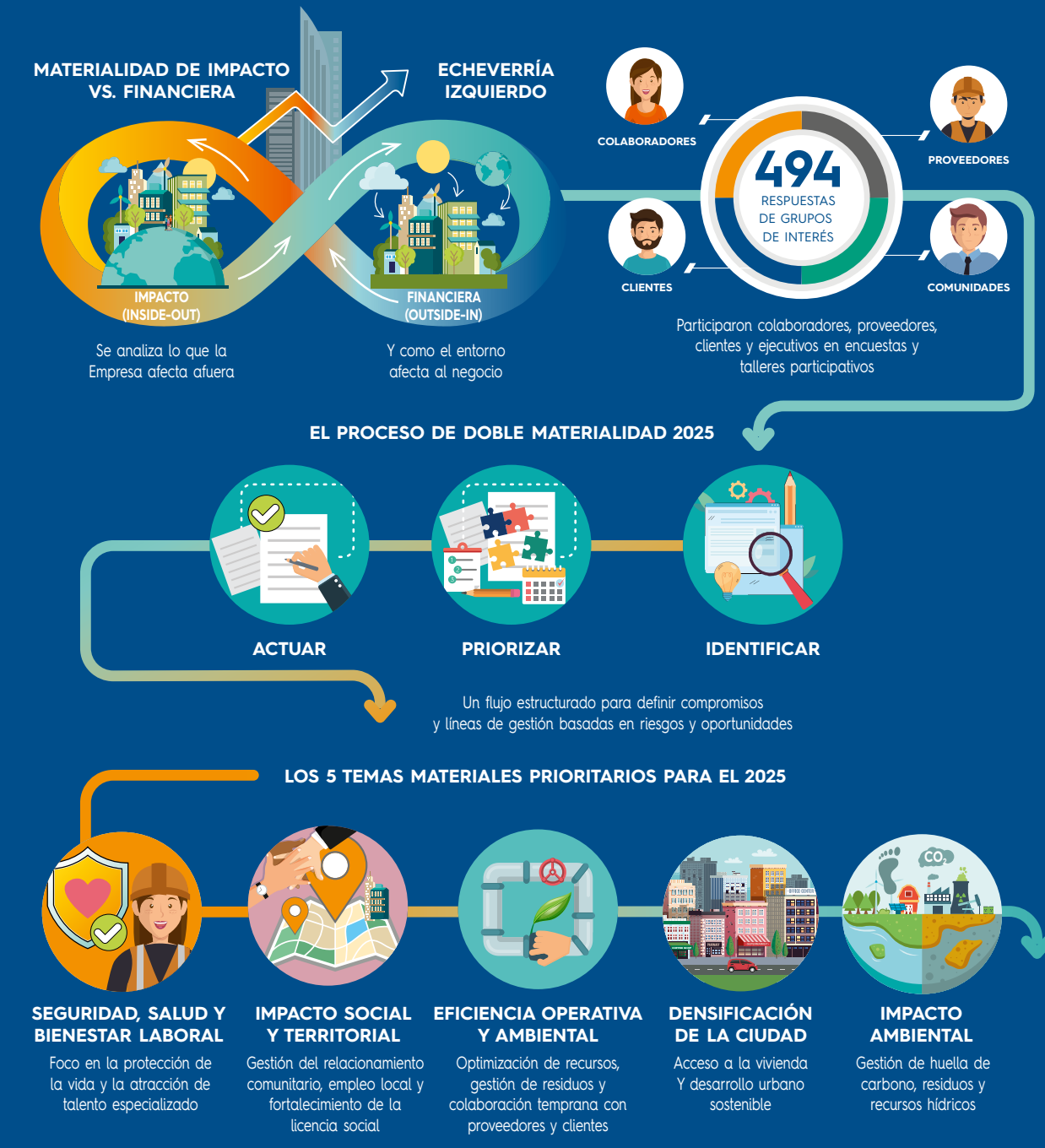
De esta manera, la materialidad se convierte en un instrumento estratégico que permite priorizar, alinear y fortalecer la gestión sostenible del Grupo, asegurando coherencia entre los desafíos del entorno, las expectativas de nuestros grupos de interés y los objetivos de largo plazo de la compañía.

### DIMENSIÓN NEGOCIO

**DENSIFICACIÓN DE LA CIUDAD** se relaciona con la dimensión Negocio, a través del pilar Rentabilidad Sostenible, integrando el foco de modelo de negocio resiliente. Este tema material conecta la viabilidad económica con la contribución al acceso a la vivienda y al desarrollo urbano sostenible.

**EFICIENCIA OPERATIVA** se vincula con la dimensión Negocio, integrando los pilares de Rentabilidad Sostenible e Integridad Corporativa, y los focos estratégicos de Innovación y Productividad, Gestión de Proveedores y Ética y Derechos Humanos. Este tema es clave para asegurar competitividad, cumplimiento y resiliencia en un entorno regulatorio y económico desafiante.

## DOBLE MATERIALIDAD: EL CAMINO DE ECHEVERRÍA IZQUIERDO HACIA LA SOSTENIBILIDAD



## GOBERNANZA PARA LA SOSTENIBILIDAD

### CMF 3.2 VII

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

La Política de Sostenibilidad, lanzada en 2023, establece el marco de gobernanza, los actores claves 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 permitido incorporarla en la cultura corporativa del Grupo para 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:

### LIDERAZGO Y DIRECCIÓN ESTRATÉGICA: 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, 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 esta materia.

### IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO: COMITÉ DE GERENTES GENERALES

El Comité de Gerentes Generales es la instancia en la que se da cuenta de la implementación de los planes de acción de sostenibilidad en las Unidades de Negocio, para asegurar que su ejecución esté en concordancia con los lineamientos estratégicos de la compañía.

Se conforma por los gerentes generales de cada Unidad de Negocio y la Gerencia de Sostenibilidad. 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.

### COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD DE LA DIVISIÓN DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS

Sesiona en forma mensual y tiene como objetivo implementar iniciativas habilitadoras de la estrategia del negocio. De esta manera, impulsa una mirada integral en los servicios ofrecidos por la compañía, orientando los esfuerzos en los focos estratégicos de sostenibilidad para estar a la vanguardia de las exigencias de los clientes.

### EJECUCIÓN Y RELACIONAMIENTO: GERENCIA DE SOSTENIBILIDAD

La Gerencia de Sostenibilidad lidera la ejecución de la estrategia y de la Política de Sostenibilidad, articulando esfuerzos con las distintas áreas de la compañía y con los grupos de interés claves. Entre sus funciones se encuentra 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 claves, 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

Echeverría Izquierdo reconoce que las operaciones del Grupo generan impactos en diversos actores. Por este motivo, es clave gestionar las relaciones con ellos, manteniendo una visión estratégica que asegure una interacción basada en la transparencia, la confianza y la creación de valor compartido para construir un negocio sostenible y resiliente. Esa gestión se basa en identificar las expectativas y necesidades de los grupos de interés, integrando sus preocupaciones en la toma de decisiones de la compañía para fortalecer la sostenibilidad del negocio a largo plazo. Por eso, se mantiene un diálogo continuo con los principales grupos de interés para asegurar que sus inquietudes sean consideradas en la estrategia corporativa.

El relacionamiento con los grupos de interés está alineado con la Política de Sostenibilidad, la cual establece los principios y mecanismos para una comunicación efectiva y bidireccional que contribuya a la gestión de controversias y la búsqueda de acuerdos entre las partes.

La compañía ha dispuesto de diversos canales de comunicación e interacción que fomentan la participación activa de colaboradores, clientes, proveedores, inversionistas, comunidades y otros actores claves, con la intención de avanzar en un modelo de desarrollo sostenible que equilibre las dimensiones económica, social y ambiental. Estos permiten recibir y gestionar consultas, quejas y reclamos de aquellos que pudieran verse impactados por sus operaciones.

Se ha implementado un seguimiento constante que asegure que estos mecanismos son accesibles, eficaces y generan la confianza necesaria en quienes los han utilizado. Entre las herramientas utilizadas para su monitoreo, destacan encuestas de satisfacción a grupos de interés que han utilizado los mecanismos de quejas y reclamaciones; auditorías internas periódicas para evaluar la efectividad de los procedimientos implementados y reportes de seguimiento sobre las acciones correctivas adoptadas a partir de las inquietudes recibidas.

### COLABORADORES

IMPORTANCIA PARA EI	MECANISMOS DE RELACIONAMIENTO	COMPROMISOS	FOCOS ESTRATÉGICOS
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"> <li>Mesas de trabajo.</li> <li>Plan Feedback.</li> <li>Encuesta de clima laboral.</li> <li>Participación y consulta en temas de Salud y Seguridad Laboral.</li> <li>Charlas integrales.</li> <li>Canal de denuncias.</li> <li>Ecosistema interno de Innovación.</li> <li>Intranet</li> <li>Redes Sociales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar el resguardo de la salud y seguridad.</li> <li>Promover un buen clima laboral y el desarrollo profesional.</li> <li>Fomentar el trabajo digno, seguro y colaborativo.</li> <li>Impulsar la diversidad e inclusión en el ámbito laboral.</li> </ul>	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 ESTRATÉGICOS
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"> <li>Acompañamiento y comunicación continua desde el área de Abastecimiento</li> <li>Coordinación y supervisión a través de las Unidades de Negocio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover prácticas responsables en la relación comercial.</li> <li>Cumplir con la normativa vigente en contratación y seguridad.</li> <li>Priorizar el desarrollo de proveedores locales.</li> <li>Garantizar estándares de salud y seguridad laboral.</li> </ul>	Gestión de proveedores. +
			Ética y DDHH. +
			Modelo de negocio resiliente. +
			Salud y Seguridad. +
			Carbono neutralidad. +

## CLIENTES

IMPORTANCIA PARA EI	MECANISMOS DE RELACIONAMIENTO	COMPROMISOS	FOCOS ESTRATÉGICOS
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"> <li>Reuniones periódicas de seguimiento.</li> <li>Encuestas de satisfacción.</li> <li>Plataformas de comunicación y servicio al cliente.</li> <li>Trabajo colaborativo en la planificación y ejecución de proyectos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asegurar altos estándares de calidad y eficiencia.</li> <li>Construir relaciones de confianza y colaboración.</li> <li>Responder a sus necesidades con innovación y mejora continua.</li> <li>Garantizar transparencia y cumplimiento contractual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aliados de nuestros clientes. +</li> <li>Modelo de negocio resiliente. +</li> <li>Diseño y construcción sustentable. +</li> <li>Diversidad e inclusión. +</li> <li>Gestión socioambiental. +</li> </ul>

## INVERSIONISTAS

IMPORTANCIA PARA EI	MECANISMOS DE RELACIONAMIENTO	COMPROMISOS	FOCOS ESTRATÉGICOS
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"> <li>Reportes financieros periódicos.</li> <li>Memoria integrada.</li> <li>Reuniones con inversionistas.</li> <li>Participación en foros y espacios de diálogo financiero.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Transparencia y acceso a información clara y oportuna.</li> <li>Garantizar un modelo de negocio resiliente y sostenible.</li> <li>Fortalecer la gestión de riesgos y la inversión responsable.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Modelo de negocio resiliente. +</li> <li>Ética y DDHH. +</li> <li>Carbono neutralidad. +</li> <li>Gestión socioambiental. +</li> </ul>

## COMUNIDAD

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

## GREMIOS

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

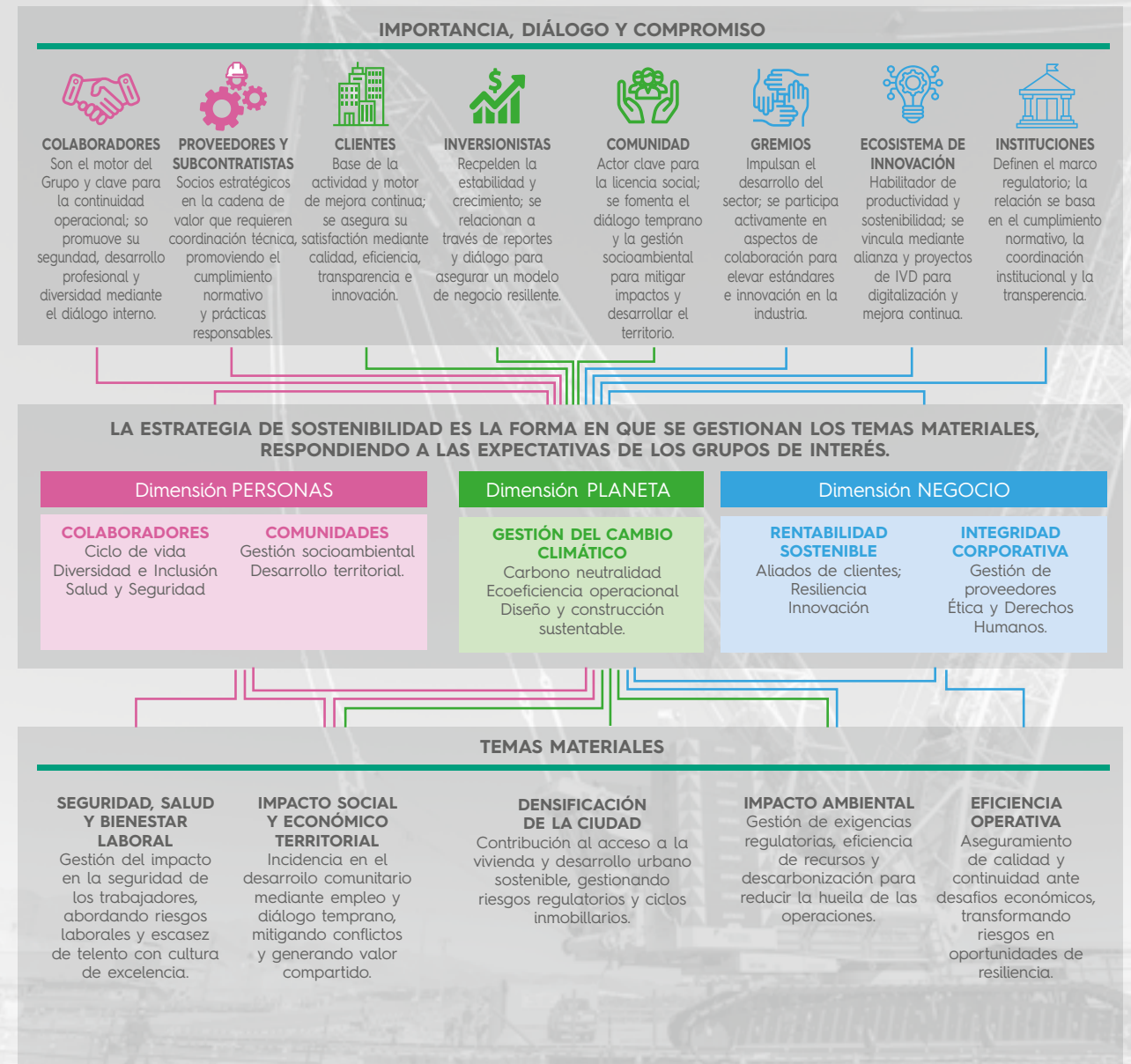
## ECOSISTEMA DE INNOVACIÓN

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

## INSTITUCIONES

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

### EL ECOSISTEMA DE SOSTENIBILIDAD DE ECHEVERRÍA IZQUIERDO



## RECONOCIMIENTOS

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

LA ASOCIACIÓN DE PROVEEDORES INDUSTRIALES DE LA MINERÍA (APRIMIN) ENTREGÓ A NEXXO LA DISTINCIÓN "CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD".



1ER LUGAR EN LA CATEGORÍA "INGENIERÍA, CONSTRUCCIÓN E INMOBILIARIA", A TRAVÉS DE SU UNIDAD DE NEGOCIO PROYECTOS ESPECIALES, Y 1ER PUESTO EN LA CATEGORÍA "HOLDING" COMO GRUPO ECHEVERRÍA IZQUIERDO EN EL RANKING MOST INNOVATIVE COMPANIES (MIC), ELABORADO POR EL ESE BUSINESS SCHOOL, MIC BUSINESS CONSULTING Y EL MERCURIO.



EN EL 72° ANIVERSARIO DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD, EIMISA FUE RECONOCIDA POR 5.000.000 DE HH TRABAJADAS SIN ACCIDENTES LABORALES.

ECHEVERRÍA IZQUIERDO FUE RECONOCIDA EN LA CATEGORÍA CUANTIFICACIÓN, QUE SE ENTREGA A LAS EMPRESAS QUE MIDEN SU HUELLA DE CARBONO BAJO EL ESTÁNDAR DEL PROGRAMA HUELLACHILE.



SENDA INMOBILIARIA FUE DISTINGUIDA POR SEXTO AÑO CONSECUTIVO CON EL PREMIO BEST PLACE TO LIVE.



ECHEVERRÍA IZQUIERDO MONTAJES INDUSTRIALES (EIMISA) FUE RECONOCIDA CON EL PRIMER LUGAR DEL PREMIO CBC 2025 EN LA CATEGORÍA "EJECUCIÓN EXITOSA DE UN CONTRATO O SERVICIO PRINCIPAL EN UN PROYECTO DE INVERSIÓN".



"En todo lo que hagamos, los temas de gobernanza y medio ambiente tienen que ir relacionados para seguir trabajando y cuidando a nuestra gente, ya que es nuestro activo principal: es la que produce, va al cerro, sube a las minas y está construyendo".

**Darío Barros**

Gerente General Echeverría Izquierdo Montajes Industriales S.A.

## COMPROMISO PRO



### COMPROMISO CON EL SELLO PRO: AVANZANDO HACIA UNA CONSTRUCCIÓN RESPONSABLE



En septiembre de 2025 Echeverría Izquierdo renovó el Sello Pro Empresa para Proyectos Especiales y Soluciones Habitacionales, mientras que el resto de las empresas del holding se certificaron por primera vez, gracias a la gestión realizada por la Gerencia de Sostenibilidad Corporativa junto con las unidades de negocio. La validez del Sello Pro se extiende hasta septiembre de 2027, mostrando el compromiso de la compañía con la sostenibilidad y el desarrollo responsable de la industria de la construcción.

Esta certificación es 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.

Entre otros beneficios, el proceso de obtención del Sello Pro ayuda a mejorar los estándares internos y cumplir con los requisitos del Cuadro de Honor en Salud y Seguridad Laboral de la CChC, otorga mayor acceso a redes, capacitaciones y colaboración gremial, y entrega un reconocimiento público y reputacional que evidencia el compromiso de la empresa con la sostenibilidad, la comunidad y el medio ambiente.

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.

# ÁMBITO SOCIAL PERSONAS



## COLABORADORES: SALUD Y SEGURIDAD

### CMF 5.6

Con más de 10.000 trabajadores, Echeverría Izquierdo desarrolla su actividad en un rubro que precisa de altos estándares de seguridad para operar. La Seguridad y Salud Laboral es uno de los focos estratégicos de la Estrategia de Sostenibilidad. Su adecuada gestión es fundamental para asegurar la continuidad operativa, la calidad en las obras y una cultura interna basada en el cuidado y la excelencia.

Nos encontramos en el proceso de implementación de nuestra estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo, un eje central es evitar la ocurrencia de accidentes graves y/o fatales. Para ello, trabajamos en el desarrollo de Estándares Preventivos de Riesgos Críticos

Estos estándares, de aplicación transversal en toda la organización, apuntan a establecer requisitos de seguridad para las personas, equipos e instalaciones, y gobernanza para la gestión eficaz, los que incluyen las mejores prácticas y requisitos utilizados en la construcción y los proyectos en la industria de la minería, química, energía, forestal, petróleo y gas, entre otras.

En este sentido, el cuidado de la vida y la integridad de las personas es un valor, por lo cual se busca garantizar que todos los trabajadores/trabajadoras retornen sanos y salvos a sus hogares. De acuerdo con la Política de SSTMA, Echeverría Izquierdo ha definido como objetivo estratégico "instaurar una cultura de excelencia en seguridad" y "construir sin contaminar el medio ambiente". Según estos lineamientos, el Grupo trabaja para "que en todos los proyectos se desarrollen una cultura de seguridad de excelencia, manteniendo un entorno de trabajo seguro y saludable, y para ello nos anticipamos a las situaciones de peligro e impactos ambientales, destinando los recursos necesarios para eliminar los peligros, reducir la exposición al riesgo y prevenir la contaminación ambiental".

Este compromiso es asumido en todos los estamentos del Grupo Ei, incluyendo al Directorio y la Alta Gerencia.

### PROGRAMA DE CULTURA DE SEGURIDAD

Durante 2025 se implementó un Programa de Cultura de Seguridad en conjunto con Mutual de Seguridad, con el fin de mejorar la salud y seguridad en toda la Organización, a través de tres líneas de trabajo: **Liderazgo Visible** que permita liderar con el ejemplo; **Reportabilidad** e **Investigación de Accidentes** para profundizar en las causas básicas que los originan.

#### LIDERAZGO VISIBLE

Entre otras acciones se llevaron a cabo 22 talleres de liderazgo desde Arica a Punta Arenas, en los que participaron más de 350 colaboradores (Gerentes, Administradores, Jefes de Obra y Supervisores, entre otros). Además, en todas las unidades de negocio se efectuó un plan piloto de fortalecimiento de las visitas gerenciales, con el objetivo de que puedan levantar de mejor manera los riesgos, hallazgos y problemáticas que puedan presentarse en terreno.

#### REPORTABILIDAD

Para mejorar la reportabilidad se reforzó la confianza en los trabajadores hacia el sistema utilizado para estos fines. A su vez, se trabajó en el desarrollo e implementación de una plataforma digital, destinada a distintos tipos de usuarios vinculados con la prevención de riesgo, para capturar, procesar y estandarizar la información de seguridad en todo el Grupo Ei. Uno de los objetivos es que cualquier persona pueda reportar un incidente.

#### INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

Para la investigación de incidentes con alto potencial de gravedad, se definieron metodologías transversales de investigación en relación con la tipología y gravedad de los incidentes y accidentes.

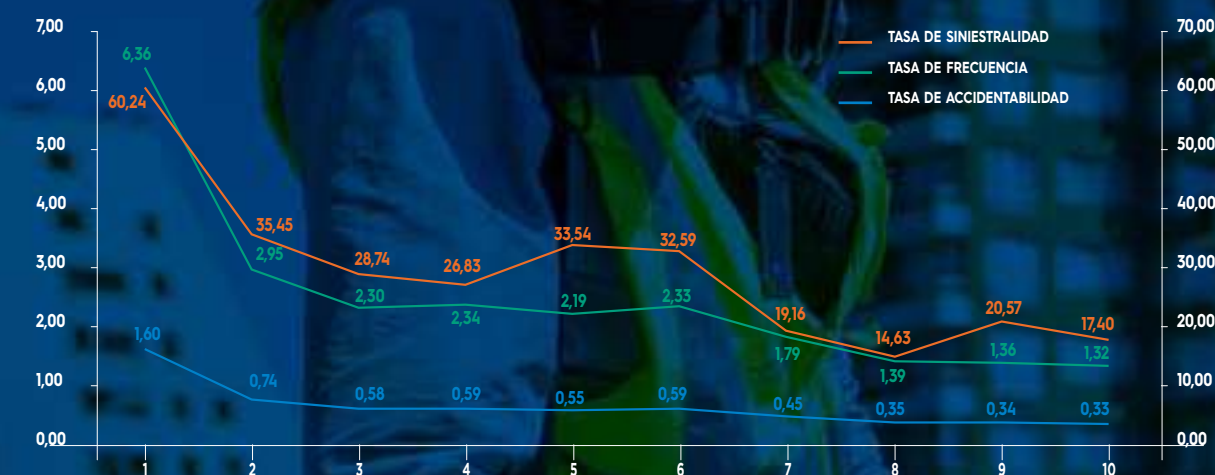
GRUPO EI VS INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN  
TASA DE ACCIDENTABILIDAD

GRUPO EI VS INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN  
TASA DE SINIESTRALIDAD

GRUPO EI VS INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN  
TASA DE FRECUENCIA



GRUPO EI  
TASAS CONSOLIDADAS



25.686.649  
HORAS HOMBRE



TASA DE ACCIDENTABILIDAD GRUPO EI  
0,33

1,32

TASA DE FRECUENCIA



TASA DE SINIESTRALIDAD  
17,40

**SEGURIDAD Y SALUD LABORAL: UN COMPROMISO INQUEBRANTABLE CON LA INTEGRIDAD DE NUESTROS EQUIPOS**  
GRI 403-1, 403-8

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral, actualizado en 2025, se basa en la norma ISO 45001:2018 “Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo”.

Este sistema incorpora las mejores prácticas del sector construcción, la identificación proactiva de riesgos y la formación continua. Aplica para todas las unidades de negocio y para cada una de las obras que se llevan a cabo. Debe ser cumplido por todos los colaboradores.

A su vez, todas las unidades de negocio cumplen con la legislación vigente en este ámbito y cuentan con sistemas Seguridad y Salud Laboral propios, los cuales están certificados bajo la norma ISO 45001:2018.



**A TRAVÉS DEL SGSSTMA, ECHEVERRÍA IZQUIERDO ADHIERE A LOS SIGUIENTES COMPROMISOS:**

- Promover una Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, que apoye los resultados del sistema de gestión Seguridad y Salud Laboral.
- Promover la mejora continua.
- Asegurar la integración de los requisitos del sistema de gestión Seguridad y Salud Laboral en los procesos productivos de la Organización.
- Asumir la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas para la eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral y proveer de recursos para el desarrollo de actividades seguras.
- Revisar anualmente el resultado del monitoreo de los objetivos y del Sistema de Gestión Seguridad y Salud Laboral, asegurando los recursos necesarios para su implementación.
- Comunicar la importancia de una gestión eficaz, dirigiendo y apoyando a las personas para asegurar el cumplimiento de los resultados.
- Proporcionar las instancias para cumplir con los requisitos reglamentarios y el marco legal.
- Fomentar la reportabilidad de incidentes, peligros, riesgos y oportunidades en Seguridad y Salud Laboral, por parte de los trabajadores, sin represalias, asegurando instancias de consulta y participación.
- Desarrollar dos reuniones mensuales (Comité de Alta Gerencia), a las que asisten de manera estable los gerentes de proyectos, el Gerente General y gerentes de otras áreas, con el objetivo de definir acciones relevantes para el desarrollo de la Empresa.

Los sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Laboral cuentan con una serie de procesos claves:

- 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 énfasis en riesgos críticos.
- Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, que permite definir controles priorizando la eliminación, sustitución y medidas, los cuales se formalizan en procedimientos de trabajo seguro e instructivos operacionales.
- 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 y capacitación, basadas en incidentes reales, que refuercen la seguridad como un valor central en nuestra cultura y fortalezcan los protocolos de seguridad.

**CERTIFICACIONES SGSST**

NORMA ISO 45.000:2018

PEC EXCELENCIA DE MUTUAL DE SEGURIDAD

PEC COMPETITIVIDAD DE MUTUAL DE SEGURIDAD.



*“No tuvimos accidentes graves que lamentar. Ningún trabajador fue derivado a un centro asistencial por un accidente laboral con riesgo vital. Tenemos convicción que nuestra gestión de seguridad enfocada en riesgos críticos —los que pueden causar accidentes graves o fatales— está dando resultados”.*

**Pablo Ivelic**  
Gerente General Corporativo Echeverría Izquierdo S.A.

LIDERAZGO EN SEGURIDAD

La Alta Dirección demuestra el liderazgo y compromiso con la seguridad y salud de los trabajadores, a través de diversas instancias y un liderazgo visible en terreno.

Anualmente, la Gerencia General, las gerencias, subgerencias y otros invitados se reúnen para revisar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral y proponer planes de mejora. A su vez, el Directorio recibe reportes por parte de los gerentes generales de cada unidad de negocio sobre avances, indicadores clave y planes de acción.

Para reforzar la gobernanza, el año 2024 se instauró un Comité de Alta Gerencia en Seguridad, liderado por el CEO de la compañía.

Junto con ello, los gerentes generales de cada unidad de negocio y los equipos de Seguridad y Salud Laboral (SSL), participan en reuniones periódicas del Comité Ejecutivo para asegurar la supervisión estratégica y la mejora continua de los procesos.



SEGURIDAD EN TERRENO: GERENTE GENERAL CORPORATIVO VISITÓ PROYECTOS DE EIMISA Y NEXXO EN EL TENIENTE

Durante mayo el Gerente General Corporativo del Grupo Ei, Pablo Ivelic, realizó una visita a la División El Teniente de Codelco, donde recorrió dos importantes proyectos ejecutados por EIMISA y Nexxo. Además de conocer de cerca el avance operativo de cada uno, fue una instancia para relevar el valor estratégico de la seguridad y fortalecer el vínculo con los equipos en terreno.

El Gerente General participó en actividades enfocadas en la gestión preventiva y el liderazgo en seguridad, conversando directamente sobre estos temas con los equipos de trabajo. En el caso de EIMISA, que se encontraba ejecutando las obras de mejoramiento del Taller La Junta, se llevó a cabo una actividad de reconocimiento a colaboradores/as que destacaron por su liderazgo en materia de seguridad. Por su parte, Nexxo, a cargo del contrato de mantención mecánica de la Planta de Chancado, fue escenario de una charla de seguridad en la que participaron trabajadores y supervisores junto a Pablo Ivelic. La conversación giró en torno a los riesgos críticos, la identificación oportuna de peligros y la importancia de detenerse a pensar antes de actuar.



COMITÉ DE ALTA GERENCIA REFUERZA COMPROMISO CON LA SEGURIDAD

El 10 de septiembre, el Comité de Alta Gerencia en Seguridad del Grupo Echeverría Izquierdo dio a conocer, a través de un webinar dirigido a toda la organización, los avances realizados en esta materia luego de más de un año desde su formación, con la finalidad de tomar en conjunto acciones tendientes a mejorar nuestro sistema de gestión de seguridad. Como parte de su gestión, el Comité logró establecer criterios homogéneos y un plan de acción común posibles de aplicar, tanto en faenas industriales como en proyectos de edificación. Ese trabajo derivó en la redefinición de los estándares de prevención de riesgos críticos para toda la organización.

Además, impulsó iniciativas para vivir la seguridad como parte de la cultura de todo el Grupo Echeverría Izquierdo. Para ello se trabajó junto a Mutual de Seguridad en un diagnóstico que incluyó más de 6.000 encuestas. Otra de las líneas de trabajo fue el liderazgo visible, iniciativa que busca reforzar la cercanía y la confianza entre las jefaturas y los equipos en terreno. Además, una segunda línea se centró en la reportabilidad en terreno, entendida como una herramienta de escucha permanente. Finalmente, el Comité destacó también la relevancia de contar con un enfoque común en la investigación de incidentes de alto potencial.



**IDENTIFICACIÓN PROACTIVA DE RIESGOS**

**GRI 403-2, 403-7**

La Compañía está comprometida en la entrega de condiciones seguras y saludables para los trabajadores. Promueve un enfoque proactivo para la identificación de peligros y la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo.

Cada unidad de negocio tiene un "Procedimiento para la Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos", que fomenta una cultura de reporte seguro y de prevención activa, con el propósito de determinar las magnitud de los riesgos y realizar la gestión necesaria para minimizarlos o eliminarlos.

El proceso se lleva a cabo a través de un enfoque estructurado que comprende cinco elementos principales:



**CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: EL ROL DE LOS TRABAJADORES**

En Echeverría Izquierdo los trabajadores son fundamentales en el desarrollo de una cultura de seguridad participativa y preventiva. En este sentido, todos tienen derecho de interrumpir cualquier actividad laboral si perciben un riesgo para su seguridad o salud, la de otros trabajadores o para la operación de la empresa. Se han implementado canales accesibles y protegidos para que 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 Compañía. En consecuencia, Echeverría Izquierdo asegura una política de "no represalias" para quienes informen peligros.

**METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES**



Además de la reportabilidad de incidentes, la participación de los trabajadores se canaliza a través de los Comités Paritarios de Orden, Higiene y Seguridad (CPHS) de cada centro de trabajo, que disponen de procedimientos de elección y funcionamiento establecidos. Estos realizan reuniones mensuales a raíz de las cuales pueden proponer mejoras en seguridad y salud laboral, que son revisadas e implementadas por la administración de la Empresa. Sus recomendaciones pueden derivar en la actualización de procedimientos internos y mejoras en los controles de seguridad. En el caso de la ocurrencia de incidentes graves o fatales, los CPHS están obligados a reunirse de manera extraordinaria para participar en los procesos de análisis e investigación.

Echeverría Izquierdo impulsa el uso de herramientas digitales que facilitan el control operacional y la trazabilidad de las acciones preventivas. El desempeño es monitoreado mediante indicadores, auditorías e investigación de incidentes, asegurando el cumplimiento legal y la mejora continua, con el objetivo de proteger la vida, la salud y el bienestar de las personas en todas las operaciones.

Cada unidad de negocio ha implementado mecanismos para involucrar a sus trabajadores en la identificación y control de riesgos:

- VSL** → **PARTICIPACIÓN Y CONSULTA DE LOS TRABAJADORES**

Procedimiento que permite a los colaboradores plantear sus ideas e inquietudes a través del Libro de Sugerencias y Reclamos. Este se encuentra en oficinas, bodegas y obras. Además, es posible reportar incidentes en una plataforma web y con un código QR.
- PILOTES TERRATEST** → **PIZARRA DE PLANIFICACIÓN, ANÁLISIS Y SEGURIDAD (PAS)**

Herramienta de gestión que se emplea diariamente para que los trabajadores den a conocer sus necesidades, identifiquen riesgos y propongan mejoras. Además, la plataforma digital "Reporte RSSO", está disponible para dar a conocer desviaciones en seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, facilitando la interacción continua con el equipo de seguridad.
- ECHEVERRÍA IZQUIERDO** → **REPORTE DE INQUIETUDES Y CONVERSATORIOS**

La unidad de negocio dispone de Códigos QR para el reporte de incidentes. Además, realiza conversatorios y dispone de una serie de mecanismos y medios a través de los cuales pueden participar los trabajadores en como un buzón de sugerencias, charlas operacionales diarias, reportes de incidentes, encuestas de necesidades y expectativas, y mesas de trabajo, entre otras.
- ECHEVERRÍA IZQUIERDO** → **CONSULTA Y PARTICIPACIÓN**

Dispone de un procedimiento específico para la interacción entre distintos colaboradores de la Empresa, como parte del Sistema de Gestión PEC Excelencia en el liderazgo y participación de los trabajadores.
- NEXO** → **ANÁLISIS DE SEGURIDAD DEL TRABAJO (AST) Y LA TARJETA STOP**

Estos controles permiten verificar condiciones reales de trabajo y detener tareas ante riesgos no controlados. Asimismo, permiten la retroalimentación continua para asegurar la actualización permanente de los controles y su aplicación efectiva en las operaciones.

QUIENES SOMOS

GOBIERNO CORPORATIVO

RESUMEN EJECUTIVO

PROYECTOS DESTACADOS 2025

GESTIÓN SOSTENIBLE

INFORMACIÓN GENERAL Y DE SOCIEDADES COLIGADAS

INFORMACIÓN FINANCIERA RESUMIDA

### INNOVADOR SISTEMA DE PRECURSORES DE VSL CHILE

La empresa mostró a VSL México el sistema de Precursores de Riesgos Críticos, el Análisis Seguro de Trabajo (AST) y la utilización de tablets para su gestión, iniciativa pionera desarrollada por la filial chilena. El sistema permite revisar los AST en línea desde cualquier ubicación, lo que facilita su control riguroso y constante.

La principal característica de los Precursores es que entregan una visión compartida de los riesgos entre supervisor, ayudante, maestro, ingeniero y prevencionista. En este sentido, el uso de tablets en terreno ha sido clave para su implementación, ya que los supervisores registran diaria y digitalmente los peligros, los equipos y los elementos de protección personal que se utilizarán.



### JORNADAS DE BAJADA DE CULTURA DE SEGURIDAD

En octubre todas las unidades de negocio realizaron jornadas de Bajada de Cultura de Seguridad, espacios en los que se abordaron las acciones y lineamientos que cada empresa implementará para seguir consolidando una gestión segura y sostenible.

Estas instancias surgieron a partir del webinar corporativo "Bajada de Iniciativas de Seguridad", realizado por el Comité de Alta Gerencia en Seguridad del Grupo, donde se presentaron los avances logrados desde la creación de la comisión y los desafíos futuros bajo el lema "Valoramos la Vida".

Durante las semanas siguientes al webinar inicial, las distintas unidades desarrollaron sus propias bajadas, espacios en los que reflexionaron sobre la importancia de trabajar de forma integrada, la relevancia de aunar criterios y poner a las personas en el centro de la gestión preventiva.



*"Trabajamos muy fuerte este año en generar cultura de seguridad. Tenemos un plan de trabajo que nos permitió llegar muy bien con este tema a la gente. Nuestro desafío es ser muy cuidadosos, exigentes, reiterativos con las personas que lleguen para mantener nuestros indicadores".*

**Fernando Pino**  
Gerente General VSL

### PPEE SE RECERTIFICÓ EN TRINORMA ISO

La unidad de negocio Proyectos Especiales fue recertificada en sus Sistemas de Gestión de Calidad (ISO 9001), Seguridad y Salud en el Trabajo (ISO 45001) y Gestión Ambiental (ISO 14001), tras un proceso de auditoría externa realizado por la casa certificadora AENOR.

La evaluación consideró distintos centros de trabajo de la unidad, reflejando un alto nivel de cumplimiento y consolidación de los estándares establecidos. La auditoría permitió constatar que los sistemas no solo están formalmente implementados, sino que son comprendidos y aplicados de manera consistente en el trabajo diario.

Durante el proceso, AENOR reconoció diversas buenas prácticas, entre las que destacaron el uso de plataformas y aplicaciones móviles para la gestión de SSTMA, el Programa BEC (Baja Experiencia en Construcción), la gestión del conocimiento y documental, la aplicación del enfoque FODA para fortalecer la respuesta ante emergencias y el seguimiento del indicador de probabilidad de accidentes (IPA).

Estos resultados refuerzan el compromiso de los equipos con la gestión integrada, mientras que, hacia los clientes y el mercado, consolidan a la unidad como un actor competitivo, confiable y alineado con los más altos estándares de calidad, seguridad y sostenibilidad.



### PRIMER ENCUENTRO DE JEFES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL GRUPO EI

En enero de 2025 los profesionales de seguridad y salud laboral de Echeverría Izquierdo se reunieron en el Primer Encuentro de Jefes de Prevención de Riesgos del Grupo Ei, instancia que propició un espacio de aprendizaje, intercambio de experiencias, colaboración y fortalecimiento, en el contexto del compromiso con la seguridad que tiene la Compañía. La jornada sirvió también para relevar y reconocer el trabajo que realizan todos nuestros prevencionistas de riesgos en todos los centros de trabajo.

El encuentro fue liderado por la Gerencia de Sostenibilidad del Grupo Ei y contó con diversas presentaciones. La primera de ellas estuvo a cargo del Gerente General Corporativo, Pablo Ivelic, seguida por "Estándares de Riesgos Críticos", realizada por los gerentes de Seguridad y de Operaciones de EIMSA; y "Requisitos de SSL para proveedores críticos", expuesta por el Subgerente de Prevención de Riesgos y el Gerente Técnico de Proyectos Especiales.

Posteriormente, se realizó un taller dictado por Mutual de Seguridad, denominado "Cultura de Seguridad", en el cual se hicieron grupos de trabajo mezclados entre profesionales de las diversas unidades de negocio, para debatir y compartir sus respectivas experiencias de trabajo, aplicándolas en casos simulados propuestos. Finalmente, se llevó a cabo una premiación para destacar la labor de colaboradores/as que han aportado a la difusión de la cultura de seguridad del Grupo Ei.



QUIENES SOMOS

GOBIERNO CORPORATIVO

RESUMEN EJECUTIVO

PROYECTOS DESTACADOS 2025

GESTIÓN SOSTENIBLE

INFORMACIÓN GENERAL Y DE SOCIEDADES COLIGADAS

INFORMACIÓN FINANCIERA RESUMIDA

**FORMACIÓN PARA UN ENTORNO LABORAL SEGURO Y SALUDABLE**  
**GRI 403-4, 403-5**


La Organización cuenta con instancias de formación y capacitación constante, que tienen como objetivo que todos tengan herramientas y conocimientos para prevenir y gestionar riesgos, fomentar la responsabilidad compartida y consolidar un entorno laboral seguro y saludable.

Las capacitaciones a los trabajadores incluyen desde la inducción inicial hasta entrenamientos específicos para cada especialidad y nivel de responsabilidad. A su vez, por medio de programas de formación general y especializada, se abordan los peligros laborales más relevantes, incluyendo actividades y situaciones de alto riesgo. Abordan las siguientes temáticas:

<p><b>INDUCCIÓN OBLIGATORIA</b></p> <p>Destinada a todos los trabajadores que ingresan a la Compañía, enfatiza en la obligación de informar (ODI) sobre riesgos laborales, el uso de equipos de protección personal (EPP) y medidas de control preventivo.</p>	<p><b>RIESGOS CRÍTICOS</b></p> <p>Se abordan temas como trabajo en altura, maniobras de izaje, riesgos eléctricos, espacios confinados, bloqueo y energización de equipos, entre otros.</p>	<p><b>ANÁLISIS SEGURO DE TRABAJO EN OBRA, (AST)</b></p> <p>Los supervisores detallan los riesgos específicos de las tareas del día y las medidas preventivas a aplicar.</p>
<p><b>FORMACIÓN PERIÓDICA EN PROTOCOLOS DE SALUD OCUPACIONAL SEGÚN NORMATIVAS DEL MINSAL</b></p> <p>Incluye capacitaciones en radiación UV, exposición a sílice, ergonomía y enfermedades musculoesqueléticas, entre otras.</p>	<p><b>CAPACITACIÓN TÉCNICA ESPECIALIZADA</b></p> <p>Impartida por expertos internos y proveedores sobre el uso de herramientas, maquinarias y equipos de elevación para garantizar el cumplimiento de estándares de seguridad.</p>	

*"Durante todo el año 2025 estuvimos trabajando en mejorar y cambiar la percepción de los trabajadores sobre cómo se plantean y planifican las visitas a terreno. Trabajamos una pauta junto con Mutual de Seguridad para el antes, el durante y el después de cada una de ellas para levantar desde los trabajadores lo que está sucediendo en terreno, gestionarlo, darles respuesta y cerrar el ciclo".*

**Carolina Reyes**  
Gerente de Sostenibilidad Corporativo



Las siguientes unidades de negocio llevaron a cabo instancias de capacitación en 2025:



- **Prevención de riesgos críticos propios de las actividades mineras e industriales:** Fortalecimiento de las competencias técnicas y conductuales de los trabajadores y supervisores. Los cursos combinaron instancias obligatorias y capacitaciones específicas según el cargo, funciones y exposición a riesgos. Entre los principales programas desarrollados se encuentran trabajo en altura, trabajos en espacios confinados, operación segura de equipos móviles y maquinaria, manejo de herramientas manuales y eléctricas, control de energías peligrosas, procedimientos de bloqueo y etiquetado, y respuesta ante emergencias.
- **Liderazgo en seguridad:** Destinado a los supervisores, se enfocó en la gestión preventiva en terreno, la observación de conductas y el control operacional de riesgos. Las actividades formativas se impartieron en modalidades presenciales, cursos e-learning, talleres prácticos y entrenamientos en terreno, priorizando el aprendizaje aplicado y el cumplimiento de estándares internos, requisitos legales y normativas de la industria.
- **Inducciones de seguridad y actualizaciones periódicas:** Mientras las primeras se enfocaron en el personal nuevo, las actualizaciones se realizaron cuando se produjeron cambios operacionales o surgieron lecciones aprendidas de incidentes. Cada capacitación fue debidamente registrada, evaluada y trazable, manteniendo control de asistencia, vigencia de certificaciones y competencias críticas.



- **Información de Riesgos Laborales (IRL):** Se dan a conocer a los trabajadores las políticas del Sistema Integrado de Gestión, alcohol y drogas, riesgos asociados a las actividades a desempeñar.
- **Difusión de reglamentos y procedimientos:** Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad; Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos; uso correcto de EPP; procedimientos de seguridad; Plan de Gestión de Riesgo de Desastre en el Centro de Trabajo; uso de herramientas de gestión en seguridad y salud en el trabajo.
- **Capacitaciones y formaciones técnicas** de acuerdo a los cargos a desempeñar.



- **Inducción de riesgos laborales:** Capacitaciones relacionadas con riesgos críticos en trabajos en altura (protecciones perimetrales, movimientos de tierra), espacios confinados (riesgos eléctricos, atrapamientos, liberación descontrolada de energías), protocolos del Ministerio de Salud (ruido, vibraciones, UV, MMC, TMERT), manejo de sustancias peligrosas y residuos de obras (RISES - RILES - RESPEL).

CAMPAÑAS EN SALUD Y SEGURIDAD

“CONEXXTADOS CON LA SEGURIDAD”

Nexxo y Einex lanzaron en diciembre la tercera versión de la campaña de seguridad 2025-2026 “Conexxtados con la Seguridad: por mí, por ti y por nuestra familia”, con el objetivo de reforzar la cultura preventiva en todas sus operaciones.

Con una duración estimada de cuatro meses, la campaña buscaba profundizar el autocuidado y que cada persona asuma un rol activo en la prevención. El objetivo consistió en cerrar el ciclo con cero accidentes y consolidar una cultura de prevención compartida. La iniciativa sería evaluada mediante indicadores y cumplimiento por zona.



PROMOCIÓN DE LA SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO

GRI 403-3, 403-6

Todas las unidades de negocio de Echeverría Izquierdo están adheridas a la Mutua de Seguridad de la CChC, organismo administrador de la Ley N°16.744 del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. A través de este convenio, los trabajadores reciben una serie de prestaciones como cobertura médica especializada en caso de accidentes o enfermedades profesionales, apoyo económico para cubrir tratamientos y licencias laborales, operativos de salud preventiva, control de la exposición a riesgos laborales, y rehabilitación y reinserción laboral, asegurando un retorno seguro al trabajo.

Asimismo, con el objetivo de prevenir y atender adecuadamente posibles incidentes, accidentes o inconvenientes vinculados a la salud de los trabajadores y sus familias, Echeverría Izquierdo les entrega acceso a servicios de salud complementarios y programas de bienestar, los cuales incluyen charlas educativas sobre la importancia de la salud física y mental. El acceso a estos servicios se fomenta a través de la difusión de información por canales internos de comunicación, la asignación de responsables de orientación y un ágil seguimiento de la gestión en este ámbito.



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 para prevenir enfermedades como diabetes, hipertensión, cáncer de próstata, y para controlar factores de riesgo como obesidad y alto colesterol.
- Programa oftalmológico: examen oftalmológico para trabajadores y cónyuges, con el objetivo de tratar enfermedades a la vista.
- Programa dental: atención en los lugares de trabajo para colaboradores, sus cónyuges o convivientes, a través de una clínica dental móvil, con dentista y asistente dental.

CHEQUEO MÉDICO PERMANENTE

- Evaluaciones de salud en obra. Incluyen controles médicos básicos y de signos vitales, análisis de sangre para detectar 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 a nivel nacional para 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 prevención de enfermedades y bienestar emocional, realizados por expertos en salud.

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, ofreciéndoles cobertura hospitalaria y ambulatoria a través de una red de clínicas y centros médicos en convenio a nivel nacional. En 2025 las unidades de negocio Pilotes Terratest, Soluciones Habitacionales y Proyectos Especiales adhirieron a esta iniciativa, con una amplia cobertura de atenciones médicas, lo que implicó una inversión de \$41 millones por parte del Grupo Ei.

QUIENES SOMOS

GOBIERNO CORPORATIVO

RESUMEN EJECUTIVO

PROYECTOS DESTACADOS 2025

GESTIÓN SOSTENIBLE

INFORMACIÓN GENERAL Y DE SOCIEDADES COLIGADAS

INFORMACIÓN FINANCIERA RESUMIDA

QUIENES SOMOS

GOBIERNO CORPORATIVO

RESUMEN EJECUTIVO

PROYECTOS DESTACADOS 2025

GESTIÓN SOSTENIBLE

INFORMACIÓN GENERAL Y DE SOCIEDADES COLIGADAS

INFORMACIÓN FINANCIERA RESUMIDA

## PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

### MUTUAL DE SEGURIDAD OTORGÓ CERTIFICACIÓN PEC A PROYECTOS ESPECIALES

La unidad de negocios Proyectos Especiales obtuvo la certificación PEC (Programa Empresa de Excelencia) por parte de Mutual de Seguridad, luego de que la entidad constatará que la empresa estableció un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) que se ajusta a los criterios de ISO 45001:2018. De este modo, Proyectos Especiales ratificó su liderazgo en el sector y se posiciona como un referente en la implementación de prácticas seguras y responsables en la industria de la construcción.



### CUADRO DE HONOR EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL 2025

El Grupo Echeverría Izquierdo fue reconocido por su destacada gestión preventiva, con cuatro de sus empresas distinguidas en diferentes categorías de la versión número 25 del Cuadro de Honor en Seguridad y Salud Laboral, organizado por la Cámara Chilena de la Construcción (CChC) y la Mutual de Seguridad. Fueron premiadas Proyectos Especiales con 4 estrellas, VSL con 5 estrellas, además de Nexxo y EIMISA con 6 estrellas, la máxima categoría.

Estos resultados reflejan una cultura organizacional orientada a la mejora continua, mostrando que para el Grupo Echeverría Izquierdo la seguridad es un valor transversal que forma parte esencial de su compromiso con una industria más segura, sostenible y centrada en las personas.



### EIMISA FUE RECONOCIDA POR CODELCO POR INNOVACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL EN RAJO INCA

La Vicepresidencia de Proyectos de Codelco nombró a EIMISA como empresa destacada, debido a su gestión innovadora en tecnologías de apoyo a la salud ocupacional en el proyecto Rajo Inca, ubicado en la División Salvador.

El reconocimiento puso en valor una iniciativa que permitió implementar un sistema digital de seguimiento de la salud de los trabajadores y trabajadoras. Se trata de una base de datos que centraliza los exámenes ocupacionales y permite identificar y anticipar necesidades de control médico, salud preventiva y educación en bienestar, facilitando una gestión activa y continua de la salud de cada persona en terreno.

La herramienta ha generado impactos positivos como reducción de uso de papel, eficiencia operativa, trazabilidad frente a auditorías y, especialmente, una mayor cercanía con las personas, fomentando una cultura de prevención que trasciende el cumplimiento normativo.



### ECHEVERRÍA IZQUIERDO FUE DESTACADA EN LA SEMANA DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL 2025

Echeverría Izquierdo fue destacada en la décimo octava versión del concurso "Compartiendo Buenas Prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo", en el marco de la Semana de la Seguridad y Salud Laboral 2025, organizada por la CChC y Mutual de Seguridad.

Echeverría Izquierdo Proyectos Especiales (PPEE) obtuvo el primer lugar en la Regla de Oro N°3, "Definir metas, elaborar programas", con su iniciativa "Programa de campañas mensuales de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en precursores de riesgo", mientras que Echeverría Izquierdo Montajes Industriales (EIMISA) fue reconocida como empresa destacada en la Regla de Oro N°6, "Mejorar las cualificaciones, desarrollar las competencias", por su buena práctica "Evaluación de aversión al riesgo y gestión de acompañamiento en seguridad".





## PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

### SOLUCIONES HABITACIONALES OBTUVO CERTIFICACIÓN DEL ATRIBUTO CULTURA ALERTA DE MUTUAL DE SEGURIDAD

Echeverría Izquierdo Soluciones Habitacionales se convirtió en la primera empresa adherente en alcanzar este reconocimiento. Este logro destaca el compromiso de la organización y de la Alta Dirección con el bienestar y la protección de todas las personas que integran sus obras y equipos.

El hito evidencia la presencia de mecanismos internos sólidos para la recolección de información, una plataforma robusta de reportabilidad basada en precursores y un liderazgo activo que impulsa la seguridad como eje central de la operación. La participación de los equipos en terreno fue determinante para avanzar en la implementación del modelo y fortalecer los procesos asociados a la prevención.

El proceso de evaluación desarrollado por Mutual permitió identificar aprendizajes claves: la importancia de la comunicación efectiva, la transparencia en la reportabilidad y la necesidad de una cultura proactiva frente a los riesgos. Estas acciones han contribuido a mejorar la identificación temprana de peligros, la toma de decisiones y la gestión diaria en cada obra. La certificación marca un punto de partida para seguir avanzando en los otros atributos del Modelo de Cultura de Seguridad.



### PILOTES TERRATEST FUE RECONOCIDO POR MUTUAL DE SEGURIDAD EN EL PROYECTO LA COIPA

Mutual de Seguridad CChC (Gerencia Región de Atacama) entregó el 17 de diciembre de 2025 a Pilotes Terratest un reconocimiento por cumplir 1 año sin accidentes en el periodo octubre 2024 - octubre 2025 en el Proyecto La Coipa.

En la ceremonia participaron Hugo Oteiza (Administrador de Contrato), Carlos Molina-Peláez (Gerente de Proyectos), representantes de la Mutual de Seguridad Región de Atacama y de Kinross Gold Corporation - operación La Coipa (Gerencia SSOMA, Gerencia Mina y Gerencia de Relaves).



## COLABORADORES: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

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

#### CMF 3.1 vi, CMF 5.1 vi, 5.1 vii

En el Grupo Echeverría Izquierdo, la diversidad y la inclusión forman parte del marco estructural de gobernanza social, entendidas no solo como un imperativo ético, sino como un factor estratégico que fortalece la sostenibilidad del negocio en el largo plazo.

La Compañía reconoce que, dadas las características propias del sector y la naturaleza operativa de sus proyectos, pueden existir desafíos estructurales, culturales y organizacionales que inciden en la participación equitativa de distintos perfiles profesionales. En este contexto, la gestión de la diversidad ha evolucionado hacia un enfoque sistemático y preventivo, orientado a identificar, abordar y reducir brechas de manera progresiva, integrando criterios de equidad en los procesos de gestión de personas y en la toma de decisiones corporativas.

### EVOLUCIÓN DE LA GOBERNANZA

Tras la creación en 2024 del área corporativa de Diversidad e Inclusión y la formalización de la Política Corporativa de Diversidad e Inclusión, durante 2025 se avanzó en su consolidación operativa y su aplicación transversal en las distintas unidades de negocio.

Este proceso implicó:

- Integración de criterios de diversidad en procesos de reclutamiento y promoción.
- Incorporación de la variable de género en los análisis anuales de compensaciones, con foco en la reducción de brechas salariales.
- Articulación con certificaciones NCh 3262 en empresas del Grupo.
- Vinculación de la estrategia de diversidad con exigencias contractuales de mandantes estratégicos, especialmente del sector minero.

La gobernanza en esta materia dejó de ser declarativa para consolidarse como un sistema de gestión con responsables definidos, métricas de seguimiento y planes de acción asociados.

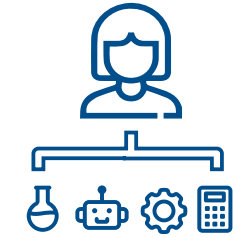
### EQUIDAD DE GÉNERO



**8,8%**  
DOTACIÓN FEMENINA



**16%**  
MUJERES EN CARGOS GERENCIALES



**19%**  
MUJERES EN CARGOS STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).

La Compañía reconoce que las principales barreras en la industria se manifiestan en:

- Baja participación femenina en cargos operacionales y de liderazgo en terreno.
- Sesgos culturales asociados a roles tradicionalmente masculinizados.
- Brechas de conciliación en contextos de alta exigencia operativa.
- Desafíos de inclusión efectiva de personas con discapacidad en entornos productivos.





Durante 2025 el foco estuvo en abordar estas brechas desde tres niveles:

NIVEL ESTRUCTURAL	NIVEL CULTURAL	NIVEL DE INCLUSIÓN
<p>Revisión periódica de bandas salariales y análisis de equidad interna.</p> <p>Definición de metas asociadas a reducción de brechas en el marco de certificación de la norma 3262.</p> <p>Integración del enfoque de género en programas formativos y de liderazgo.</p>	<p>Formación en género e inclusión dentro de la estructura estratégica del Área de Formación.</p> <p>Promoción de liderazgos visibles que incorporen diversidad en el "core" del negocio.</p> <p>Instalación del tema en instancias de gobernanza corporativa.</p>	<p>Programas de apoyo para obtención de credencial de discapacidad.</p> <p>Ajustes razonables en puestos de trabajo cuando corresponda.</p> <p>Beneficios y apoyos extensibles a familias, fortaleciendo una mirada integral.</p>

## DIVERSIDAD COMO VENTAJA COMPETITIVA

En el contexto 2025, la diversidad dejó de entenderse únicamente como una agenda social para consolidarse como una ventaja competitiva y un requisito creciente del mercado. Los mandantes estratégicos de Echeverría Izquierdo incorporan criterios de equidad y diversidad en sus procesos de evaluación y licitación, lo que refuerza la necesidad de una gestión madura y medible en este ámbito.

En 2025 la unidad de negocio Montajes Industriales dio continuidad y proyección al programa de formación y contratación "Mujeres Eléctricas", iniciativa desarrollada en alianza con el CFT Instituto Profesional AIEP. Este programa combina formación técnica en electricidad e instrumentación, contenidos de prevención de riesgos y apresto laboral, con un modelo de empleabilidad directa que facilita la incorporación de las participantes a equipos operativos del Grupo.

Tras la certificación SEC de nuevas técnicas eléctricas en versiones anteriores, el programa evolucionó desde una experiencia formativa puntual hacia un modelo más estructurado de desarrollo de talento femenino en especialidades técnicas críticas para el negocio.

Esta iniciativa se enmarca en una estrategia más amplia de atracción, formación y retención de mujeres en áreas operativas. Se complementa con "Mujeres Operadoras" y "Mujeres Soldadoras", consolidando una línea formativa orientada a ampliar oportunidades en especialidades técnicas y productivas. Con ello, la compañía avanza en la generación de capacidades internas y en la diversificación de perfiles profesionales dentro de sus equipos.

El enfoque 2025 no solo considera la incorporación de mujeres, sino también su permanencia y proyección de carrera en la Empresa. En este sentido, la estrategia integra formación técnica, acompañamiento organizacional y condiciones laborales que favorezcan el desarrollo profesional sostenible. Esta agenda es impulsada de manera transversal por el área de Diversidad e Inclusión, fortaleciendo la gobernanza interna y asegurando coherencia con los compromisos de equidad definidos a nivel corporativo.

Asimismo, la diversidad en Echeverría Izquierdo no se limita a iniciativas puntuales, sino que forma parte del modelo de sostenibilidad corporativa, integrándose a la gestión de riesgos, cultura organizacional y desarrollo de talento. En 2025 se alcanzaron importantes logros en esta materia:

## INCREMENTO DE MUJERES EN LA INDUSTRIA DE INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN A TRAVÉS DE LA VINCULACIÓN CON LA ACADEMIA

El objetivo central de esta iniciativa es inspirar y motivar a niñas y jóvenes a seguir carreras STEM, generando oportunidades de desarrollo y visibilizando el compromiso del Grupo Ei con la diversidad y la sostenibilidad.

La empresa busca promover la participación y el liderazgo femenino en el sector de la ingeniería y la construcción, a través de una agenda de trabajo con la Universidad de Valparaíso, que contempla diversas iniciativas, tales como: Desarrollo y Firma de convenio de colaboración; Prácticas profesionales con enfoque de género y Actividades en liceos técnico-profesional.

En esta línea, realizamos una jornada de presentación de las empresas del Grupo Ei en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Valparaíso, instancia liderada y organizada por la Gerencia de Sostenibilidad Corporativa, que reunió a estudiantes de Ingeniería Civil, en Construcción, Industrial y Ambiental.





### PILOTES TERRATEST Y SOLUCIONES HABITACIONALES OBTIENEN CERTIFICACIÓN EN LA NORMA CHILENA 3262

En el mes de julio, Pilotes Terratest y Soluciones Habitacionales fueron certificadas en la Norma Chilena 3262, que promueve la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Este reconocimiento se suma al obtenido por Nexxo, certificado en 2024, expandiendo las buenas prácticas de la norma en el Grupo Ei.



La implementación del sistema de gestión fue desarrollado por ambas compañías en forma paralela, las que adaptaron sus procesos a los marcos normativos, integrando formalmente buenas prácticas que ya estaban presentes en su cultura organizacional. Una de las medidas más significativas fue la extensión del postnatal parental, duplicando los días establecidos por la ley para los padres, fomentando así la corresponsabilidad familiar.



La certificación entrega mayor formalidad y transparencia en todos los procesos asociados a la Norma 3262, cumpliendo un plan estratégico que tiene como uno de los pilares fundamentales la preocupación por la vida de los trabajadores.

### PROMOCIONA

Como parte de nuestro compromiso por construir organizaciones inclusivas y diversas desde el liderazgo, desde 2020 en Echeverría Izquierdo participamos del programa Promociona Chile, en alianza con la Universidad Adolfo Ibáñez y otras entidades público privadas, en una iniciativa que busca fortalecer la visibilidad femenina en puestos directivos.

La propuesta de Promociona Chile combina formación académica de excelencia, mentoría, redes estratégicas y el compromiso concreto de las empresas, una articulación única que genera un impacto que trasciende a cada participante, movilizándolo cambios organizacionales y consolidando una nueva cultura de liderazgo.

Hoy, 14 de nuestras ejecutivas han pasado por el programa, potenciando a mujeres que tienen roles claves de la empresa, y lideran diversas iniciativas en todas nuestras unidades de negocio. En la foto se aprecia a las ejecutivas que han sido parte de la iniciativa, de izquierda a derecha:



Andrea Zabaleta, Subgerente de Gestión de Talento; Andrea Gomien, Gerente de Finanzas Corporativas; Carolina Reyes, Gerente de Sostenibilidad; María Ignacia Gallardo, Subgerente de Inclusión y Bienestar; Francisca Agliati, Gerente de Personas; Lorena Rodríguez, Gerente Comercial y Control de Procesos de Echeverría Izquierdo Proyectos Especiales; Claudia Opazo, Gerente de Abastecimiento; Natalia Mellado, Gerente Técnica División de Servicios Especializados; Alicia Rodríguez, Business Partner de División de Servicios Especializados y Pilotes Terratest; Javiera Becerra, Subgerente de Innovación Corporativa.

Desde el año 2026, se abrirá un cupo para el programa a postulación interna, para que más mujeres dentro de la organización, puedan acceder al programa para potenciar el desarrollo de diversas áreas dentro de Grupo Ei.

GRUPO EI CIERRA CON ÉXITO LA CONMEMORACIÓN DEL MES DE LA MUJER 2025

Como parte de la conmemoración del 8M, la compañía dedicó un mes completo de actividades relacionadas, con el objetivo de visibilizar el importante rol que cumplen nuestras colaboradoras al interior de la compañía en cada una de sus unidades de negocio.

En esa línea, diversos equipos llegaron hasta las dependencias del Hotel Radisson Blu para asistir a la ceremonia de cierre de dicha conmemoración, en la cual se hizo entrega, como ya es costumbre, del premio "Mujer Inspiradora" otorgado a aquellas colaboradoras que hayan logrado abrir paso a otras mujeres en el rubro, y que hayan sido un ejemplo para todos/as, destacándose por su esfuerzo, desempeño y competencias tanto personales como profesionales.

En esta instancia se presentó formalmente a las integrantes de la Mesa de Mujeres, compuesta por Andrea Gomien (Corporativo), Jocelyn Meneses (SSHH), Lorena Rodríguez (PPEE), María Ortiz (Nexxo), Natalia Mellado (PT), Paula Meruane (VSL) y Verónica Fincheira (EIMISA).



**META 2030**

15% PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL GRUPO EI

20% EN CARGOS DE LIDERAZGO

QUIENES SOMOS

GOBIERNO CORPORATIVO

RESUMEN EJECUTIVO

PROYECTOS DESTACADOS 2025

GESTIÓN SOSTENIBLE

INFORMACIÓN GENERAL Y DE SOCIEDADES COLIGADAS

INFORMACIÓN FINANCIERA RESUMIDA

MESA DE GÉNERO

El 28 de abril se llevó a cabo la primera sesión de la Mesa de Género del Grupo Ei, instancia que busca dar un nuevo impulso a equidad, diversidad y corresponsabilidad al interior de la compañía. La jornada reunió a mujeres líderes de distintas unidades de negocio, quienes compartieron sus trayectorias, reflexionaron sobre los desafíos actuales y trazaron los primeros lineamientos de trabajo para este año.

Durante la jornada, se definieron temáticas para abordar durante el año, entre ellas, la implementación de la Norma 3262, medidas de conciliación y corresponsabilidad, programas de formación con enfoque de género, y alianzas con liceos técnicos y universidades para aumentar la inclusión de mujeres en áreas operativas.

Este espacio nació desde la necesidad de mantener estas temáticas presentes a lo largo de todo el año y no solo en fechas conmemorativas, generando una instancia formal para el diálogo y la acción concreta.



*"Todas las acciones que se hagan en función de incorporar a más mujeres a la industria agregan muchísimo valor y son diferenciadoras. En ese sentido, Echeverría Izquierdo desde siempre ha marcado tendencia y una pauta para el resto de la industria".*

**Carolina Reyes**  
Gerente de Sostenibilidad Corporativo



COMPENSACIONES EQUITATIVAS Y JUSTAS

CMF 5.4.1, 5.4.2 | GRI 405-2

Echeverría Izquierdo gestiona su Política de Compensaciones bajo un enfoque estructurado que integra equidad interna, competitividad externa y criterios objetivos de asignación salarial, entendiendo que la remuneración constituye un elemento central en la sostenibilidad de la organización y en la atracción y retención de talento.

La Política de Compensaciones se sustenta en tres principios rectores:

<p><b>EQUIDAD INTERNA,</b> asegurando que los salarios reflejen la responsabilidad y el desempeño de cada cargo.</p>	<p><b>COMPETITIVIDAD EXTERNA,</b> mediante el análisis del mercado para ofrecer condiciones alineadas con la industria.</p>	<p><b>TRANSPARENCIA Y OBJETIVIDAD,</b> asegurando procesos de evaluación y remuneración claros y justos.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Asimismo, establece lineamientos corporativos orientados a garantizar remuneraciones coherentes con las responsabilidades, el desempeño y la contribución al negocio de cada cargo, a través de estructuras formales de bandas salariales diferenciadas. Además, contempla análisis periódicos de mercado en los sectores de ingeniería y construcción para asegurar la competitividad externa, y la evaluación técnica de rentas de ingreso para nuevas posiciones, bajo criterios objetivos y comparables que resguarden la equidad interna y la consistencia organizacional.

Adicionalmente, cualquier gerente puede solicitar revisiones extraordinarias durante el año, fortaleciendo la trazabilidad y capacidad de corrección oportuna.



GESTIÓN DE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

En línea con los compromisos de equidad y con la certificación bajo la Norma Chilena 3262 en tres empresas del Grupo, la revisión anual de rentas incorpora la variable de género como dimensión estructural de análisis.

Se establecen parámetros internos de monitoreo de brecha, definiendo como rango aceptable una desviación inferior al 20%, con el objetivo permanente de acercar la brecha progresivamente a 0%.

El monitoreo considera:



SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD Y CERTIFICACIÓN EN LA NORMA CHILENA 3262 DE IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Durante el periodo, tres empresas del Grupo (Nexxo, Pilotes Terratest y Soluciones Habitacionales) se mantuvieron certificadas bajo la Norma Chilena 3262, consolidando un sistema formal de gestión de igualdad de género y conciliación.

Este sistema incorpora la medición periódica de brechas, elaboración de planes de acción correctivos, metas definidas bajo parámetros objetivos y la integración de la variable sexo en la revisión anual de compensaciones.



“Durante los últimos años hemos avanzado de manera sostenida en la incorporación de mujeres a la organización. Actualmente, contamos con una meta clara de alcanzar un 10% de participación femenina al año 2026, junto con la recertificación en la Norma Chilena NCh3262 hacia fines de ese mismo periodo.”

**Ignacio Pérez**  
Gerente General Nexxo





**RATIO SALARIO MÍNIMO EN PROPORCIÓN AL LEGAL**  
**GRI 405-2**

Durante 2024 el Grupo estableció un salario mínimo corporativo de \$638.000 para la totalidad de sus colaboradores, reforzando el compromiso con un piso de remuneraciones superior al mínimo legal. Para 2025 este se incrementó a \$667.000, consolidando una mejora progresiva del estándar interno.

La determinación y evaluación del salario mínimo se realiza a través de una metodología que considera el análisis de la brecha salarial, expresado en el número de sueldos mínimos corporativos en relación con el salario más alto de la organización. También incluye un análisis por deciles de ingreso, bajo el supuesto de ingreso familiar único del trabajador, utilizando el promedio nacional de cargas. Esta evaluación cubre el 100% de la dotación, permitiendo un monitoreo integral del estándar de remuneración interno.



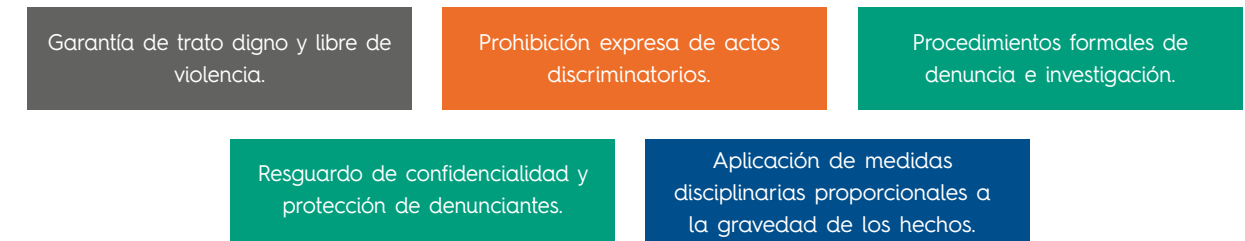
DURANTE 2025 EL SALARIO MÍNIMO CORPORATIVO OTORGADO POR LA COMPAÑÍA REPRESENTÓ UN 126% EN RELACIÓN AL SALARIO MÍNIMO LEGAL, TANTO PARA MUJERES COMO PARA HOMBRES, CUBRIENDO EL 100% DE LAS OPERACIONES DE EISA.

INDICADOR	 2025	
% DEL SALARIO MÍNIMO OTORGADO POR LA COMPAÑÍA VS EL SALARIO MÍNIMO LEGAL	126	126
% DE OPERACIONES DE EISA QUE CUBRE ESTE INDICADOR	100%	100%

**ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**  
**CMF 5.5**

La Compañía mantiene una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso, discriminación o violencia en el trabajo, entendiendo que un entorno laboral seguro y respetuoso constituye un pilar esencial de su sostenibilidad social y de su cultura organizacional.

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS), en su Título XXV, establece los lineamientos formales para prevenir, investigar y sancionar situaciones de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el entorno de trabajo. Este reglamento, presentado ante la Seremi de Salud y la Inspección del Trabajo, contempla:



Este marco se complementa con el Código de Conducta Ética y el Modelo de Prevención del Delito, que incorporan explícitamente la prevención del acoso y la discriminación como riesgos organizacionales que deben gestionarse de manera preventiva.

**IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY KARIN: FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA PREVENTIVO**

En el marco de la Ley Karin, la compañía lleva a cabo planes integrales de difusión y capacitación orientados a asegurar que la totalidad de los trabajadores conozcan sus derechos, deberes y los canales formales de denuncia disponibles. Estas acciones se desarrollan de manera transversal en todas las unidades de negocio, fortaleciendo la prevención, la detección temprana y la correcta gestión de situaciones de acoso o violencia en el trabajo.

**CAPACITACIÓN MULTICANAL Y MULTINIVEL**

- Reuniones presenciales con la Alta Gerencia, lideradas por la Gerencia de Personas y la Fiscalía.
- Webinars dirigidos a líderes y colaboradores, con participación de especialistas externos.
- Cápsulas informativas incorporadas en charlas integrales en terreno.
- Curso online disponible para todos los trabajadores con correo institucional.

**ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN INTERNA**

- Desarrollo de identidad gráfica específica para la difusión de la Ley Karin.
- Elaboración y distribución de material informativo (afiches y dípticos) en obras y oficinas.
- Refuerzo permanente de canales formales de denuncia.

Estas acciones permiten mantener capacitada al 100% de la dotación, asegurando la cobertura transversal en todas las unidades de negocio y contratos.

### CUMPLIMIENTO NORMATIVO Y CULTURA PREVENTIVA



En 2025 la gestión del acoso y la violencia laboral dejó de abordarse únicamente desde el cumplimiento regulatorio, consolidándose como un componente estructural de la cultura organizacional. El sistema integra:

- Marco normativo formal.
- Procedimientos claros y accesibles.
- Formación obligatoria y permanente.
- Supervisión desde la Alta Dirección.
- Integración al Modelo de Prevención del Delito.

Este enfoque refuerza la coherencia entre gobernanza, cultura y prácticas operativas, promoviendo espacios basados en el respeto, la dignidad y la igualdad de oportunidades.

### REGISTRO DE DENUNCIAS

Se presentan los indicadores relacionados con denuncias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Estos datos permiten monitorear la efectividad de los canales de reporte, la gestión oportuna y el fortalecimiento de una cultura organizacional basada en el respeto y la dignidad.

TIPO DE DENUNCIA	CANAL	  		
		8	17	25
ACOSO LABORAL (Ley N°20.607)	Ante la empresa	8	17	25
	Ante la Dirección del Trabajo	2	3	5
ACOSO SEXUAL (Ley N°20.005)	Ante la empresa	3	0	3
	Ante la Dirección del Trabajo	0	0	0
VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Ante la empresa	0	0	0
	Ante la Dirección del Trabajo	0	0	0

### INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD (PESD)

#### CMF 5.15

La inclusión de personas en situación de discapacidad (PeSD) forma parte del compromiso estructural del Grupo Echeverría Izquierdo con la equidad y la diversidad, integrándose dentro de la estrategia corporativa de gestión de personas y cumplimiento normativo.

Este año la organización consolidó un modelo de inclusión que trasciende el cumplimiento de la Ley 21.015, avanzando hacia una gestión proactiva que busca eliminar barreras organizacionales y culturales, y generar condiciones reales de integración y permanencia.

Entre las principales líneas de acción se encuentran:

Sensibilización transversal, mediante charlas en contratos y obras, webinars sectoriales y capacitaciones internas orientadas a promover una cultura de respeto y comprensión de la discapacidad.	Formación a líderes y Alta Dirección, incorporando la actualización normativa y su impacto en el plan de acción corporativo.	Optimización de procesos de reclutamiento y selección, integrando criterios inclusivos y análisis técnico de funciones.
Análisis y adaptación de puestos de trabajo, permitiendo ajustes razonables cuando corresponde.	Capacitación en lenguaje inclusivo y conceptos de discapacidad, fortaleciendo la comunicación interna.	Certificación de Gestores de Inclusión por unidad de negocio, asegurando capacidades técnicas distribuidas en el Grupo.



Adicionalmente, la compañía implementó un programa de acompañamiento para trabajadores que requieren gestionar su credencial de discapacidad, brindando apoyo administrativo y financiero en el proceso. El programa incluyó:

- Pago de informes médicos.
- Elaboración de informe social.
- Gestión de permisos para controles y exámenes.
- Apoyo en trámites ante COMPIN.
- Implementación de ajustes laborales cuando corresponde.

Este enfoque refuerza que la inclusión no se limita a la contratación, sino que considera la permanencia, el bienestar y la integración efectiva en los equipos, lo que permitió aumentar en un 116% la dotación de personas en situación de discapacidad, pasando de 43 a 93 PSD, consolidando una cultura organizacional basada en el respeto y la diversidad.

### ALIANZA CON FUNDACIÓN EDUDOWN

En el marco de su compromiso con la diversidad, equidad e inclusión, el Grupo Ei mantiene desde noviembre de 2024 una alianza con la Fundación Edudown, que tiene por objetivo dar a conocer el trabajo que realiza esta organización con personas con síndrome de Down y apoyar a colaboradores/as con hijos/as o familiares con esta condición.

En este contexto, en agosto de 2025 la Fundación participó en la Feria de Bienestar del Grupo Ei, con un stand de productos elaborados por sus jóvenes, además de un punto de captación de socios. A su vez, como parte de esta alianza, se implementaron pausas activas "con sentido", lideradas por jóvenes de Edudown. Estas actividades, que se realizaron en formato piloto durante agosto, consistieron en sesiones de 15 minutos divididas en tres etapas: elongación, juegos dinámicos y relajación.

Dichas instancias representan una oportunidad real de inclusión, permitiendo que los jóvenes desarrollen habilidades, sociabilicen, reciban una remuneración y avancen hacia una vida adulta más plena.

### GRUPO EI PARTICIPA EN ZERO PROJECT IBEROAMÉRICA 2025

A través de su área de Inclusión y Bienestar, el Grupo Ei fue parte de Zero Project Iberoamérica 2025, una conferencia internacional celebrada el 6 de mayo en Santiago, con el objetivo de promover la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral. La empresa busca promover la contratación inclusiva, además de sensibilizar al sector de la construcción sobre la importancia de reducir barreras estructurales y culturales.

El evento organizado por la Fundación Descúbreme junto a Zero Project, nombre de la iniciativa global que busca crear un mundo sin barreras para las personas con discapacidad, reunió a más de 500 participantes de toda la región para compartir experiencias, soluciones y tecnologías que están transformando la forma en que las personas con discapacidad acceden al trabajo y a la información.

En esta edición, el tema central fue "Inclusión Laboral y TICs", poniendo el foco en las mejores prácticas a nivel mundial en materia de acceso al empleo y uso de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). La instancia también tuvo como objetivo reconocer aquellas iniciativas que están generando un impacto positivo en estos ámbitos.



### DÍA DE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Echeverría Izquierdo, a través del equipo de Proyectos Especiales (PPEE), realizó en noviembre junto con la Fundación de la CChC, una jornada de reflexión y sensibilización en el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, en una actividad desarrollada en la obra Los Militares.

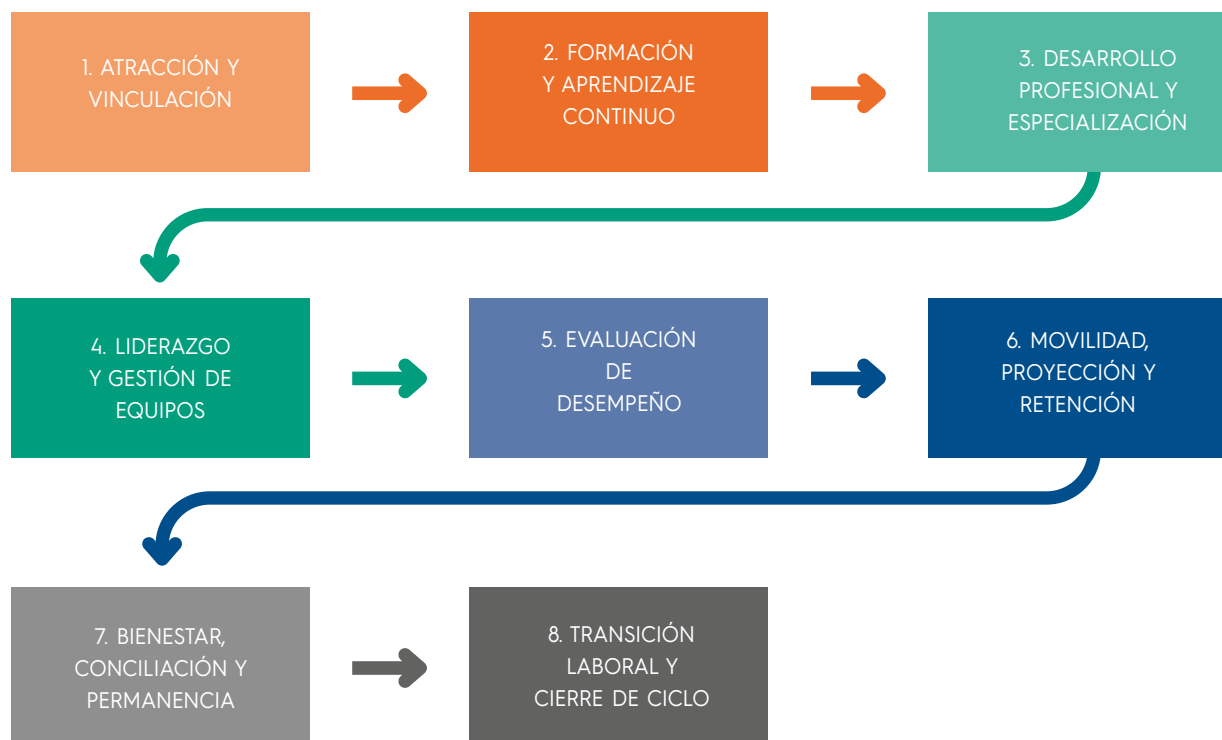
La actividad reunió a autoridades del sector, representantes de la CChC, la subsecretaría de la Mujer y Equidad de Género y trabajadoras y trabajadores de la obra para generar un espacio de conversación, aprendizaje y acción conjunta para avanzar hacia ambientes laborales más seguros, respetuosos e igualitarios.



## COLABORADORES: CICLO DE VIDA LABORAL

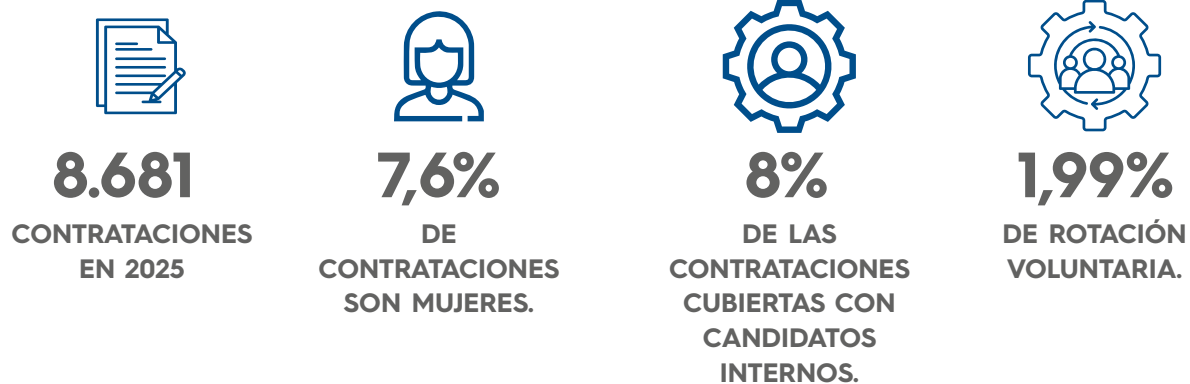
### RUTA DE DESARROLLO DE CARRERA EN GRUPO EI

El Grupo Echeverría Izquierdo promueve una trayectoria de desarrollo que acompaña a las personas a lo largo de todo su ciclo laboral, integrando formación, liderazgo, evaluación de talento, bienestar y proyección interna. Este enfoque permite fortalecer capacidades críticas para el negocio, mejorar la experiencia del colaborador y consolidar una gestión de personas orientada al crecimiento sostenible.



### ATRACCIÓN DE TALENTO: CONSTRUYENDO EL MEJOR LUGAR PARA TRABAJAR

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



En el Grupo Echeverría Izquierdo, la gestión de personas se aborda desde una perspectiva del ciclo de vida laboral, acompañando a los colaboradores desde su incorporación hasta su desarrollo, considerando su bienestar y proyección dentro de la Organización. Este enfoque integra atracción de talento, formación continua, liderazgo, experiencia del colaborador, beneficios y relaciones laborales, entendiendo que el desarrollo de las personas es un factor clave para la sostenibilidad del negocio y la ejecución segura y eficiente de los proyectos.

La meta del Grupo es consolidarse como una empresa atractiva para trabajar, con una propuesta de valor que combine oportunidades laborales, una cultura organizacional cercana, beneficios pertinentes y una experiencia coherente con los desafíos de una industria exigente y en permanente transformación. Este posicionamiento se ha visto reforzado por el reconocimiento alcanzado en reputación laboral, por la evolución positiva del clima organizacional en el Grupo Ei y por iniciativas orientadas a fortalecer el vínculo con nuevos talentos, instituciones formativas y mercados laborales especializados.



EN 2025 ECHEVERRÍA IZQUIERDO SE UBICÓ EN EL PUESTO 155 DEL RANKING MERCOTALENTO CHILE, CONSOLIDANDO SU PRESENCIA EN UNA DE LAS PRINCIPALES MEDICIONES DE ATRACCIÓN Y FIDELIZACIÓN DE TALENTO DEL PAÍS.

La compañía continuó fortaleciendo su estrategia de atracción de talento, reconociendo desafíos persistentes en la incorporación de perfiles técnicos y operativos, especialmente en cargos que requieren validaciones internas y de mandantes. En paralelo, se mantuvo el foco en ampliar la participación femenina y en diversificar las fuentes de reclutamiento, tanto a través de ferias laborales y alianzas con instituciones de educación superior, como mediante programas de prácticas, pasantías y vinculación temprana con estudiantes y egresados.

La **digitalización del reclutamiento** ha sido una herramienta clave para fortalecer la atracción de talento en la Compañía. Durante el año se consolidó el uso de AIRA, plataforma de selección que permite automatizar la evaluación de candidatos mediante la comparación de sus perfiles con los requisitos del cargo, integrar múltiples portales de empleo para ampliar la base de postulantes y generar métricas sobre postulaciones, antecedentes demográficos y formación académica, facilitando una toma de decisiones más ágil y trazable.

En paralelo, se avanzó en el desarrollo del **Aplicativo de Reclutamiento y Acreditación de Personal MOD**, orientado a estandarizar los procesos de incorporación de personas y acreditación en las distintas unidades de negocio. Esta herramienta permitirá fortalecer la gestión de la base de datos del personal reclutado y generar reportes confiables y en tiempo real sobre los procesos de selección, especialmente en contextos operacionales que requieren rapidez, confiabilidad documental y una adecuada coordinación con mandantes.

### RECONOCIMIENTO A QUIENES CONSTRUYEN EL PAÍS

Como parte del fortalecimiento de una cultura organizacional cercana y valorada por los equipos, el Grupo Echeverría Izquierdo conmemora anualmente el Día del Trabajador y Trabajadora de la Construcción, instancia realida en marzo que busca reconocer el aporte de quienes participan diariamente en el desarrollo de los proyectos de la Compañía.



Durante esta jornada, líderes y equipos directivos visitan distintas obras y contratos para compartir con los trabajadores, generando espacios de encuentro y reconocimiento en terreno. Estas actividades permiten visibilizar el valor del trabajo realizado por los equipos, reforzar el vínculo entre colaboradores y liderazgos, y reconocer el rol de quienes contribuyen directamente al desarrollo de la industria y del país.



Este tipo de iniciativas forman parte de los esfuerzos del Grupo por fortalecer el sentido de pertenencia, la cercanía organizacional y la valoración del trabajo en obra, consolidando una cultura que reconoce a las personas como el principal motor del negocio.



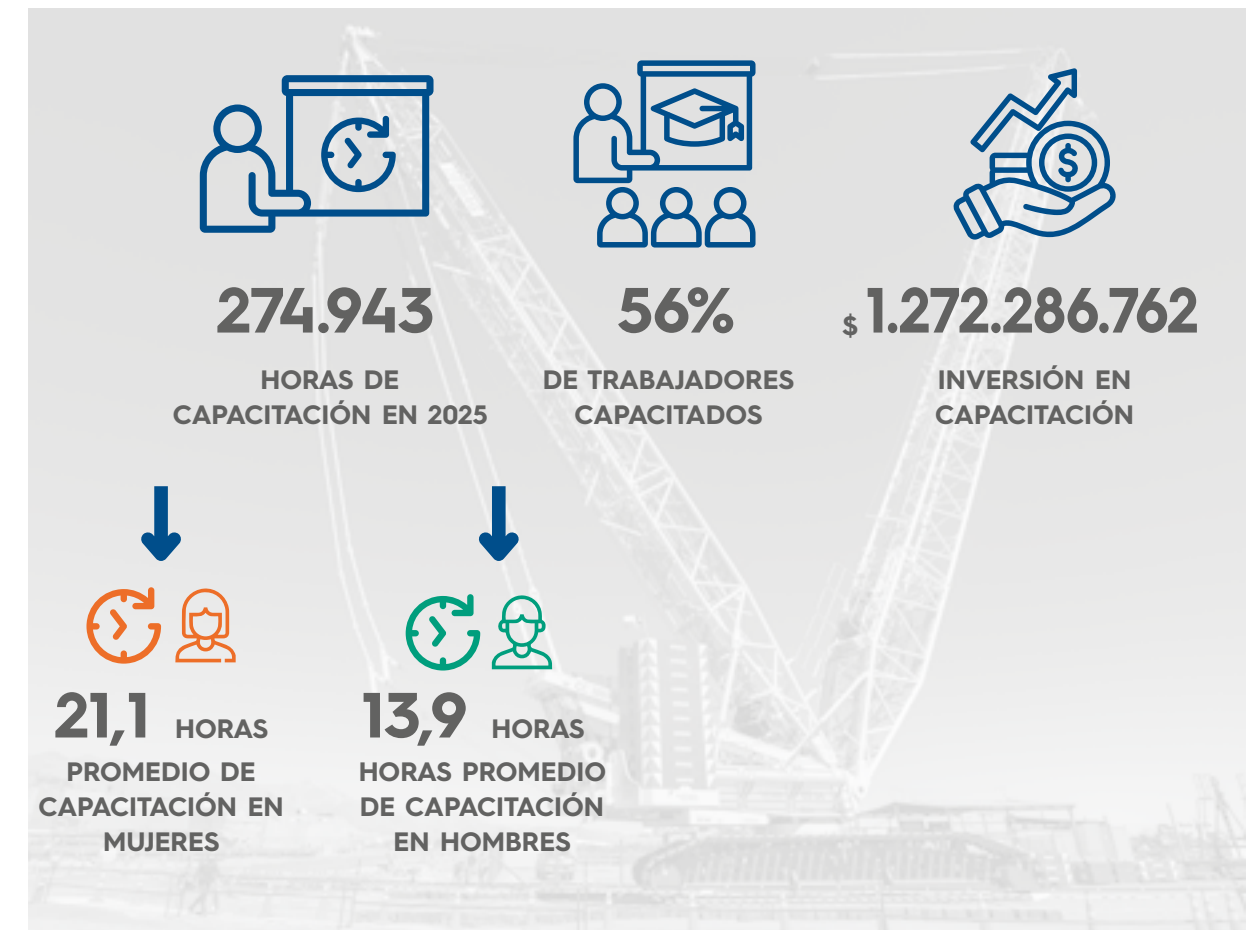
*"Fue un año de consolidación, buscando mejorar metodologías técnicas que nos han ayudado a tener una alta certeza en los resultados de cada proyecto. También hemos tenido un muy buen desempeño de los equipos técnicos y de apoyo, compuestos por gente con mucha capacidad y años de experiencia. Gracias a ello, hemos tenido uno de los mejores años en la historia de esta unidad de negocios."*

**Raúl Aguilera**  
Gerente General Proyectos Especiales

### ATRACCIÓN DE TALENTO: CONSTRUYENDO EL MEJOR LUGAR PARA TRABAJAR

El desarrollo de los colaboradores constituye una palanca central para fortalecer la cultura organizacional y responder a los desafíos técnicos, normativos y operacionales del negocio.

Durante 2025 el Grupo Echeverría Izquierdo fortaleció su esfuerzo formativo, aumentando tanto la inversión como la cobertura y las horas totales de capacitación respecto del año anterior. En comparación con 2024, la inversión creció un 40,6% y las horas de formación un 43,6%, mientras que la proporción de trabajadores capacitados subió de 19,6% a 56%.



En este contexto, la formación en el Grupo Ei ha evolucionado desde una lógica de oferta de cursos hacia un modelo más estratégico, orientado a articular capacidades críticas para la organización y a fortalecer el aprendizaje continuo como parte del desempeño.

Se ha evolucionado hacia un modelo de formación de mayor alcance organizacional, con especial foco en la dotación no ejecutiva y en el fortalecimiento de capacidades críticas para el negocio, el cumplimiento normativo y el desarrollo de liderazgo.

Durante el periodo, el Área de Formación mantuvo una estructura organizada en cinco categorías: formación conductual, formación en seguridad, formación técnica, inducción y formación en género e inclusión. Esta segmentación ha permitido abordar de manera integral las distintas necesidades de desarrollo, fortaleciendo tanto competencias técnicas como habilidades transversales, en coherencia con los requerimientos del negocio y con una mirada cada vez más integrada de la gestión del talento.

### CATEGORÍAS DE FORMACIÓN



#### 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.



Entre otras iniciativas destacadas se encuentran la certificación de competencias laborales en contratos del sector minero, las capacitaciones asociadas a normativas y marcos regulatorios emergentes, y programas de acompañamiento para transiciones laborales a nivel gerencial. En conjunto, estas acciones reflejan una visión del desarrollo que no se limita a la formación técnica, sino que incorpora movilidad, adaptación y continuidad de empleabilidad.

### FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO

La formación de líderes ha continuado consolidándose como una dimensión estratégica del desarrollo de personas, ya que se entiende como una capacidad habilitante para el desarrollo del talento, la experiencia del colaborador y la sostenibilidad organizacional.

Durante el periodo, distintas unidades de negocio impulsaron nuevos ciclos y programas orientados a fortalecer habilidades de colaboración, gestión de equipos y liderazgo transformacional. Entre ellos destacan iniciativas como **Líderes que Transforman** y **Líderes que Colaboran**, que refuerzan una cultura de liderazgo más consciente, transversal y alineada con los valores de la compañía.

Estas instancias complementan programas desarrollados en años anteriores en unidades de negocio como Nexxo y Montajes Industriales, y reflejan una evolución desde modelos de jefatura más tradicionales hacia esquemas de liderazgo con mayor foco en colaboración, movilización de equipos y experiencia del colaborador. Así, el liderazgo deja de abordarse solo como una competencia individual para convertirse en un factor estructural de cultura organizacional y desempeño.

### FORMACIÓN ACTIVA EI

Esta iniciativa estuvo orientada a promover el autoaprendizaje y la corresponsabilidad en el desarrollo profesional. El programa se diseñó a partir de insumos levantados en la Encuesta de Clima y a través de procesos formales de detección de necesidades de capacitación, permitiendo priorizar contenidos relevantes y alineados con los desafíos reales de los equipos. Junto con ello, se avanzó en el diseño de programas corporativos enfocados en liderazgo y fortalecimiento de competencias estratégicas, con el objetivo de generar impacto sostenido en el desempeño organizacional.

### PROGRAMA DE LIDERAZGO

En abril se inició un nuevo ciclo del programa Líderes que Colaboran, etapa de formación orientada a fortalecer las competencias de liderazgo de los principales ejecutivos/as de la compañía. Este ciclo de talleres se diseñó para entregar herramientas prácticas a los líderes de la Organización, con el fin de fomentar un liderazgo que genere un impacto positivo y transformacional.

El programa no solo busca mejorar las competencias de negociación y liderazgo dentro de la empresa, sino también transformar la manera en que los equipos se comunican, resuelven conflictos y colaboran para lograr objetivos comunes. La iniciativa tuvo como objetivo principal apoyar la implementación de la Planificación Estratégica 2024-2028 y promover una cultura de colaboración efectiva y negociación, centrada siempre en el bienestar colectivo y el logro de los objetivos comunes del Grupo Echeverría Izquierdo.

Además, se llevó a cabo el cuarto ciclo del programa Líderes que Transforman, que tiene como propósito principal entregarle a los líderes del Grupo Ei, herramientas concretas para enfrentar contextos de incertidumbre, gestionar adecuadamente las emociones y liderar procesos de cambio de manera efectiva.

### GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Como parte de su enfoque de mejora continua, algunas unidades de negocio han profundizado mecanismos de transferencia de conocimiento entre proyectos y equipos. Un ejemplo de ello son los Hitos del Conocimiento (HICO) de Proyectos Especiales, instancias diseñadas para compartir aprendizajes críticos del ciclo de vida de los proyectos, a partir de la experiencia directa de los equipos de obra.

Estas prácticas fortalecen la gestión del conocimiento interno y contribuyen a capitalizar aprendizajes operacionales relevantes para la organización. Los encuentros, que se realizan en formato híbrido, cuentan con una estructura definida y son presentados por los propios equipos de obra, lo que permite sistematizar aprendizajes desde la experiencia operacional directa y fortalecer la transferencia de conocimiento entre proyectos y equipos.

### EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO: IDENTIFICACIÓN, DESARROLLO Y RETENCIÓN DEL TALENTO

La evaluación de desempeño cumple un rol estratégico en la identificación, desarrollo y retención de talento dentro del Grupo Ei. A través de procesos estructurados de evaluación de competencias y potencial, se genera información clave para tomar decisiones relativas a formación, compensaciones, movilidad interna y planes de desarrollo.

El programa **Conversaciones que Movilizan** se ha consolidado como una herramienta para distinguir liderazgos, reconocer talentos emergentes y detectar brechas de desarrollo. A partir de sus resultados, la Compañía construye anualmente Mapas de Talento, que permiten gestionar de forma más estratégica la evolución profesional de los colaboradores.

Estos mapas de talento facilitan:

<p>La identificación de colaboradores con alto potencial y aquellos que requieren planes específicos de desarrollo.</p>	<p>Diseñar planes de acción personalizados, que pueden incluir formación, revisiones salariales o reubicaciones estratégicas dentro de la organización.</p>	<p>Analizar tendencias de desempeño en el tiempo, generando un registro histórico que apoya la planificación de carrera y la toma de decisiones organizacionales.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Adicionalmente, el análisis considera herramientas de revisión más profundas, entre ellas:

<p>Promedios de evaluación por evaluador y unidad de negocio, permitiendo detectar variaciones significativas en los resultados.</p>	<p>Análisis de desviaciones, para identificar brechas críticas y oportunidades de mejora en el desempeño.</p>	<p>Cruces con información de compensaciones, lo que permite anticipar riesgos de fuga y actuar de manera oportuna en la retención de talento clave.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

En paralelo, la Compañía ha implementado evaluaciones específicas de potencial en algunos contratos y unidades operativas, orientadas a identificar brechas entre los perfiles requeridos y los ocupantes actuales de cargos críticos. Estas instancias permiten detectar oportunidades de desarrollo y fortalecer la planificación de carrera de los equipos, especialmente, especialmente en proyectos relevantes desarrollados en unidades como Nexxo y Montajes Industriales.

### BIENESTAR Y BENEFICIOS: CUIDANDO A NUESTRA GENTE

CMF 5.7, 5.8 | GRI 401-2

El bienestar de los colaboradores y sus familias constituye un componente central de la experiencia laboral en el Grupo Echeverría Izquierdo. La Organización promueve una oferta de beneficios que combina cobertura en salud, apoyo psicosocial, acceso a convenios, beneficios familiares y medidas de conciliación, con el propósito de contribuir a la calidad de vida de los equipos en las distintas etapas de su ciclo laboral.

### BENEFICIOS DE SALUD Y ACCESO A SERVICIOS

El Grupo Echeverría Izquierdo mantiene una oferta de beneficios orientada a fortalecer la protección en salud y el bienestar integral de los colaboradores y sus familias. En este contexto, la compañía entrega a su dotación de planta un seguro de vida y un seguro complementario de salud y dental, que incluye cobertura catastrófica, con un copago promedio del 67% financiado por la empresa.

Adicionalmente, los colaboradores pueden acceder al Plan Construye Tranquilo de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), el cual facilita atención médica ambulatoria y hospitalaria en una red de clínicas en convenio a nivel nacional. Asimismo, se dispone de un convenio con la Fundación Arturo López Pérez (FALP), que permite acceder a seguros oncológicos en condiciones preferenciales.

Complementariamente, el Grupo promueve el acceso a bienes y servicios mediante una red de convenios y beneficios orientados a mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Entre ellos destacan:

- Cuponera Digital, que entrega descuentos en gimnasios, atención psicológica, ópticas, alimentos, gas, tecnología y otros servicios.
- Convenio con Entel, con precios preferenciales en telefonía hogar, equipos y líneas móviles.
- Convenio con Banco de Chile, que contempla cuenta corriente sin costo de mantención, tarjeta de débito y línea de crédito.
- Convenio con Dimelgas, que ofrece descuentos en artículos escolares y de oficina.

En conjunto, estas iniciativas buscan ampliar el acceso a prestaciones de salud, bienestar y servicios cotidianos, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de los colaboradores y sus familias.

### NEXXO 2025: PERSONAS COMO PILAR ESTRATÉGICO

Nexxo realizó su planificación estratégica 2025-2027 sobre la base de cinco pilares estratégicos: Personas, Crecimiento, Sostenibilidad, Innovación y Tecnología, y Comunicaciones. En este contexto, definió a las personas como el motor que impulsa a la empresa y puso en marcha diversas iniciativas para fortalecer su cultura organizacional, enfocándose especialmente en la seguridad y salud ocupacional. Este pilar se reforzó con el lanzamiento de iniciativas como el Sello Nexxo, que busca crear un perfil único para los profesionales de la compañía, alineado con los valores y competencias que la empresa promueve. Además, el Plan de Reconocimiento 2025 se presentó como una herramienta clave para potenciar la cultura del reconocimiento, fundamental para mantener la motivación y el compromiso de los colaboradores/as.



## FERIAS Y PROGRAMAS DE BIENESTAR

Como parte de su compromiso con la calidad de vida de los colaboradores, el Grupo Echeverría Izquierdo ha consolidado las Ferias de Bienestar como una instancia relevante para acercar beneficios, convenios y operativos de salud directamente a los espacios de trabajo. Estas iniciativas permiten que los trabajadores accedan a prestaciones médicas, asesorías y servicios de manera oportuna, sin afectar el normal desarrollo de sus jornadas laborales.

Este año se realizaron nuevas ediciones de estas ferias en distintas instalaciones de la Compañía, incluyendo la Oficina Central del Grupo y dependencias de unidades de negocio como Nexxo. En estas instancias, los colaboradores pudieron acceder a convenios con instituciones de salud, cajas de compensación y servicios especializados, además de operativos preventivos en áreas como nutrición, oftalmología, salud cardiovascular, cuidado de la piel y masoterapia.

por parte de los equipos han consolidado estas ferias como una herramienta concreta para promover el bienestar integral y acercar beneficios a los trabajadores en sus propios entornos laborales.



## APOYO A LA FORMACIÓN EDUCACIONAL

Con el propósito de promover el desarrollo educacional de los colaboradores y sus familias, la Compañía brinda asesoría para la postulación a becas estatales y otros mecanismos de financiamiento educativo, facilitando el acceso a estudios superiores y oportunidades de formación tanto para trabajadores como para sus hijos e hijas.

En este marco, el Grupo participa activamente en el programa Becas Empresarios de la Construcción, iniciativa impulsada por la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), que reconoce el desempeño académico de los hijos e hijas de trabajadores del sector.

Durante el período reportado, 27 estudiantes, hijos e hijas de colaboradores de distintas unidades de negocio del Grupo, fueron reconocidos en la categoría "Premio Mejores Alumnos", destacando su esfuerzo y excelencia académica. Este reconocimiento representa un importante apoyo para las familias y refuerza el compromiso de la compañía con el desarrollo educacional de las nuevas generaciones.

### BECA EMPRESARIOS DE LA CONSTRUCCIÓN

El programa Beca Empresarios de la Construcción, impulsado por la Fundación Cámara Chilena de la Construcción (CChC), premió este año a 27 hijos e hijas de trabajadores de grupo Ei por su destacado rendimiento escolar. La iniciativa tiene como objetivo fortalecer el acceso a la educación y premiar la excelencia académica, destacando el compromiso de las familias y empresas en el desarrollo educativo de los jóvenes.

Las becas entregadas son Premio al Mejor Alumno/a, destinada a estudiantes que egresan de enseñanza básica con un promedio igual o superior a 5,7, y la Beca de Excelencia Académica, diseñada para cubrir gastos educacionales durante toda la enseñanza media para alumnos con un promedio igual o superior a 6,5.

Para la obtención del premio, los padres y/o las madres deben pasar por un proceso de postulación de forma interna, junto al apoyo de la asistente social de cada unidad de negocio, entregando documentación que acredite el cumplimiento de los requisitos.



### CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

#### GRI 401-3




La Compañía impulsa iniciativas orientadas a fortalecer el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, promoviendo condiciones que favorezcan el bienestar de los colaboradores en distintas etapas. Entre los principales beneficios destacan:

Regalo de ajuar para trabajadores/as que se convierten en madres o padres.	Tarde libre el día de cumpleaños, como medida de conciliación familiar.	Celebración de Navidad para trabajadores y sus familias, incluyendo actividades recreativas y acceso a alimentación.
Entrega de regalos de Navidad para hijos e hijas de colaboradores hasta los 12 años.	En Nexxo, además de los cinco días de permiso parental legal por nacimiento, se otorgan dos días adicionales para todos los colaboradores y tres días hábiles adicionales para trabajadores sindicalizados.	

#### PERMISO POSTNATAL



COLABORADORES QUE HICIERON EFECTIVO EL BENEFICIO DE LICENCIA PARENTAL	<b>36</b>
COLABORADORES QUE VUELVEN POSTERIOR AL USO DE LICENCIA PARENTAL	<b>31</b>
TASA DE RETORNO	<b>86%</b>

	 29	 157	 186
N° DE PERSONAS ELEGIBLES	<b>29</b>	<b>157</b>	<b>186</b>
N° DE PERSONAS QUE HICIERON USO DEL PERMISO POST NATAL	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>36</b>
% DE PERSONAS SEGÚN SEXO, QUE HICIERON USO DEL PERMISO POST NATAL	<b>100%</b>	<b>4,5%</b>	<b>19,4</b>

### NUEVAS INICIATIVAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Como parte de su política de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, Pilotes Terratest sumó este año la entrega de cinco días adicionales de permiso postnatal parental para todos los padres de la Compañía, que se suman a los cinco días legales. La medida busca facilitar una participación más activa en los primeros días de vida del recién nacido.

Con esta medida, se refuerza el compromiso de esta unidad de negocio con el bienestar de las personas, avanzando en promover una cultura más equitativa y cercana a las distintas realidades familiares.

A su vez, Soluciones Habitacionales implementó el Día Administrativo, para facilitar el equilibrio entre las distintas responsabilidades que tienen las personas. La empresa también orientó a los trabajadores sobre los detalles de cómo hacer uso de este beneficio.



### BENEFICIOS ASOCIADOS A LA ETAPA DE JUBILACIÓN

En algunas unidades de negocio existen beneficios orientados a apoyar la transición hacia la etapa de jubilación. Por ejemplo, en el 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 un sueldo base, con un tope de 90 UF, como reconocimiento a su trayectoria en la compañía.



QUIENES SOMOS

GOBIERNO CORPORATIVO

RESUMEN EJECUTIVO

PROYECTOS DESTACADOS 2025

GESTIÓN SOSTENIBLE

INFORMACIÓN GENERAL Y DE SOCIEDADES COLIGADAS

INFORMACIÓN FINANCIERA RESUMIDA

**CLIMA LABORAL: ESCUCHA, LIDERAZGO Y MEJORA CONTINUA**

La gestión del clima laboral constituye una herramienta clave para comprender la experiencia de los colaboradores y orientar la mejora continua en la gestión de personas. A través de mediciones periódicas cada dos años y espacios de escucha organizacional, la Organización busca identificar oportunidades de mejora en el entorno laboral, fortalecer el compromiso de los equipos y alinear las prácticas de liderazgo con los desafíos del negocio.

La Encuesta de Clima Laboral del Grupo se basa en la metodología NHS (Net Happiness Score), que evalúa dimensiones como bienestar, reconocimiento, compromiso y sostenibilidad organizacional. La medición es aplicada por un proveedor externo, de manera online y anónima, con el objetivo de asegurar la confidencialidad y confiabilidad de los resultados.

A partir de los resultados obtenidos y de los espacios de diálogo desarrollados con los equipos, como focus groups o instancias de retroalimentación, la Compañía define planes de acción orientados a fortalecer la experiencia de los colaboradores, los estilos de liderazgo y la cultura organizacional.

Estas acciones se articulan con iniciativas ya implementadas en el Grupo, tales como los programas de formación de líderes, los procesos de evaluación de desempeño y feedback, y el fortalecimiento del rol de los HR Business Partners en las distintas unidades de negocio, contribuyendo a consolidar un modelo de gestión de personas alineado con el propósito corporativo de la organización.

La última encuesta realizada fue en el 2024, durante el 2025 se continuó trabajando en los planes acción desarrollados a partir de los resultados obtenidos en este proceso. El próximo proceso de medición corresponde realizarlo en 2026.

**RELACIONES LABORALES:**

**GRI 2-30**



Las relaciones laborales constituyen un pilar relevante para el desarrollo del Grupo Echeverría Izquierdo y el bienestar de sus colaboradores. En este contexto, promueve un entorno de trabajo basado en el respeto, la seguridad, la equidad y la cooperación, fortaleciendo una cultura organizacional sustentada en el diálogo y la confianza mutua. El Grupo reconoce y respeta el derecho de los trabajadores a organizarse sindicalmente y mantiene relaciones directas y constructivas con sus representantes. Para ello, se promueve el rol de los dirigentes sindicales como interlocutores válidos para canalizar las inquietudes de los trabajadores y fortalecer los mecanismos de diálogo social dentro de la organización.

Actualmente, el Grupo cuenta con 20 sindicatos activos en distintas unidades de negocio, que participan en procesos de negociación colectiva y en instancias de diálogo con la compañía. A través de estos mecanismos se busca mantener relaciones laborales estables, prevenir conflictos y construir acuerdos que contribuyan al desarrollo sostenible de la organización.

En 2025 una proporción significativa de los trabajadores del Grupo se encontraba cubierta por convenios colectivos, lo que refleja la relevancia de la negociación colectiva como herramienta para fortalecer las condiciones laborales y el vínculo entre la empresa y sus colaboradores.

En los casos en que dentro de una misma unidad de negocio coexisten trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, la organización puede aplicar extensiones de beneficios con el objetivo de mantener condiciones laborales homogéneas y equitativas entre los distintos equipos.

En materia de gestión de relaciones laborales, la compañía promueve:

El respeto al derecho de sindicalización y negociación colectiva, conforme a la legislación laboral vigente.	Instancias de diálogo permanente con dirigentes sindicales, fortaleciendo canales formales de comunicación.
Procesos de negociación colectiva orientados a la construcción de acuerdos sostenibles, que permitan compatibilizar el desarrollo del negocio con el bienestar de los trabajadores.	La aplicación de extensiones de beneficios, cuando corresponde, con el fin de mantener condiciones laborales consistentes entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.

Respecto a las remuneraciones del personal no sindicalizado, estas se determinan considerando inicialmente el presupuesto asociado a los contratos o licitaciones adjudicadas. Posteriormente, dichos valores se contrastan con las bandas salariales definidas para cada unidad de negocio, ajustando las remuneraciones de manera que mantengan coherencia con las estructuras internas de compensación.

Todo este proceso se desarrolla en estricto cumplimiento de la legislación laboral vigente, asegurando condiciones laborales justas y consistentes para todos los colaboradores del Grupo.

**DURANTE EL PERÍODO, EL GRUPO EI CONTINUÓ FORTALECIENDO LA REPRESENTACIÓN SINDICAL Y LA COBERTURA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, AUMENTANDO LA TASA DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS DE 46% A 58%, MIENTRAS QUE LA COBERTURA DE TRABAJADORES BAJO CONVENIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA CRECIÓ DE 51% A 60%.**

## COMUNIDADES: DESARROLLO TERRITORIAL

### GESTIÓN DEL RELACIONAMIENTO COMUNITARIO

#### GRI 413-1

Consideramos el relacionamiento comunitario como un componente esencial de nuestra cultura organizacional y una expresión concreta de nuestro compromiso con la sostenibilidad. Esta vinculación se alinea con el propósito corporativo del Grupo: “Desafiamos nuestros límites transformando la industria para agregar valor al entorno”.

Durante 2025 fortalecimos nuestro enfoque en esta materia, con el objetivo de avanzar hacia una gestión más estructurada y consistente a nivel corporativo, y generar un aporte social más sólido desde nuestras operaciones. Este trabajo respondió a la necesidad de contar con lineamientos comunes que orienten el relacionamiento en las distintas Unidades de Negocio, respetando sus particularidades y contextos territoriales.

El proceso tuvo como propósito sistematizar nuestras buenas prácticas y establecer una metodología común que permita alinear nuestros principios de sostenibilidad con acciones concretas, medibles y coherentes con la realidad de cada operación. De esta manera, se definieron compromisos específicos por Unidad de Negocio, con responsables e indicadores de seguimiento, los que serán incorporados progresivamente al Plan de Acción corporativo.

Como resultado, durante el año se desarrollaron una Política, una Estrategia y un Manual de Relacionamiento Comunitario, cuya implementación en las Unidades de Negocio comenzará en 2026.

### POLÍTICA DE RELACIONAMIENTO COMUNITARIO

Su propósito consiste en establecer un marco común que oriente la gestión comunitaria en todas las Unidades de Negocio del Grupo, asegurando que cada interacción con el entorno contribuya a generar confianza, prevenir impactos y crear valor compartido.

Sus objetivos son:

<p><b>PROMOVER LA GESTIÓN SOCIOAMBIENTAL</b> a través de un relacionamiento temprano, preventivo y participativo con las comunidades locales.</p>	<p><b>FORTALECER EL DESARROLLO TERRITORIAL SOSTENIBLE</b> a través del empleo, la contratación de proveedores locales y la colaboración con actores del entorno.</p>
<p><b>CONSOLIDAR UNA CULTURA ORGANIZACIONAL</b> basada en la ética, la transparencia y el respeto.</p>	<p><b>ALINEAR LAS ACCIONES COMUNITARIAS</b> con los principios de la Política de Sostenibilidad del Grupo.</p>

A su vez, establece que el actuar de todas las Unidades del Negocio del Grupo se guía por los siguientes principios:

<p><b>RESPECTO Y DERECHOS HUMANOS:</b> garantizar que toda relación con las comunidades se base en la dignidad, la equidad y la inclusión.</p>	<p><b>TRANSPARENCIA:</b> entregar información clara y accesible sobre los proyectos, sus impactos y compromisos.</p>	<p><b>PARTICIPACIÓN:</b> promover el diálogo desde las etapas iniciales, anticipando inquietudes y oportunidades.</p>
<p><b>COHERENCIA Y PROPORCIONALIDAD:</b> adecuar las acciones a la naturaleza de cada proyecto y al entorno en que se inserta.</p>	<p><b>VALOR COMPARTIDO:</b> buscar beneficios mutuos que fortalezcan tanto al negocio como al territorio.</p>	<p><b>APRENDIZAJE Y MEJORA CONTINUA:</b> integrar la experiencia de cada proyecto como fuente de mejora institucional.</p>

### ESTRATEGIA DE RELACIONAMIENTO COMUNITARIO

Materializa los principios de la Política en iniciativas que permiten fortalecer la coherencia, la efectividad y la trazabilidad de las acciones del Grupo en los distintos territorios donde operan. Se estructura sobre la base de dos focos estratégicos definidos en la Política de Sostenibilidad para las Comunidades: gestión socioambiental y desarrollo territorial.

FOCO ESTRATÉGICO	DESCRIPCIÓN	GRUPOS DE INTERÉS ASOCIADOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
GESTIÓN SOCIOAMBIENTAL	Orienta la manera en que Echeverría Izquierdo se relaciona con las comunidades desde una perspectiva preventiva y participativa, gestionando los riesgos e impactos sociales y ambientales asociados a sus proyectos y operaciones. Busca fortalecer la confianza, garantizar la transparencia y asegurar la coherencia entre el actuar en terreno y los valores corporativos.	Comunidades locales, organizaciones territoriales y funcionales, municipios, autoridades comunales y regionales, servicios públicos, y actores vinculados a la gestión ambiental y social de los proyectos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consolidar una gestión socioambiental preventiva y transparente que anticipe riesgos y promueva la confianza local.</li> <li>Establecer mecanismos de participación temprana y resolución de controversias que fortalezcan la legitimidad social de las operaciones.</li> <li>Integrar los aprendizajes y resultados del relacionamiento en la mejora continua de los procesos y proyectos del Grupo.</li> </ul>
DESARROLLO TERRITORIAL	Se enfoca en el aporte activo de Echeverría Izquierdo al desarrollo sostenible de los territorios, impulsando iniciativas que generen valor compartido, empleo local, oportunidades para proveedores y fortalecimiento de capacidades comunitarias.	Emprendedores y proveedores locales, instituciones educativas y de formación técnica, organizaciones sociales, autoridades comunales y regionales, actores del ecosistema productivo y de innovación territorial.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la contratación de mano de obra y proveedores locales, fortaleciendo economías regionales y cadenas de valor sostenibles.</li> <li>Impulsar iniciativas de desarrollo comunitario, educación y formación de capital humano local.</li> <li>Fomentar alianzas entre empresa, comunidad y sector público que potencien proyectos de impacto territorial positivo.</li> </ul>

## GOBERNANZA PARA EL RELACIONAMIENTO COMUNITARIO

El cumplimiento de esta Estrategia de Relacionamiento con Comunidades se inserta en la gobernanza corporativa de sostenibilidad definida por el Grupo Echeverría Izquierdo, garantizando coherencia estratégica, trazabilidad y rendición de cuentas en todos los niveles de la organización.

La gestión comunitaria forma parte del modelo de gobernanza del Grupo, integrándose a las instancias formales de supervisión, monitoreo y toma de decisiones. De esta manera, se asegura que los lineamientos definidos en la Política y la Estrategia se implementen de manera consistente en las Unidades de Negocio y se alineen con los objetivos estratégicos y ESG corporativos.

### COMITÉS DE SOSTENIBILIDAD POR UNIDAD DE NEGOCIO

Revisan y supervisan la implementación de avances, brechas y desafíos asociados a la gestión comunitaria a nivel operativo.

### COMITÉ DE GERENTES GENERALES

Asegura el alineamiento de las prácticas de relacionamiento comunitario con la estrategia corporativa y los objetivos ESG del Grupo. Para ello consolida y monitorea el avance de los planes de sostenibilidad en todas las Unidades de Negocio. Comparte aprendizajes y mejores prácticas entre unidades y entrega retroalimentación estratégica para mejorar la efectividad del relacionamiento en los territorios.

### COMITÉ CORPORATIVO DE SOSTENIBILIDAD

Es el principal órgano de liderazgo estratégico en la materia y reporta al Directorio. Revisa el desempeño consolidado de la Política, considerando los reportes provenientes de las Unidades de Negocio y del Comité de Gerentes Generales. Además, define lineamientos transversales, prioridades anuales y ajustes necesarios para garantizar consistencia y mejora continua.

### DIRECTORIO

Supervisa el cumplimiento de las políticas aprobadas. Entre otras funciones, asegura que las acciones y decisiones estratégicas del Grupo incorporen criterios socioambientales y el diálogo con los territorios. Junto con ello, aprueba los ajustes a la Política cuando el contexto normativo, social o estratégico así lo requiera.

### GERENCIA DE SOSTENIBILIDAD

Articulador y punto de enlace entre los distintos niveles de gobernanza. Sus responsabilidades son las de acompañar técnicamente a las Unidades de Negocio en la aplicación de esta Política; consolidar información, resultados y aprendizajes del relacionamiento comunitario; preparar reportes para el Comité de Gerentes Generales, el Comité Corporativo de Sostenibilidad y el Directorio; y proponer mejoras, herramientas y estándares que fortalezcan el desempeño del Grupo en esta materia.

## MANUAL DE RELACIONAMIENTO COMUNITARIO

El Manual de Relacionamiento Comunitario tiene por objetivo estandarizar y fortalecer la gestión socioambiental y el relacionamiento con comunidades locales en todas las Unidades de Negocio, integrándolo de manera sistemática a la operación y a la excelencia operacional del Grupo.

Este documento operacionaliza los lineamientos establecidos en la Política y en la Estrategia de Relacionamiento Comunitario, proporcionando herramientas y criterios comunes que permiten asegurar una gestión coherente, preventiva, transparente y profesional en todos los proyectos y obras.

El Manual establece orientaciones y procedimientos para:

- Identificar, analizar y priorizar grupos de Interés.
- Diagnosticar el contexto socioterritorial de cada obra.
- Gestionar tempranamente los impactos socioambientales.
- Implementar mecanismos estandarizados de diálogo, participación y comunicación comunitaria.
- Gestionar controversias y reclamos bajo criterios de accesibilidad, trazabilidad y transparencia.
- Vincular el trabajo territorial con los pilares estratégicos de sostenibilidad del Grupo EI, en particular Gestión Socioambiental y Desarrollo Territorial.
- Asegurar la mejora continua mediante indicadores, herramientas de seguimiento y aprendizajes institucionales.

A partir de 2026, estas prácticas comenzarán a integrarse progresivamente bajo el marco corporativo definido por la Política, Estrategia y Manual de Relacionamiento Comunitario, fortaleciendo su trazabilidad, coherencia y alineamiento estratégico.



## COMUNIDADES: GESTIÓN SOCIOAMBIENTAL

### GESTIÓN DE IMPACTOS EN LAS COMUNIDADES

#### GRI 413-2

En Echeverría Izquierdo desarrollamos nuestras operaciones en cumplimiento de la normativa vigente y bajo el compromiso de respeto hacia las personas, las comunidades y el entorno. Reconocemos que, si bien nuestros proyectos contribuyen al desarrollo territorial, durante su ejecución pueden generarse impactos temporales que requieren una gestión preventiva y responsable.

Cada Unidad de Negocio, ya sea de manera directa o en coordinación con los titulares de los proyectos, implementa medidas de prevención, mitigación y control orientadas a minimizar posibles impactos en el entorno. Entre las acciones más recurrentes se encuentran la instalación de pantallas acústicas, el uso de tecnologías y metodologías constructivas de menor emisión sonora, la gestión de permisos con autoridades competentes, el cumplimiento de horarios de trabajo y la coordinación con comunidades y actores locales.

Durante 2025, las Unidades de Negocio reportaron distintos niveles de impacto asociados a la naturaleza de sus operaciones. Pilotes Terratest identificó efectos vinculados principalmente al tránsito hacia y desde las faenas, así como a ruidos y vibraciones propias de la actividad. VSL reportó aspectos relacionados

con emisiones atmosféricas, almacenamiento y manejo de sustancias peligrosas y no peligrosas, y gestión de residuos. Nexxo, por su parte, no registró impactos negativos significativos durante el período.

Proyectos Especiales cuenta con matrices de identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales en cada centro de trabajo, lo que permite definir medidas de seguimiento y control para aspectos relevantes como generación de ruido, polvo, residuos y manejo de sustancias. Asimismo, EIMISA ha fortalecido la capacitación de sus colaboradores en materias ambientales y comunitarias, promoviendo conductas responsables y el respeto por el entorno en el desarrollo de sus operaciones.

Las Unidades de Negocio mantienen canales abiertos de comunicación con las comunidades para recibir inquietudes y gestionar eventuales reclamos de manera oportuna y transparente, contribuyendo a una relación basada en el diálogo y la confianza.

A través de estas acciones, el Grupo reafirma su compromiso con una gestión socioambiental preventiva, responsable y alineada con su propósito de generar valor en los territorios donde opera.



# ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL

## PLANETA

### GESTIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO: CARBONO NEUTRALIDAD

CMF 8.1.3

#### GESTIÓN AMBIENTAL

En el marco de la estrategia de sostenibilidad "Visión de Futuro", el Grupo Echeverría Izquierdo impulsa una gestión ambiental orientada a promover una construcción más limpia, eficiente y baja en emisiones de carbono. Este enfoque busca minimizar los impactos ambientales asociados a sus operaciones y contribuir al desarrollo de soluciones constructivas cada vez más sostenibles.

Para ello, las unidades de negocio cuentan con un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) que se encuentra alineado con los estándares de la norma ISO 14001:2015, la cual establece un marco sistemático para identificar, gestionar y reducir los impactos ambientales derivados de las actividades de la Empresa.

Este sistema se basa en cinco pilares fundamentales:

- Identificación y evaluación de impactos ambientales, por medio de matrices de evaluación que permiten monitorear y gestionar los riesgos ambientales asociados a las operaciones.
- Cumplimiento normativo, asegurando que todas las actividades se desarrollen conforme a la legislación ambiental vigente.
- Ecoeficiencia operacional, promoviendo el uso eficiente de recursos y la reducción de residuos.
- Educación y cultura ambiental, a través de instancias de capacitación dirigidas a colaboradores y equipos de proyectos.
- Monitoreo y mejora continua, mediante auditorías internas y externas que permiten fortalecer el desempeño ambiental.

Cada unidad de negocio cuenta, además, con una Política Integrada de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, que establece lineamientos para la prevención y mitigación de impactos ambientales, el cumplimiento de requisitos regulatorios, el uso responsable de los recursos naturales y la incorporación progresiva de criterios de adaptación al cambio climático y protección de la biodiversidad.

Con el objetivo de fortalecer el monitoreo del desempeño ambiental y mejorar la calidad de la información reportada, el Grupo Ei ha fortalecido el Sitio de Ecoeficiencia Operacional, una plataforma corporativa que permite recopilar, estandarizar y sistematizar información clave sobre indicadores ambientales.

La plataforma considera indicadores para consumos energéticos, uso de agua, generación y gestión de residuos, incorporando mejoras metodológicas orientadas a asegurar la consistencia y trazabilidad de los datos. Entre estas mejoras se incluyen la actualización y estandarización de las unidades de medida, el desglose de las fuentes de combustible -diferenciando entre fuentes fijas y fuentes móviles- y la incorporación de descripciones específicas para cada ítem reportado, facilitando la correcta comprensión y registro de la información por parte de las unidades de negocio.

Durante 2025, las distintas unidades de negocio continuaron implementando acciones destinadas a reducir los impactos ambientales de sus actividades, destacando avances en materia de eficiencia energética, gestión de residuos y monitoreo de emisiones.

ECHEVERRÍA IZQUIERDO NO HA REGISTRADO MULTAS AMBIENTALES EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS, REFLEJANDO EL COMPROMISO DEL GRUPO EI CON UNA GESTIÓN AMBIENTAL RESPONSABLE Y EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA VIGENTE.

UNIDADES DE NEGOCIO CERTIFICADAS POR LA NORMA ISO 14001: 2015





## GESTIÓN DE EMISIONES

La descarbonización constituye uno de los pilares de la Estrategia de Sostenibilidad del Grupo Echeverría Izquierdo. En este marco, la Compañía ha avanzado progresivamente en la medición, gestión y reducción de su huella de carbono como base para avanzar hacia su compromiso de carbono neutralidad al 2050.

Durante 2025 el Grupo realizó su cuarto proceso de medición de huella de carbono, considerando las operaciones en Chile –Soluciones Habitacionales, Pilotes Terratest, Nexxo, EIMISA, VSL, Proyectos Especiales y oficina corporativa– y en Perú, incluyendo EIMISA Perú, Senda y Pilotes Terratest Perú.

La medición se realizó siguiendo los lineamientos del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol), considerando emisiones directas (Alcance 1), indirectas por consumo de energía (Alcance 2) y otras emisiones indirectas de la cadena de valor (Alcance 3).

Durante este ciclo se introdujeron mejoras relevantes en la metodología y en la cobertura de la información.

Como resultado de estos avances metodológicos, se observó una disminución significativa en las emisiones del Alcance 3, asociadas en parte a la actualización de factores de emisión vinculados a proveedores críticos y materiales estratégicos como el acero suministrado por el proveedor AZA.

En paralelo, la Compañía continúa avanzando en el desarrollo de una Estrategia de Descarbonización, orientada a establecer metas de reducción de emisiones y definir un plan de acción de largo plazo que permita avanzar hacia la carbono neutralidad. Este trabajo se desarrolla de manera colaborativa con proveedores estratégicos, clientes, unidades de negocio y áreas corporativas, con el objetivo de identificar oportunidades de reducción a lo largo de la cadena de valor.

Como una forma de destacar estos avances, en 2025 Echeverría Izquierdo fue distinguida en la Ceremonia de

Reconocimiento HuellaChile, desarrollada en el marco del Chile Carbon Forum, en la categoría Cuantificación, que releva a las organizaciones que miden su huella de carbono bajo los estándares del programa del Ministerio del Medio Ambiente. La Compañía recibió el Sello de Cuantificación por sus mediciones 2023 y 2024.



## MEDICIÓN DE LAS EMISIONES GEI

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

Como ya es costumbre, Echeverría Izquierdo realizó su medición anual de huella de carbono correspondiente al período 2025, consolidando un ciclo de seis años de datos continuos (2020-2025) y reforzando su compromiso con la transparencia ambiental y la mitigación de emisiones. Este esfuerzo adquiere especial relevancia en el contexto de la NDC 2025-2035 de Chile, recientemente aprobada, que incluye criterios de economía circular en licitaciones públicas de construcción e infraestructura y establece una hoja de ruta hacia la carbono neutralidad al 2050, señalando con claridad el rol que el sector privado debe asumir en esta transición.

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 cobra aún más valor considerando que el sector construcción ha representado solo el 3,15% del total de empresas que reportan su huella de carbono entre 2022 y 2024, lo que posiciona a Echeverría Izquierdo como un referente dentro de un rubro con alta intensidad de emisiones y aún escasa participación en los sistemas de reporte.

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. La medición se realizó utilizando los factores de emisión actualizados del programa HuellaChile, publicados para el año de reporte 2024 en adelante, lo que asegura coherencia con los parámetros oficiales vigentes.

Como parte de su estrategia de integración de las distintas unidades de negocio, la empresa ha mantenido la medición de sus emisiones en sus operaciones en Perú y el impacto ambiental del traslado de colaboradores, tanto del rol privado como del general, a su medición integral de huella de carbono. Estos avances se alinean con la actualización de la NDC 2025-2035, que establece que las emisiones directas reportadas en HuellaChile representen al menos un 20% del inventario nacional al 2030, reafirmando que la acción climática del sector privado es pieza fundamental de los compromisos climáticos del país.

## METODOLOGÍA

La medición de la huella de carbono corporativa de Echeverría Izquierdo para el año 2025 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 2020, 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 la compañía 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 de proyecto, en base a las RCAs correspondientes a cada proyecto.

Para la medición se utilizaron los factores de emisión proporcionados por HuellaChile, actualizados a partir



de la información otorgada por DEFRA (UK Department for Environment, Food & Rural Affairs) en su versión 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, reflejando los esfuerzos de la empresa por reducir su huella de carbono.

Las emisiones asociadas a los bienes y servicios comprados mantienen el criterio de incorporar 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). De igual forma, se consolidó la metodología basada en cantidades físicas consumidas durante 2025, que reemplazó el enfoque previo de cálculo por valor económico de compras (utilizado hasta el 2023) eliminando distorsiones por variaciones de precios y tipo de cambio, y priorizando factores de emisión específicos por material.

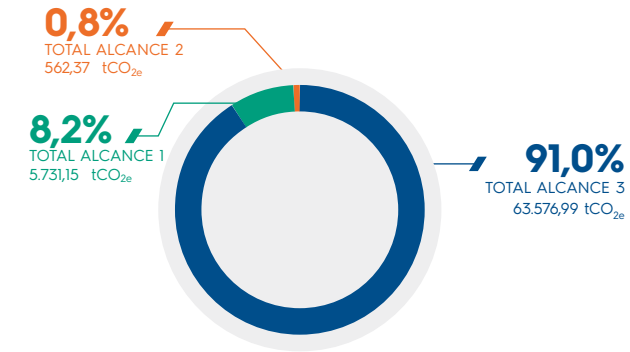
Para el caso del acero, se continuó utilizando el factor de emisión reportado por el principal proveedor de la compañía, cuyo valor es significativamente menor al promedio de la industria, lo que permite una disminución sustantiva en las emisiones asociadas a este material. Este año, además, se incorporaron por primera vez los factores de emisión específicos de dos proveedores relevantes de hormigón, profundizando el enfoque de medición basada en datos primarios de la cadena de suministro. Ambas iniciativas visibilizan la importancia estratégica de la relación con los proveedores en la

gestión y reducción de la huella de carbono, y refuerzan el compromiso de la empresa con una contabilidad ambiental cada vez más precisa y representativa.

Se mantiene en esta medición el registro de las emisiones incorporadas de los bienes de capital de la organización, considerando las emisiones generadas en la fabricación de cada activo y el cálculo de las emisiones anuales a partir de su vida útil. 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, incluyendo 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). Para las emisiones de la Categoría 6 (viajes de negocios), se utilizó la base de datos de pasajeros por vuelo según origen y destino, calculando las distancias recorridas en cada tramo con diferenciación entre vuelos locales e internacionales. Finalmente, para la Categoría 7 (transporte de colaboradores), se realizó una encuesta interna a colaboradores de las distintas unidades de negocio –tanto del rol privado como del general– consultando el método de transporte utilizado y la distancia promedio recorrida en el trayecto 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	2025
Alcance 1	Tons CO <sub>2</sub> e	5,731,15
Alcance 2	Tons CO <sub>2</sub> e	562,37
Alcance 3	Tons CO <sub>2</sub> e	63,576,99
Categoría de Alcance 3 Medidas		
1) Bienes y servicios comprados	Tons CO <sub>2</sub> e	27,275,58
2) Bienes de Capital	Tons CO <sub>2</sub> e	7,848,53
3) Transporte y distribución Upstream	Tons CO <sub>2</sub> e	21,070,08
4) Residuos generados en operaciones	Tons CO <sub>2</sub> e	265,38
5) Viajes de negocios	Tons CO <sub>2</sub> e	5,134,14
6) Transporte de colaboradores	Tons CO <sub>2</sub> e	1,983,28
<b>Huella de Carbono Total</b>	<b>Tons CO<sub>2</sub>e</b>	<b>69,870,51</b>

INTENSIDAD DE EMISIONES / INGRESOS

ALCANCE	UNIDAD	2025
Alcance 1	tCO <sub>2</sub> /MUSD	8,35
Alcance 2	tCO <sub>2</sub> /MUSD	0,82
Alcance 3	tCO <sub>2</sub> /MUSD	92,64
<b>Ingresos Totales Anuales</b>	<b>MUSD</b>	<b>686,265,28</b>

INTENSIDAD DE EMISIONES / HH

ALCANCE	UNIDAD	2025
Alcance 1	tCO <sub>2</sub> /HH	0,24
Alcance 2	tCO <sub>2</sub> /HH	0,02
Alcance 3	tCO <sub>2</sub> /HH	2,67
<b>Horas Totales Anuales</b>	<b>HH</b>	<b>25,984,388</b>





Hacia un desarrollo sustentable

## 11. ANEXO – CARTA VERIFICACIÓN HUELLACHILE 2024 ECHEVERRÍA IZQUIERDO S.A.

Puerto Varas, 29 de Septiembre de 2025

Sra. Carolina Reyes M.  
 Gerenta de Sostenibilidad Corporativa  
 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:

- Período: 01/01/2024 – 31/12-2024
- Organización: Echeverría Izquierdo S.A., Rut 76.005.049-0
- Dirección: Rosario Norte 532, Piso 8, Las Condes, Región Metropolitana, Chile
- Unidades de Negocio consideradas en la cuantificación:
  - VSL SISTEMAS ESPECIALES DE CONSTRUCCIÓN S.A.  
RUT: 96.529.480-5
  - ECHEVERRÍA IZQUIERDO EDIFICACIONES S.A.  
RUT: 76.247.273-2
  - ECHEVERRÍA IZQUIERDO MONTAJES INDUSTRIALES S.A.  
RUT: 96.870.780-9
  - PILOTES TERRATEST S.A.  
RUT: 96.588.560-9
  - NEXXO S.A.  
RUT: 86.968.900-9
  - CONSTRUCTORA ECHEVERRÍA IZQUIERDO SPA  
RUT: 77.359.579-8



Hacia un desarrollo sustentable

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 86.689,1710 tCO<sub>2</sub>e, para las siguientes actividades:

Categoría	Emisión GEI	
	Cantidad (tCO <sub>2</sub> e)	Porcentaje (%)
<b>EMISIONES DIRECTAS DE GEI</b>	<b>3.799,5514</b>	<b>4,3830%</b>
Combustión estacionaria	102,3315	0,1180%
Combustión Móvil	3.697,2200	4,2649%
Uso suelo, cambios en el uso de suelo y Silvicultura	-	-
Procesos industriales	-	-
Emisiones fugitivas	-	-
<b>EMISIONES INDIRECTAS DE ELECRICIDAD IMPORTADA</b>	<b>131,1275</b>	<b>0,1513%</b>
Emisiones indirectas provenientes de electricidad importada	131,1275	0,1513%
Emisiones indirectas de otra energía importada y/o pérdidas T&D	-	-
<b>OTRAS EMISIONES INDIRECTAS DE GEI CAUSADAS POR</b>	<b>82.758,4921</b>	<b>95,4658%</b>
Transporte	26.888,7475	31,0174%
Productos que utiliza la organización	55.869,7446	64,4484%
Uso de los productos de la organización	-	-
<b>Emisión GEI Total</b>	<b>86.689,1710</b>	<b>100,0000%</b>

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



*Hacia un desarrollo sustentable*

Finalmente, del proceso de verificación se concluye lo siguiente:

El 28 de julio de 2025, el equipo cuantificador de Echeverría Izquierdo S.A. emitió la Declaración de Cuantificación de Emisiones de GEI, junto con el Reporte y el Informe de Cuantificación de Emisiones GEI del Programa HuellaChile, en cumplimiento con 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, el cual, tras un cuarto ciclo de verificación concluido en el presente Informe de Verificación, emitido el 29 de septiembre, determina 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.

## ESTRATEGIA DE DESCARBONIZACIÓN GRUPO EI

Echeverría Izquierdo es la primera constructora chilena con cinco años consecutivos de medición de huella de carbono (2020–2024), verificados por HuellaChile del Ministerio del Medio Ambiente. Este activo analítico permite construir una estrategia de descarbonización basada en datos operacionales trazables.

La ampliación progresiva del alcance de medición – de 3 categorías de Alcance 3 en 2020 a 7 categorías completas en 2024– refleja un compromiso sostenido con la transparencia y el rigor metodológico. Hoy, Echeverría Izquierdo cuenta con una visión integral de su huella que abarca operaciones propias, consumo energético y toda la cadena de suministro, incluyendo las emisiones incorporadas en materiales como hormigón, acero y cemento.

### LÍNEA BASE Y TRAYECTORIA

El año base seleccionado es 2022, cumpliendo los criterios internacionales de datos verificables y actividad representativa. La composición de la línea base confirma que el Alcance 3 (cadena de suministro) representa más del 90% de las emisiones totales, con los materiales de construcción –hormigón y acero– como categorías dominantes.

A partir de esta línea base, se desarrolló un modelo de proyecciones al 2030 con dos escenarios: uno inercial (sin intervención) y otro con plan de medidas.

### AMBICIÓN DE DESCARBONIZACIÓN

La estrategia de EI apunta a una reducción sustantiva de emisiones en todos los alcances, con metas diferenciadas

por tipo de emisión. Para las emisiones directas (Alcance 1 y 2, que corresponden a operaciones propias y consumo energético), se busca una reducción absoluta alineada con las mejores prácticas internacionales del sector construcción. Para las emisiones de la cadena de suministro, se trabaja con metas de intensidad – es decir, emisiones por unidad de actividad– lo que permite medir la eficiencia de carbono del negocio independientemente de su crecimiento.

En el largo plazo, la empresa se alinea con la Ley 21.455 (Ley Marco de Cambio Climático de Chile) que establece la meta de carbono neutralidad al 2050. La formalización del compromiso bajo estándares internacionales de metas climáticas está en proceso, con el objetivo de contar con validación externa durante 2027.

### PLAN DE ACCIÓN

El modelo de proyecciones identifica 36 medidas de descarbonización distribuidas en las seis unidades de negocio. Las líneas de acción se organizan en tres ejes:

- **Eficiencia operacional y plataforma tecnológica**
- **Descarbonización de la cadena de suministro:** Trabajo colaborativo con proveedores principales, acompañándolos en la medición de su propia huella y en la identificación de oportunidades de reducción. El programa prioriza a los proveedores más intensivos en emisiones y apunta a construir una cadena de suministro progresivamente más eficiente en carbono.
- **Desarrollo de indicadores:** Los indicadores transversales de intensidad ya están disponibles, y se avanza en análisis de ciclo de vida de proyectos seleccionados.



GOBERNANZA CLIMÁTICA

Echeverría Izquierdo ha fortalecido progresivamente su gestión del cambio climático, incorporando esta temática en sus procesos de gobernanza, gestión de riesgos y monitoreo del desempeño ambiental.

Complementariamente, la Compañía cuenta con un Comité de Riesgos, que incorpora dentro de su análisis los riesgos asociados al cambio climático, considerando tanto riesgos físicos como de transición. Este comité permite evaluar de manera estructurada los potenciales impactos del cambio climático sobre las operaciones, inversiones y cadena de suministro del Grupo.

La gobernanza de la gestión climática se articula a través de distintas instancias corporativas. Desde 2022, el Comité de Huella lidera la medición, certificación y reducción de la huella de carbono del Grupo Ei, coordinando el trabajo de las distintas unidades de negocio y áreas corporativas. Esta instancia ha permitido consolidar la medición de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), avanzar en la definición de acciones de mitigación y fortalecer la cultura organizacional en torno a la descarbonización.

A nivel ejecutivo, la Gerencia de Sostenibilidad cumple un rol central en la implementación de la estrategia climática, coordinando las acciones de medición de emisiones, monitoreo de indicadores y desarrollo de iniciativas de mitigación y adaptación. Los avances en esta materia son reportados periódicamente al Directorio, promoviendo un proceso de toma de decisiones informado respecto de riesgos y oportunidades climáticas.



ESTRATEGIA CLIMÁTICA

Echeverría Izquierdo ha avanzado en la identificación de riesgos y oportunidades asociados al cambio climático, fortaleciendo progresivamente su capacidad de respuesta frente a este desafío.

En este contexto, la medición y certificación de la huella de carbono ha sido un elemento clave para comprender la exposición del Grupo a los riesgos climáticos y orientar el desarrollo de futuras metas de reducción de emisiones.

A su vez, el cambio climático está impulsando transformaciones relevantes en la industria de la construcción, generando nuevas oportunidades vinculadas al desarrollo de infraestructuras más resilientes, edificaciones más

eficientes y soluciones constructivas de menor impacto ambiental. En este escenario, el Grupo Ei busca fortalecer sus capacidades de innovación y adaptación para responder a las nuevas demandas del sector.

De manera complementaria, la Compañía mantiene un seguimiento permanente de tendencias regulatorias, compromisos climáticos nacionales e internacionales y exigencias del mercado, con el fin de anticipar posibles impactos en sus operaciones y proyectos.

GESTIÓN DE RIESGOS CLIMÁTICOS

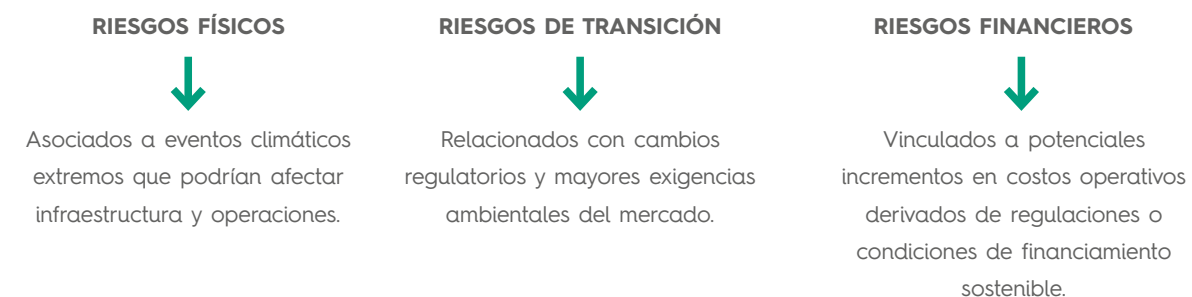
El Grupo continúa fortaleciendo herramientas para la gestión de riesgos asociados al cambio climático. Actualmente, todas sus unidades de negocio cuentan con un Sistema de Gestión Ambiental.

Entre las principales iniciativas orientadas a la mitigación de riesgos climáticos destacan:

<p><b>CARBONO NEUTRALIDAD</b> Avances en la medición y gestión de la huella de carbono, en línea con el Plan Nacional de Descarbonización al año 2050, la cual presentó una disminución en la medición de 2025.</p>	<p><b>ECOEFICIENCIA OPERACIONAL</b> Mejoras en procesos que permiten reducir el consumo de energía, agua y materiales en las operaciones.</p>	<p><b>DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN SOSTENIBLE</b> Incorporación de procesos de innovación, industrialización y optimización en el uso de recursos en nuevos proyectos.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Asimismo, Echeverría Izquierdo ha comenzado a integrar principios de economía circular, promoviendo estrategias de reducción, reutilización y valorización de residuos en sus operaciones.

En este contexto, se han identificado tres tipos principales de riesgos climáticos:



MÉTRICAS Y SEGUIMIENTO

Como parte de su gestión climática, Echeverría Izquierdo monitorea distintos indicadores que permiten evaluar su desempeño ambiental y orientar la toma de decisiones. Entre ellos destacan:

<p><b>MEDICIÓN ANUAL DE LA HUELLA DE CARBONO, (alcances 1, 2 y 3)</b></p>	<p><b>MONITOREO DEL CONSUMO ENERGÉTICO EN LAS DISTINTAS UNIDADES DE NEGOCIO.</b></p>
<p><b>SEGUIMIENTO DE LA GESTIÓN DE RESIDUOS, INCLUYENDO SU VALORIZACIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL.</b></p>	<p><b>MEDICIÓN DE HUELLA DEL AGUA, QUE PERMITE ANALIZAR EL CONSUMO DE AGUA, SU IMPACTO Y LAS OPORTUNIDADES DE MEJORA EN EFICIENCIA OPERATIVA.</b></p>



## GESTIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO: ECOEFICIENCIA OPERACIONAL

GRI 302-1, 302-3

### EFICIENCIA ENERGÉTICA

La eficiencia energética forma parte del enfoque de ecoeficiencia operacional del Grupo Echeverría Izquierdo y constituye una línea de acción relevante en su Estrategia de Sostenibilidad. A través de distintas iniciativas, busca optimizar el uso de energía en sus operaciones, incorporar tecnologías más eficientes y avanzar progresivamente en la integración de fuentes renovables.

En este contexto, las distintas unidades de negocio han desarrollado acciones orientadas a reducir el consumo energético y promover prácticas más sostenibles en oficinas, centros de trabajo y proyectos en ejecución.

En las oficinas centrales del Grupo Ei se opera con energía proveniente de fuentes renovables no convencionales, suministrada por IMELSA, lo que contribuye a reducir las emisiones asociadas al consumo eléctrico.

En Montajes Industriales, se promueve el uso eficiente de equipos de alto consumo energético y la incorporación de soluciones basadas en energías limpias. Un ejemplo de ello es la utilización de paneles solares en instalaciones fijas y flujos (IIFF) en el proyecto EPC Muelle Centinela (AMSA), iniciativa que incorpora energías renovables en los procesos constructivos.

Por su parte, Nexxo ha desarrollado un modelo de instalación de faena autosustentable, abastecida mediante energía solar, lo que permite reducir el consumo de combustibles fósiles en contextos donde el acceso a la red eléctrica convencional es limitado.

En Soluciones Habitacionales, la eficiencia energética se incorpora desde la etapa de diseño de los proyectos, mediante la selección de tecnologías y materiales que permiten optimizar el desempeño energético de las edificaciones y favorecer la obtención de calificación energética de las viviendas, contribuyendo a mejorar la eficiencia de los proyectos habitacionales y el confort de sus usuarios.



### GESTIÓN DE RESIDUOS

GRI 306-1, 306-2

La gestión responsable de residuos constituye un componente clave de la estrategia ambiental. A través de procedimientos corporativos y prácticas implementadas en sus distintas unidades de negocio, la Compañía busca prevenir la generación de residuos, asegurar su manejo adecuado y promover la valorización de materiales, contribuyendo así al avance hacia una economía circular.

Los residuos generados en las operaciones del Grupo Ei se clasifican en residuos domiciliarios, residuos no peligrosos, residuos peligrosos y residuos electrónicos, los cuales son gestionados conforme a la normativa vigente y por medio de proveedores autorizados que aseguran su adecuada disposición final o valorización.

Con el fin de fortalecer la trazabilidad y el control de la gestión de residuos, las unidades de negocio mantienen registros periódicos sobre su generación y disposición, utilizando plataformas oficiales y herramientas corporativas como Ventanilla Única del RETC, SINADER, SIDREP y el Sitio de Ecoeficiencia Operacional, que permite monitorear indicadores ambientales asociados a las operaciones.

Durante 2025, las distintas unidades de negocio continuaron implementando medidas orientadas a mejorar la gestión de residuos en sus proyectos y centros de trabajo. Entre las principales acciones destacan:

- Implementación de procedimientos de manejo de residuos que regulan su clasificación, almacenamiento temporal, transporte y disposición final.
- Establecimiento de contratos con gestores autorizados, asegurando el cumplimiento de requisitos legales y sanitarios en la gestión de residuos peligrosos y no peligrosos.
- Fortalecimiento de sistemas de reportabilidad y control de datos, incluyendo registros mensuales de generación de residuos y auditorías internas en proyectos.
- Implementación de medidas preventivas para evitar derrames, descargas o mezclas indebidas de sustancias peligrosas en las operaciones.



Adicionalmente, algunas unidades de negocio han desarrollado iniciativas específicas de valorización y reducción de residuos. En **Montajes Industriales**, por ejemplo, se ha impulsado un programa de reciclaje de cueros de soldadores en alianza con Welders Chile, a través del cual estos residuos son reutilizados para la elaboración de nuevos elementos de protección personal, generando además oportunidades para emprendedoras locales.

En **Proyectos Especiales**, la gestión de residuos se aborda mediante procedimientos específicos que incluyen listas de chequeo, inspecciones ambientales y sistemas de reporte mensual, permitiendo monitorear los residuos generados en cada centro de trabajo. Asimismo, se promueve la segregación en origen, por medio de puntos limpios y códigos de color estandarizados para facilitar su valorización.

Por su parte, **Nexxo y Pilotes Terratest** mantienen controles periódicos sobre los residuos generados en sus operaciones y aseguran su gestión a través de empresas autorizadas, incluyendo la valorización de residuos como aceites lubricantes y baterías cuando es posible.

En el ámbito de oficinas y centros de apoyo, se promueve la reducción de residuos mediante prácticas de consumo responsable, reciclaje de materiales y gestión adecuada de residuos electrónicos. En este sentido, la Compañía mantiene alianzas con gestores especializados para asegurar el reciclaje y tratamiento responsable de estos residuos.



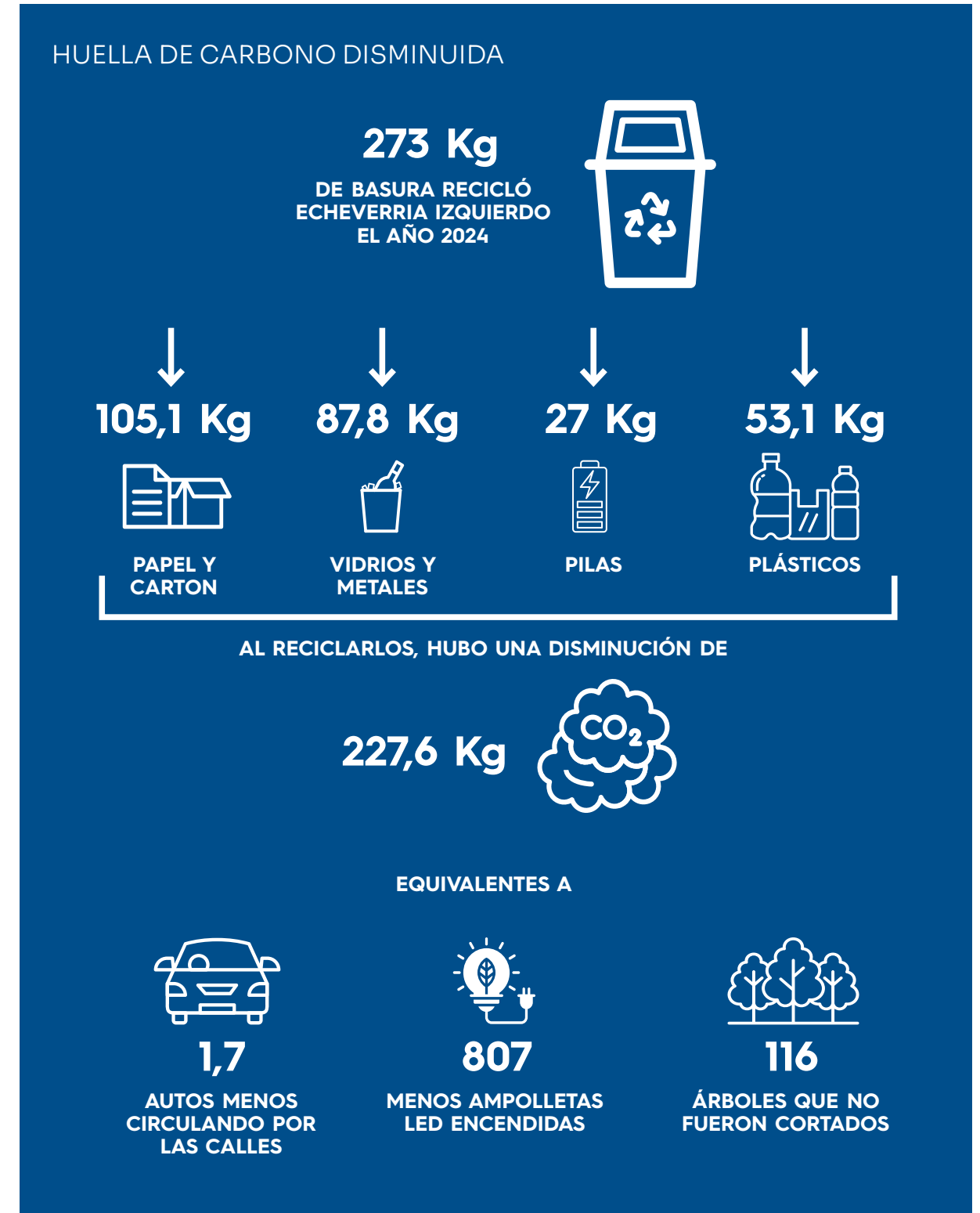
GESTIÓN DE RESIDUOS ELECTRÓNICOS

La gestión responsable de los residuos electrónicos es un aspecto relevante dentro de la estrategia ambiental del Grupo Ei, considerando que este tipo de residuos contiene metales pesados que pueden generar impactos negativos en el medio ambiente si no son manejados adecuadamente. En este contexto, la Compañía promueve una gestión responsable de los residuos que genera, priorizando alternativas sostenibles como el reciclaje y la disposición a través de gestores autorizados.

Durante el período, las unidades de negocio han continuado avanzando en iniciativas orientadas a una adecuada gestión de la basura electrónica, contribuyendo a prevenir riesgos ambientales y fortalecer la economía circular. En este ámbito, Pilotes Terratest Perú recicló un total de 120 kg de residuos electrónicos, asegurando su tratamiento a través de canales formales y ambientalmente responsables.



RECICLAJE EN OFICINA CENTRAL





## GESTIÓN HÍDRICA

### GRI 303-1, 303-2

El agua es un recurso clave para las operaciones del Grupo Echeverría Izquierdo. En un contexto nacional marcado por la escasez hídrica, promueve una gestión responsable del recurso, orientada a optimizar su uso, prevenir impactos ambientales y avanzar en prácticas de reutilización y eficiencia hídrica.

La gestión hídrica se basa en:

**MONITOREO DEL CONSUMO DE AGUA EN LAS DISTINTAS UNIDADES DE NEGOCIO**

**IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE EFICIENCIA EN PROYECTOS Y CENTROS DE TRABAJO**

**REGISTRO DE INFORMACIÓN A TRAVÉS DEL SITIO DE ECOEFICIENCIA OPERACIONAL (SEO) PLATAFORMA CORPORATIVA QUE PERMITE CONSOLIDAR Y MONITOREAR INDICADORES AMBIENTALES ASOCIADOS A LAS OPERACIONES.**

El abastecimiento de agua para las actividades del Grupo proviene principalmente de redes de agua potable, proveedores autorizados o de los propios clientes en los proyectos, dependiendo de la naturaleza de cada operación. En este contexto, las unidades de negocio han implementado diversas iniciativas orientadas a mejorar la eficiencia en el uso del recurso.

En **Nexo**, el consumo de agua es monitoreado mensualmente y desde 2021 se mide anualmente la huella hídrica de su casa matriz, utilizando la metodología de Water Footprint Network. Sobre la base de estos resultados se establecen metas anuales de reducción del consumo, considerando los registros históricos y la efectividad de las medidas implementadas. Entre las iniciativas desarrolladas destacan la incorporación de artefactos sanitarios de bajo consumo, sistemas de recirculación de agua en procesos industriales y la implementación de un sistema de recuperación de aguas grises que permite reutilizar agua tratada para descargas de inodoros y riego de áreas verdes.

Por su parte, **Montajes Industriales** implementa un Plan de Gestión del Consumo Hídrico en sus proyectos,

que permite identificar las actividades que requieren agua dentro de los procesos constructivos y estimar su consumo esperado. Este plan establece medidas para optimizar el uso del recurso, promover su reutilización cuando sea posible y mantener el consumo dentro de rangos de eficiencia definidos para la industria de la construcción.

En **Proyectos Especiales**, el agua utilizada en procesos constructivos proviene principalmente de la red pública. Para mejorar su uso eficiente, la unidad ha implementado soluciones de tratamiento y reutilización de aguas grises, permitiendo reaprovechar agua proveniente de duchas y lavamanos en determinadas actividades constructivas. Asimismo, se ha establecido como objetivo que todos los centros de trabajo reporten sus consumos de agua en el Sitio de Ecoeficiencia Operacional, lo que permitirá fortalecer la gestión y definir metas de reducción en el futuro.

En **Pilotes Terratest**, el recurso hídrico es utilizado principalmente en procesos productivos como perforaciones, preparación de lechadas y lavado de equipos. Para abordar los impactos asociados a su consumo, la unidad promueve acciones de sensibilización

y capacitación dirigidas a los trabajadores, con el objetivo de fomentar el uso responsable del recurso en las operaciones.

Por su parte, con el fin de reducir su huella hídrica, **Nexo** implementó un sistema de recirculación de aguas grises para aprovechar y reutilizar el recurso hídrico proveniente de duchas y lavamanos de su casa matriz en Concón. A su vez, la empresa mantiene el uso de paneles solares para sus operaciones en el proyecto en Minera Los Pelambres

En otras unidades de negocio, como **Soluciones Habitacionales y VSL**, el consumo de agua es monitoreado y controlado de acuerdo con las características de sus operaciones y las condiciones de suministro definidas por los proyectos o instalaciones donde se desarrollan las actividades.





AGUAS RESIDUALES

La gestión adecuada de las aguas residuales constituye un elemento relevante para reducir los impactos ambientales asociados a las operaciones del Grupo El. En este ámbito las distintas unidades de negocio han implementado estrategias específicas para el manejo de sus vertidos y residuos líquidos, de acuerdo con la naturaleza de sus procesos y el marco normativo aplicable.

En el caso de **Montajes Industriales**, se han definido planes orientados a la reducción y optimización del consumo de agua, contribuyendo a una gestión más eficiente del recurso en sus operaciones. Por su parte, **NEXXO** gestiona sus residuos líquidos a través de empresas externas autorizadas, asegurando su correcta disposición y minimizando los impactos ambientales asociados. Adicionalmente, la unidad ha avanzado en su estrategia de reducción de huella hídrica mediante un proyecto de recuperación de aguas grises en su Casa Matriz, el cual contempla la reutilización de aguas provenientes de duchas y lavamanos para baños y otros usos industriales, a través de un humedal depurador que no requiere el uso de químicos ni genera residuos adicionales.

En **Proyectos Especiales**, las aguas residuales generadas en las instalaciones de faena son vertidas directamente al alcantarillado público. Si bien actualmente no se cuenta con criterios mínimos de calidad definidos para estos vertidos, la unidad se encuentra avanzando en la regulación y optimización de estos procesos. Como parte de estas iniciativas, se ha instalado una planta de tratamiento de aguas grises en el centro de trabajo Los Militares, lo que ha permitido reducir el uso de agua potable en el lavado de losas de hormigón.

**Soluciones Habitacionales**, en tanto, ha desarrollado proyectos de reciclaje de aguas grises para su reutilización en actividades como riego, lavado de ruedas de camiones y labores de limpieza en algunas obras. Complementariamente, los vertidos de agua son controlados y monitoreados de manera sistemática, con el objetivo de prevenir impactos negativos en el medio ambiente.

Finalmente, **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 productivos.



MEDICIÓN HUELLA DE AGUA CORPORATIVA

La huella de agua corporativa 2025 fue cuantificada conforme a la ISO 14046 y la WFN. El estudio considera huella directa -que representa el impacto consuntivo y degradativo del uso del agua en las instalaciones y faenas de la empresa- e indirecta -que añade el impacto a través de la cadena de suministros- según los lineamientos del estándar, siguiendo un enfoque de ciclo de vida de la cuna a la puerta en un período de un año calendario.

Se ponderaron indicadores de la Water Footprint Network (huella azul, verde y gris) además de los modelos USEtox -para toxicidad humana y ecotoxicidad-, y ReCiPe -para eutrofización y escasez hídrica-, utilizando la base de datos ecoinvent 3.8 a través de una empresa de servicios informáticos (Samimetrics) especializada en huellas ambientales, y la herramienta de cálculo de la ASCC en el marco del APL Certificado Azul.

En el caso del uso de aguas recicladas, se utiliza la convención del "cut-off" por contenido reciclado, que asigna el impacto de la extracción únicamente sobre el primer usuario del agua extraída. Este enfoque permite evitar la doble contabilidad a través de la cadena de valor, además de fomentar el uso de agua reciclada proveniente de otros procesos.

El alcance del estudio se limita a instalaciones fijas del grupo y sus proyectos emblemáticos, que son:

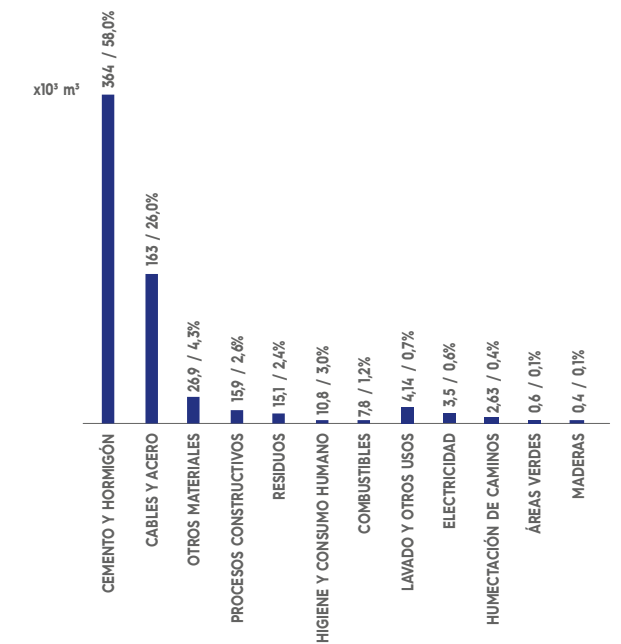
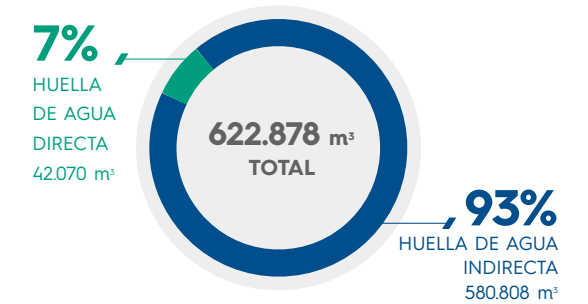
INSTALACIONES QUE PARTICIPARON EN EL ESTUDIO

- NEXXO** Casa Matriz Concón
- VSL** Bodega Central
- PPTT** Oficina Central y Bodega Central
- SSHH** Proyecto Parque Araya
- PPEE** Proyectos: Independencia Metrópolis y Parque Arauco
- EIMISA** Bodega central  
Proyectos: EPC Centinela, ENAP Concón y Codelco RT
- EIGE** Oficina central Corporativo

La cuantificación se basa en datos primarios monitoreados a través de la plataforma de gestión de información ambiental de la compañía (Ecoeficiencia Operacional), que están respaldados a través de facturas o declaraciones entregadas por el proveedor o el mandante (según quién corresponda su gestión), y en menor medida, en estimaciones de juicio experto respecto a los usos internos del agua en cada faena. Esto permite una interpretación más práctica de los resultados, al identificar con claridad qué flujos inciden mayormente sobre la huella, y qué acciones se pueden tomar para gestionarlos.

RESULTADOS DE HUELLA HÍDRICA AZUL (WFN) POR ALCANCE Y CATEGORÍA

**Unidad Funcional:** 1 año de operación, corporativo 2025  
**Enfoque de ciclo de vida:** de la cuna a la puerta





HUELLA HÍDRICA NEXXO 2024

GESTIÓN Y REDUCCIÓN DE LA HUELLA HÍDRICA EN NEXXO

En línea con el compromiso con la eficiencia en el uso de los recursos, Nexxo ha medido por cuarto 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 2024, la huella hídrica total de Nexxo alcanzó un total de 20.789.224 litros, reflejando una disminución del 4% respecto al año 2023, considerando la actualización metodológica que incorpora análisis fisicoquímico del efluente de la fosa séptica.

Adicionalmente, se evidenció una disminución del 37% en la huella hídrica por trabajador, alcanzando 112.985 litros/trabajador\*año, lo que da cuenta de una mejora significativa en la eficiencia en el uso del recurso hídrico, incluso en un contexto de aumento en la dotación de trabajadores.

PRINCIPALES HALLAZGOS DEL ESTUDIO DE HUELLA HÍDRICA 2024

HUELLA HÍDRICA AZUL (8% DEL TOTAL)

Se genera principalmente por el consumo en:

- Servicios higiénicos (WC y urinarios): 24,5%
- Lavamanos: 24,4%
- Duchas: 22,7%
- Otros usos: 16%
- Lavaplatos: 10%
- Pruebas de bombas: 2,4%

Durante 2024, se observó una disminución del 6% en la huella hídrica azul, asociada a una menor adquisición de agua y mejoras en la eficiencia operativa, incluyendo reducción en pruebas de bombas y mejoras en hábitos de consumo.

HUELLA HÍDRICA VERDE (0% DEL TOTAL)

Se mantiene en cero debido a que no existe captación ni uso de aguas lluvias en las operaciones de la compañía.

HUELLA HÍDRICA GRIS (92% DEL TOTAL)

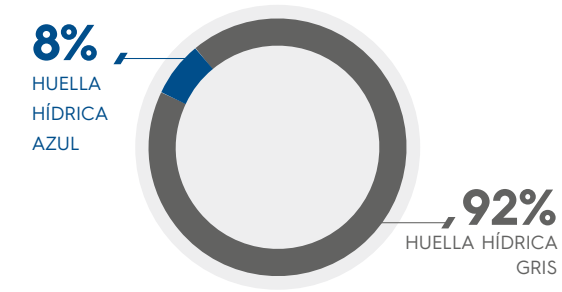
Corresponde al principal componente de la huella hídrica de la organización. Representa un 92% de la Huella hídrica total, atribuida principalmente a las emisiones de aguas servidas provenientes de la fosa séptica.

Este alto valor se explica por las concentraciones reales de contaminantes detectadas en el análisis fisicoquímico del efluente, particularmente el nitrógeno total, lo que incrementa significativamente el volumen de agua requerido para su dilución hasta cumplir con la normativa ambiental.

OPORTUNIDADES DE MEJORA Y PRÓXIMOS PASOS

- Enfoque prioritario en la reducción de la Huella hídrica Gris
- Optimización del tratamiento de efluentes
- Implementación de medidas de eficiencia en el uso del agua
- Fortalecimiento de la cultura organización entorno al uso responsable del recurso hídrico.

HUELLA HÍDRICA DE NEXXO EN 2024



DISMINUCIÓN DEL 37% EN LA HUELLA HÍDRICA POR TRABAJADOR

Refleja una mejora sustantiva en la eficiencia hídrica operacional, evidenciando una gestión más eficiente del recurso pese al aumento en la dotación de personal y menor volumen de agua utilizado.

HUELLA HÍDRICA*	AÑO 2021 [L]	% DEL TOTAL 2021	AÑO 2022 [L]	% DEL TOTAL 2022	AÑO 2023 [L]	% DEL TOTAL 2023	AÑO 2024 [L]	% DEL TOTAL 2024
AZUL	1.570.000	7%	1.795.111	9%	1.750.000	8%	1.650.000	8%
GRIS	19.423.604	93%	18.074.759	91%	19.869.818	92%	19.139.224	92%
VERDE	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
TOTAL	20.993.604	100%	19.869.870	100%	21.619.818	100%	20.789.224	100%

\*Resultados ajustados para el periodo 2021 - 2024, con análisis del efluente de Fosa séptica

FACTOR DE INTENSIDAD HH TOTAL CON ANÁLISIS DE FOSA	N° TRABAJADORES EFECTIVOS	HUELLA POR TRABAJADOR [LITROS/TRABAJADOR*AÑO]
2021	93	225.738
2022	97	204.844
2023	120	180.240
2024	184	112.985



## GESTIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO: DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN SUSTENTABLE

El Grupo Ei integra la sostenibilidad desde las primeras etapas del desarrollo de proyectos, transformándose en un eje relevante de la propuesta de valor para clientes y comunidades. El diseño y la construcción sostenible no solo responden a exigencias normativas y ambientales, sino que reflejan el compromiso de la compañía con el uso eficiente de los recursos, el desarrollo urbano responsable y el bienestar de las personas.

Distintas unidades de negocio han incorporado criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en sus procesos, contribuyendo a impulsar soluciones más eficientes, resilientes y alineadas con los desafíos actuales del sector inmobiliario y de la construcción.

**Soluciones Habitacionales** utiliza tecnologías y soluciones que mejoran el desempeño energético de las edificaciones y promueven una mejor calidad de vida para las personas. Todos los desarrollos cuentan con calificación energética respaldada por consultorías especializadas, que permiten identificar oportunidades de mejora y optimización del consumo energético. Entre las principales soluciones destacan:

### EFICIENCIA ENERGÉTICA

Los proyectos cuentan con calificación energética A o B. Incorporan ventanas termopanel, sistemas de calefacción eficiente, paneles fotovoltaicos para generación de energía renovable y estrategias de diseño pasivo que optimizan la iluminación natural y el confort térmico de los espacios.

### GESTIÓN HÍDRICA Y PAISAJISMO SUSTENTABLE

Utilización de plantas de tratamiento de aguas grises, que permiten reutilizar el recurso para el riego de áreas verdes. Incorporan también especies vegetales de bajo consumo hídrico.

### MOVILIDAD SOSTENIBLE

: Instalación de cargadores para vehículos eléctricos, cicletteros seguros y facilidades para medios de transporte alternativos, como scooters eléctricos y ciclovías conectadas al entorno.

### MATERIALES EFICIENTES Y SOLUCIONES INNOVADORAS

Incluyen el uso de pinturas recicladas, aislación térmica mejorada, mobiliario urbano reciclado, lockers inteligentes y un constante estudio de alternativas para realizar proyectos más sustentables y con economía circular que permita construir mejor, ser más productivo, eficientar en el tiempo la mantención y comportamiento del edificio, bajar gasto común y obtener la preferencia de clientes.

Proyectos como **MIND**, **Parque de Araya** y **La Reserva** reflejan esta visión, consolidándose como ejemplos de desarrollos habitacionales que **integran eficiencia energética, innovación y sostenibilidad**.

Soluciones Habitacionales ha desarrollado una estrategia de comunicación orientada a informar a sus clientes sobre los beneficios de estas soluciones sostenibles. A través de páginas web de los proyectos, material informativo y contenidos digitales, busca promover una mayor comprensión sobre el impacto positivo que estas iniciativas tienen en la calidad de vida de las personas y en el cuidado del medioambiente.

Soluciones Habitacionales es una de las primeras inmobiliarias que incorpora unidades de depts. con adaptabilidad de accesibilidad universal en sus edificios orientados a personas con discapacidad motora, visual, auditiva y algunas cognitivas, pudiendo atender a un público invisibilizado con requerimientos especiales y que, usualmente no tienen espacio en el mercado actual.

### RECONOCIMIENTO BEST PLACE TO LIVE

Soluciones Habitacionales obtuvo la certificación Best Place to Live, por el proyecto La Reserva, consolidando su posición como una referencia en integración social y calidad habitacional. La iniciativa, ubicada en Antofagasta, contempla cuatro etapas de construcción que suman 1.028 departamentos.

Este reconocimiento se ha obtenido por 4° año consecutivo sumando los proyectos Dual, Fibra y Humana.

Anteriormente, la unidad de negocios había obtenido los premios de Sustentabilidad del Encuentro Nacional del Sector Inmobiliario de Sustentabilidad (ENASEI) en 2023 y Brinca Global por la reutilización de aguas grises para la mantención de sus superficies verdes. A su vez, Senda Inmobiliaria, parte de Soluciones Habitacionales, recibió por sexto año consecutivo el reconocimiento Best Place to Live en Perú. El logro refleja la confianza de sus clientes y la dedicación del equipo que conforma la empresa, quienes trabajan para ofrecer viviendas con altos estándares de bienestar y seguridad.





## INTEGRIDAD CORPORATIVA: GESTIÓN DE PROVEEDORES

Durante 2025 el Grupo Ei profundizó en un modelo de abastecimiento orientado a sostener relaciones de largo plazo sobre la base de una mayor trazabilidad, criterios de debida diligencia y la incorporación gradual de variables ambientales, sociales y de gobernanza en la evaluación de los proveedores.

### CADENA DE ABASTECIMIENTO CMF 6.2 III | GRI 2-6

Para Echeverría Izquierdo el abastecimiento permite asegurar la disponibilidad de insumos y servicios, hacer eficientes los procesos de compra y asegurar la continuidad de los proyectos en ejecución. La Gerencia de Abastecimiento Corporativo lidera este proceso en coordinación con las unidades de negocio, integrando análisis de categorías, licitaciones, acuerdos comerciales, contratación y logística de materiales.

Las principales etapas de la cadena de abastecimiento incluyen:



Entre las categorías más relevantes de insumos y servicios destacan el traslado de personal, acero, combustible y lubricantes, arriendo de equipos mayores, elementos de protección personal y hormigón.

AL CIERRE DEL PERIODO, NO HABÍA PROVEEDORES QUE REPRESENTASEN INDIVIDUALMENTE EL 10% O MÁS DEL TOTAL DE COMPRAS.

## PROVEEDORES CRÍTICOS

Se identifica como proveedores críticos a aquellos que suministran bienes y servicios cuyo impacto puede comprometer la continuidad operacional de la Compañía, la calidad del servicio o la rentabilidad de los proyectos. Esta clasificación considera criterios objetivos y se actualiza según la exposición operativa de cada unidad de negocio. Estos criterios incluyen:



## POLÍTICA DE SUBCONTRATACIÓN CMF 5.9

Dentro de los requisitos aplicables a las empresas subcontratistas, se exige el cumplimiento de estándares laborales, sociales, ambientales y éticos que resguarden una operación responsable y alineada con el marco de integridad corporativa. Estos estándares forman parte de los procesos de control y seguimiento aplicables a la relación con terceros, y buscan prevenir incumplimientos normativos, proteger los derechos de los trabajadores y fortalecer una gestión segura y sostenible en toda la cadena de valor.

En este marco, las empresas subcontratistas deben garantizar:

- **Salud y seguridad ocupacional**, mediante el cumplimiento de los estándares definidos por cada unidad de negocio y su seguimiento a través de los respectivos sistemas de gestión.
- **Condiciones laborales adecuadas**, resguardando el cumplimiento de jornada, descansos, seguridad social y otras obligaciones laborales.
- **Cumplimiento de remuneraciones**, a través del monitoreo periódico de los pagos efectuados por las empresas subcontratistas conforme a la normativa.
- **Ética y prevención de riesgos de corrupción**, considerando medidas orientadas a prevenir conflictos de interés, conductas impropias y otras prácticas contrarias a los principios de integridad de la Compañía.
- **Respeto por los derechos fundamentales**, incluyendo libertad de asociación, trato equitativo y condiciones de trabajo compatibles con la normativa laboral aplicable.
- **Prohibición del trabajo infantil**, mediante la verificación documental de contratos y antecedentes laborales en los procesos de ingreso de trabajadores.
- **Cumplimiento ambiental y normativo**, asegurando el respeto a la legislación vigente y el compromiso con la prevención y mitigación de impactos ambientales asociados a sus actividades.

### Mecanismos de control y seguimiento de empresas subcontratistas

Para asegurar el cumplimiento permanente de estos estándares, se han establecido los siguientes mecanismos de control y seguimiento. Estos se orientan a monitorear el desempeño de las empresas subcontratistas y prevenir eventuales incumplimientos en materias laborales, ambientales, de seguridad y ética.



Entre los principales mecanismos implementados se encuentran:

 <b>REVISIÓN DOCUMENTAL Y CONTRACTUAL</b> Aplicada en cada proceso de contratación, mediante la validación de antecedentes legales, laborales, previsionales y de seguridad de las empresas subcontratistas.	 <b>MONITOREO PERIÓDICO DEL CUMPLIMIENTO</b> Permite verificar materias como pago de remuneraciones, condiciones laborales, seguridad ocupacional y otras obligaciones asociadas a la relación contractual.	 <b>AUDITORÍAS INTERNAS Y CONTROLES ESPECÍFICOS</b> Se orientan a revisar la aplicación efectiva de los estándares establecidos y a detectar oportunamente desviaciones o brechas de cumplimiento.	 <b>CANAL DE DENUNCIAS CONFIDENCIAL</b> Disponible para reportar eventuales incumplimientos o conductas indebidas asociadas a empresas subcontratistas, facilitando la adopción de medidas correctivas cuando corresponde.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## PAGO DE PROVEEDORES

CMF 7.1 I, 7.1 II, 7.1 III, 7.1 IV, 7.1 V

Echeverría Izquierdo cuenta con un Procedimiento de Registro y Pago de Obligaciones. Este marco define roles, responsables y controles para asegurar el cumplimiento oportuno de los compromisos financieros con proveedores y contratistas. Busca resguardar una gestión transparente, eficiente y predecible de las cuentas por pagar, considerando un plazo máximo de 30 días corridos para pequeñas y medianas empresas (pymes), y proveedores en general.

Para cumplir con este procedimiento, se trabaja con mecanismos de monitoreo y control que gestionan de forma sistemática la liquidez y el ciclo de pago. Entre ellos destacan:

- **Informes semanales de flujos de caja:** enviados a las Gerencias de Finanzas para apoyar la planificación financiera y asegurar la disponibilidad de recursos para el pago oportuno de las obligaciones.
- **Indicadores trimestrales de rotación y permanencia de cuentas por pagar:** que permiten evaluar la eficiencia de la gestión de pagos a nivel corporativo y por unidad de negocio.

Este sistema contribuye a fortalecer la cadena de suministro y a consolidar relaciones de largo plazo con los proveedores, promoviendo una gestión financiera responsable basada en la transparencia, la previsibilidad y la confianza mutua.

EL 31,6% DE LAS COMPRAS SON A PROVEEDORES DE LA MISMA REGIÓN DE LOS PROYECTOS Y SERVICIOS COMPRADOS A NIVEL LOCAL

## PAGO PROVEEDORES

	2024	2025
N° TOTAL DE PROVEEDORES	2.560	2.677
GASTO TOTAL EN PROVEEDORES (MM\$)	211.265	184.127

### 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

INDICADOR	2024		2025	
	N°	% GASTO	N°	% GASTO
N° total de proveedores directos	2.560	100%	2.677	100%
N° de proveedores críticos directos	100%	15,69%	18	8,48%
N° de proveedores críticos indirectos	2	0,45%	32	9,77%

## CMF 7.1

ITEM	HASTA 30 DIAS		31 Y 60 DIAS		MAS DE 60 DIAS	
	NACIONAL	EXTRANJERO	NACIONAL	EXTRANJERO	NACIONAL	EXTRANJERO
i. Número de Facturas pagadas: el número de facturas pagadas durante el año a proveedores por cada uno de los rangos ya señalados."	75.875	52	18.106	82	1.416	38
ii. Monto Total (millones de pesos): la suma del valor de las facturas pagadas durante el año por cada uno de los rangos ya señalados.	262.797	6.167	47.531	115	5.093	1.597
iii. Monto Total intereses por mora en pago de facturas (millones de pesos): la suma del valor de los intereses que se pagaron o deberán pagar por mora o simple retardo por las facturas emitidas durante el período reportado.	-	-	-	-	-	-
iv. Número de Proveedores: la cantidad de proveedores al que corresponden las facturas pagadas durante el año en cada uno de los rangos ya señalados.	2.566	17	1.312	31	150	10
v. Número de acuerdos inscritos en el Registro de Acuerdos con Plazo Excepcional de Pago que lleva el Ministerio de Economía cuando corresponda.	-	-	1	-	10	-



**CONSTRUYENDO UNA CADENA DE SUMINISTRO SOSTENIBLE: EVALUACIÓN DE PROVEEDORES**

**CMF 7.2 | GRI 2-6, 2-23, 2-24, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2**

La sostenibilidad constituye un eje relevante en la gestión de abastecimiento del Grupo Ei. Por ello, durante 2025 continuó avanzando en la incorporación de criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en los procesos de acreditación, selección y evaluación de proveedores, junto con la definición de indicadores y metas que permiten monitorear su implementación de manera más sistemática.

La selección de proveedores se basa en principios de respeto, colaboración y transparencia con los socios comerciales. Para ello, la Compañía cuenta con procedimientos que buscan asegurar contrataciones eficientes y consistentes con sus objetivos estratégicos.

El Grupo Ei cuenta con un proceso estructurado para identificar, evaluar y gestionar riesgos en proveedores, con foco en cumplimiento, continuidad operacional, calidad del servicio y sostenibilidad. Este modelo se desarrolla en dos fases complementarias: la acreditación de proveedores y debida diligencia, y la evaluación continua de proveedores críticos y estratégicos.

En el caso de proveedores que prestan servicios sujetos a requisitos o resoluciones específicas establecidos por uno o más ministerios en Chile, se aplica un filtro previo para verificar el cumplimiento normativo antes de su contratación. En estos casos, la unidad de negocio respectiva es responsable de solicitar y validar la documentación que respalde la vigencia de los permisos o resoluciones necesarias para prestar el servicio ofertado.

**FASE 1: ACREDITACIÓN DE PROVEEDORES**

En la etapa de acreditación se verifica que los proveedores cumplan con criterios mínimos de cumplimiento, integridad y solvencia para mantener una relación comercial con la Compañía. Entre los principales aspectos revisados se incluyen:

- Antecedentes tributarios, comerciales y económicos del proveedor.
- Historial de cumplimiento normativo de la empresa y de sus representantes legales.
- Revisión de listas de sancionados y otras alertas que puedan implicar restricciones legales o reputacionales.
- Monitoreo de noticias y controversias públicas vinculadas a materias laborales, ambientales, sociales o de derechos humanos.

Entre los servicios que pueden requerir documentación adicional se encuentran, por ejemplo:

- provisión de áridos.
- provisión de combustible.
- servicios de desratización, desinfección o saneamiento ambiental.
- provisión de baños químicos.
- transporte de agua potable.
- transporte o disposición final de residuos peligrosos.
- transporte de sustancias peligrosas.
- arriendo de bateas de residuos.
- acopio de residuos industriales.
- provisión de hormigones.
- arriendo de grupos electrógenos.
- servicios de extintores.
- transporte de personal.
- instalaciones de faena.

**ESTE ENFOQUE PERMITE RESGUARDAR EL TRABAJO SOLO CON PROVEEDORES QUE CUMPLAN CON LOS ESTÁNDARES LEGALES Y OPERACIONALES APLICABLES.**

Asimismo, se realizan controles y evaluaciones internas que permiten monitorear el desempeño de los proveedores en materias de calidad, cumplimiento normativo, continuidad del servicio y gestión sostenible, especialmente en aquellos casos considerados críticos o estratégicos para la operación.

**FASE 2: EVALUACIÓN CONTINUA DE PROVEEDORES**

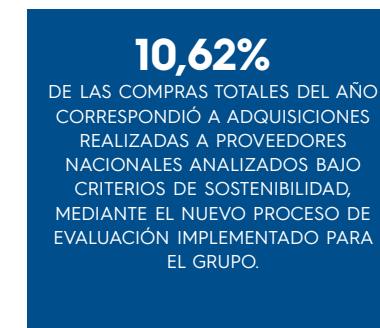
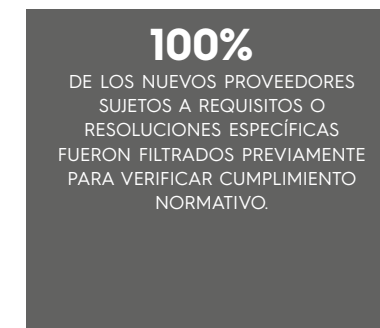
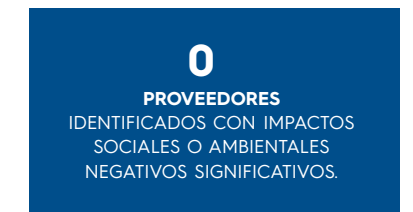
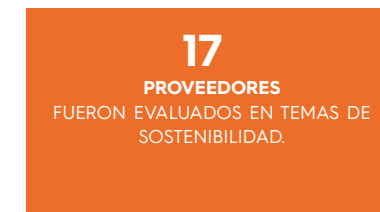
Además de la acreditación inicial, la Compañía tiene una Política de Evaluación de Proveedores, mediante la cual revisa periódicamente a proveedores críticos y estratégicos, con el objetivo de asegurar la calidad, continuidad y sostenibilidad de los productos y servicios recibidos. Esta evaluación considera criterios de:

- Servicio y calidad.
- Cumplimiento y continuidad operacional.
- Seguridad y sostenibilidad.
- Capacidad de respuesta frente a requerimientos o desviaciones.

Para incorporar la sostenibilidad en la cadena de suministro, durante 2025 la Compañía priorizó las siguientes líneas de trabajo:

- Evaluación y gestión del desempeño de proveedores críticos y recurrentes, incorporando criterios de sostenibilidad junto con variables tradicionales de calidad, puntualidad y cumplimiento.
- Fortalecimiento de acuerdos comerciales, con el fin de mejorar la sostenibilidad financiera y operacional de los proyectos.
- Promoción de la innovación y la tecnología sostenible en la cadena de abastecimiento, para capturar eficiencias operativas y reducir impactos asociados a los procesos de compra y provisión.

Los resultados son utilizados como insumo para la toma de decisiones comerciales y de gestión. Cuando se detecta un desempeño insuficiente, se les exige la implementación de planes de mejora y seguimiento, fortaleciendo así la alineación de los proveedores con los estándares del Grupo Ei.





QUIENES SOMOS

GOBIERNO CORPORATIVO

RESUMEN EJECUTIVO

PROYECTOS DESTACADOS 2025

GESTIÓN SOSTENIBLE

INFORMACIÓN GENERAL Y DE SOCIEDADES COLIGADAS

INFORMACIÓN FINANCIERA RESUMIDA

OBJETIVOS ESG CON TERCEROS

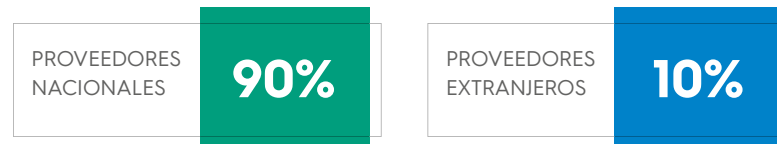
OBJETIVO ESG	DESCRIPCIÓN	KPI	META AÑO 2025
Definir criterios de sostenibilidad prioritarios para el Grupo en su cadena de suministro.	Generar relaciones de largo plazo con proveedores estratégicos para las empresas del Grupo Ei que requieran aumentar niveles de sostenibilidad y permitiendo mantener beneficios 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%

MONITOREO DE RIESGO DE PROVEEDORES

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

Durante 2025, se evaluaron a 72 proveedores que prestaron servicios a una o varias empresas del Grupo, representando el 31,3% del total de compras recepcionadas en el 2025. De ellos, 90% correspondió a proveedores nacionales, 10% a proveedores extranjeros.

Los proveedores fueron evaluados bajo el nuevo procedimiento de Evaluación de Proveedores del Grupo Ei.




**CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA PARA PROVEEDORES Y DEBIDA DILIGENCIA**
**GRI 2-24 | CMF 7.2**

El Código de Conducta Ética para Proveedores y el Protocolo de Debida Diligencia de Terceros forman parte del proceso de acreditación previo a toda relación comercial. Ambos instrumentos establecen un estándar mínimo de integridad, cumplimiento y gestión de riesgos para contratistas, subcontratistas, prestadores de servicios y otros terceros relevantes. Para ello se solicita lo siguiente:

- Verificación de antecedentes tributarios, financieros y regulatorios del proveedor y de sus representantes legales.
- Revisión de listas de sancionados, contingencias reputacionales y noticias públicas relevantes.
- Evaluación de potenciales conflictos de interés y vínculos con personal interno que pudiera influir en su selección u operación.
- Adhesión a principios de ética, libre competencia, salud y seguridad, derechos laborales y protección ambiental.
- Cumplimiento de la Ley N° 20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, considerando estándares de N.º prevención de corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

DURANTE 2025 SE IMPLEMENTÓ UNA POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE PROVEEDORES, QUE ESTABLECE REVISIONES PERIÓDICAS PARA PROVEEDORES CRÍTICOS Y ESTRATÉGICOS, INCORPORA CRITERIOS DE SERVICIO, CALIDAD Y SOSTENIBILIDAD, Y CONTEMPLA PLANES DE MEJORA CUANDO EL DESEMPEÑO RESULTA INSUFICIENTE.

**POLÍTICA DE SUBCONTRATACIÓN**
**CMF 5.9**

Dentro de los requisitos aplicables a las empresas subcontratistas, se exige el cumplimiento de estándares laborales, sociales, ambientales y éticos que resguarden una operación responsable y alineada con el marco de integridad corporativa. Estos estándares forman parte de los procesos de control y seguimiento aplicables a la relación con terceros, y buscan prevenir incumplimientos normativos, proteger los derechos de los trabajadores y fortalecer una gestión segura y sostenible en toda la cadena de valor.

En este marco, las empresas subcontratistas deben garantizar:

CUMPLIMIENTO AMBIENTAL Y NORMATIVO, ASEGURANDO EL RESPETO A LA LEGISLACIÓN VIGENTE Y EL COMPROMISO CON LA PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE IMPACTOS AMBIENTALES ASOCIADOS A SUS ACTIVIDADES.

PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL, MEDIANTE LA VERIFICACIÓN DOCUMENTAL DE CONTRATOS Y ANTECEDENTES LABORALES EN LOS PROCESOS DE INGRESO DE TRABAJADORES.

RESPECTO POR LOS DERECHOS FUNDAMENTALES, INCLUYENDO LIBERTAD DE ASOCIACIÓN, TRATO EQUITATIVO Y CONDICIONES DE TRABAJO COMPATIBLES CON LA NORMATIVA LABORAL APLICABLE.

CONDICIONES LABORALES ADECUADAS, RESGUARDANDO EL CUMPLIMIENTO DE JORNADA, DESCANSOS, SEGURIDAD SOCIAL Y OTRAS OBLIGACIONES LABORALES.

CUMPLIMIENTO DE REMUNERACIONES, A TRAVÉS DEL MONITOREO PERIÓDICO DE LOS PAGOS EFECTUADOS POR LAS EMPRESAS SUBCONTRATISTAS CONFORME A LA NORMATIVA.





## INTEGRIDAD CORPORATIVA: ÉTICA Y DERECHOS HUMANOS

### CÓDIGO DE CONDUCTA: COMPROMISO CON LA ÉTICA Y TRANSPARENCIA

CMF 3.6 VII | GRI 2-16, 2-23, 2-24

El Grupo Echeverría Izquierdo cuenta con un Código de Conducta Ética que establece los principios y estándares de comportamiento que orientan el actuar de todas las personas que integran la organización. Este instrumento fue actualizado en 2024. Promueve una cultura basada en la integridad, la transparencia, el respeto y el cumplimiento de la normativa vigente, fortaleciendo relaciones de confianza con clientes, proveedores, comunidades y otros grupos de interés.

#### Principios reflejados en el Código de Conducta

<p><b>IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN LABORAL.</b> Se promueve la equidad en los procesos de contratación, capacitación y ascensos de los trabajadores.</p>	<p><b>INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b> Eliminación de barreras físicas y culturales para asegurar oportunidades equitativas.</p>	<p><b>PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b> Política de tolerancia cero ante cualquier forma de acoso o discriminación.</p>
<p><b>AMBIENTE DE TRABAJO RESPETUOSO Y LIBRE DE DISCRIMINACIÓN</b> Garantiza un trato justo sin distinción de género, raza, orientación sexual, edad o religión.</p>	<p><b>SEGURIDAD Y BIENESTAR</b> Implementación de medidas de prevención de riesgos y fomento de un entorno saludable.</p>	

El Código aplica a todas las personas que integran el Grupo Ei, incluyendo el Directorio, ejecutivos y colaboradores, así como a proveedores, prestadores de servicios, contratistas y subcontratistas. Está disponible públicamente en el sitio web corporativo ([www.ei.cl](http://www.ei.cl)) y en la intranet.

A su vez, todas las personas que se incorporan al Grupo Ei reciben el Código y firman un compromiso de actuar conforme a sus principios. Del mismo modo, todos los contratos de prestación de servicios y órdenes de compra incluyen cláusulas que exigen la adhesión al Código de Conducta para Proveedores y al Modelo de Prevención de Delitos, promoviendo una gestión ética, transparente y responsable en todas las operaciones.

Para asegurar la correcta aplicación del Código, la Compañía cuenta con el respaldo de la Gerencia de Cumplimiento Corporativo, la Fiscalía Corporativa y la Gerencia de Personas, quienes asesoran a los colaboradores, resuelven consultas y gestionan denuncias según corresponda, asegurando una interpretación correcta y consistente de sus disposiciones.

Durante 2025 se llevó a cabo el curso anual sobre el Código de Conducta Ética, a través de la modalidad e-learning en la Plataforma "Mi Formación" de Echeverría Izquierdo. Esta capacitación busca fortalecer los principios éticos que guían la actuación de las personas en el Grupo, promover un entorno laboral respetuoso, seguro y justo, al tiempo de fomentar la integridad, la transparencia y la responsabilidad. También entrega herramientas para prevenir conflictos de interés, sobornos o regalos indebidos, proteger la información y los recursos de la Empresa, cumplir con la normativa aplicable y cuidar el medio ambiente en cada proyecto o actividad que se desarrolla. Además, el curso aborda aspectos claves de la Ley N° 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, el Modelo de Prevención de Delitos y el funcionamiento del Canal de Denuncias.

El incumplimiento del Código de Conducta Ética implica 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.

#### GRI 205-2

#### MIEMBROS DEL DIRECTORIO INFORMADOS SOBRE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE ANTICORRUPCIÓN

CARGO	2024 (N° TOTAL)	2024 (%)	2025 (N° TOTAL)	2025 (%)
Presidente	1	100%	1	100%
Director	6	100%	6	100%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

#### MIEMBROS DEL DIRECTORIO CAPACITADOS SOBRE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE ANTICORRUPCIÓN

CARGO	2024 (N° TOTAL)	2024 (%)	2025 (N° TOTAL)	2025 (%)
Director	7	100%	7	100%

El monitoreo del Código de Conducta Ética tiene responsabilidades definidas:

CARGO	RESPONSABILIDAD
Directorio	Aprueba y revisa periódicamente el Código de Conducta Ética.
Gerente General Corporativo y Gerentes de Filiales	Aseguran su aplicación en todas las unidades de negocio.
Gerencia de Cumplimiento Corporativo	Supervisa la implementación del Código y de su capacitación asociada, asegura el cumplimiento normativo, gestiona denuncias no laborales, asesora sobre interpretación del Código y coordina acciones de seguimiento frente a incumplimientos.
Gerencias de Áreas y Supervisores	Garantizan el cumplimiento en sus equipos de trabajo.
Gerencia de Personas / Recursos Humanos	Integran el Código en los procesos de selección, inducción y desarrollo de colaboradores. Gestionan denuncias de carácter laboral junto con Fiscalía Corporativa.
Fiscalía Corporativa	Entrega asesoría legal y colabora en la gestión de denuncias de carácter laboral.
Colaboradores	Cumplen con el Código y reportan cualquier irregularidad. El Grupo dispone de un Canal Ético, que brinda apoyo confidencial en materias de ética y conducta empresarial para quienes lo requieran.

El Grupo cuenta con un Canal de Asesoramiento Ético, para quienes requieran orientación sobre el cumplimiento de las nuestras políticas, el cual permite obtener apoyo confidencial en temas relacionados con la ética y la conducta empresarial.

Además, hay una línea directa de consultas, gestionada por el Gerente de Cumplimiento Corporativo, es posible plantear dudas y recibir asistencia para la toma de decisiones dentro de nuestro marco de responsabilidad empresarial.



**CANAL DE DENUNCIAS**  
CMF 3.6 IX | GRI 2-26

El Canal de Denuncias o Línea Ética es un mecanismo formal, seguro y confidencial –e incluso anónimo, si se requiere– para reportar situaciones que puedan contravenir el Código de Conducta Ética, el Modelo de Prevención de Delitos, las políticas y procedimientos internos, o la normativa legal y reglamentaria aplicable. Permite también informar de eventuales vulneraciones a los derechos humanos o conductas contrarias a los valores y principios de la Compañía.

Este canal se encuentra disponible para trabajadores, accionistas, clientes, proveedores y otros grupos de interés durante las 24 horas de todos los días del año. El sistema contempla el registro, seguimiento y cierre de cada caso, resguardando la debida trazabilidad del proceso y facilitando el monitoreo de su estado hasta la resolución final.

La administración del Canal de Denuncias está a cargo del Gerente de Cumplimiento Corporativo, quien además ejerce como Encargado de Prevención de Delitos. Entre sus responsabilidades se encuentran la recepción y gestión de las denuncias, la coordinación de las investigaciones y el reporte periódico al Comité de Directores y/o al Directorio sobre los casos recibidos y su estado de avance.

Las denuncias de carácter laboral, incluyendo las materias vinculadas al acoso laboral, acoso sexual, malos tratos, discriminación u otras conductas reguladas por la normativa vigente, como las contempladas en la Ley Karin, son gestionadas por la Fiscalía Corporativa en conjunto con la Gerencia de Personas Corporativa, conforme a los procedimientos internos definidos para estas materias.

Todas las denuncias se abordan bajo estrictos criterios de confidencialidad, objetividad e independencia, promoviendo investigaciones imparciales y la adopción oportuna de medidas en función del mérito de cada caso. La Compañía promueve el reporte de situaciones de buena fe y resguarda a los denunciante frente a cualquier forma de represalia.

**MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS**  
CMF 3.1 III, 3.6 XIII, 8.5 I | GRI 205-3

El Modelo de Prevención de Delitos (MPD) constituye un componente central del sistema de integridad y cumplimiento del Grupo Ei. Establece mecanismos orientados a prevenir, detectar y gestionar riesgos asociados a delitos como soborno, lavado de activos, financiamiento del terrorismo y otros ilícitos contemplados en la normativa vigente.

Durante 2025 la Compañía continuó fortaleciendo este modelo, a partir de la actualización realizada el periodo anterior y la adecuación de la Política de Prevención de Delitos, el Código de Conducta Ética y la Matriz de Riesgos Corporativa, debido a las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.595 sobre Delitos Económicos y atentados contra el Medio Ambiente. Este proceso permitió reforzar controles, procedimientos y lineamientos internos, consolidando un marco de actuación más robusto en materias de cumplimiento y prevención.

La supervisión del está a cargo del Encargado de Prevención de Delitos, quien lidera su implementación y monitoreo a través de las siguientes acciones:

<p><b>CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN DEL MODELO Y DEL CANAL DE DENUNCIAS A COLABORADORES Y GRUPOS DE INTERÉS.</b></p>	<p><b>REVISIÓN PERIÓDICA DE LA MATRIZ DE RIESGOS Y DE SUS CONTROLES ASOCIADOS.</b></p>	<p><b>AUDITORÍAS INTERNAS ORIENTADAS A VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO NORMATIVO Y LA EFECTIVIDAD DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS.</b></p>	<p><b>SEGUIMIENTO CONTINUO DE DENUNCIAS, INCIDENTES Y SEÑALES DE ALERTA, CON EL FIN DE FORTALECER LA CAPACIDAD DE RESPUESTA Y MEJORA DEL SISTEMA.</b></p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

El modelo cuenta con certificación otorgada por un tercero independiente y contempla, además, evaluaciones periódicas externas que permiten revisar su diseño, implementación y eficacia, promoviendo su mejora continua y una adecuada alineación con las exigencias regulatorias.

**DURANTE EL EJERCICIO 2025, ECHEVERRÍA IZQUIERDO Y SUS FILIALES NO REGISTRARON INCIDENTES, INVESTIGACIONES, MULTAS NI SANCIONES RELACIONADAS CON ACTOS DE CORRUPCIÓN O SOBORNO QUE INVOLUCRARAN A TRABAJADORES, EJECUTIVOS O SOCIOS DEL NEGOCIO.**

**LIBRE COMPETENCIA**  
CMF 3.1 III, 8.4 I | GRI 206-1

Echeverría Izquierdo realiza su gestión comercial alineada con los principios de competencia leal, transparencia y cumplimiento normativo. Este compromiso se encuentra recogido en el Código de Conducta Ética y en los lineamientos internos que regulan la relación con clientes, proveedores, competidores y otros actores del mercado.

Para prevenir riesgos asociados con prácticas anticompetitivas, dispone de mecanismos de control orientados a monitorear conductas comerciales, fortalecer la detección temprana de riesgos y promover decisiones consistentes con la normativa. Entre estos mecanismos se incluyen capacitaciones periódicas, auditorías internas, supervisión de instancias comerciales y el uso del Canal de Denuncias para reportar eventuales infracciones.

En este marco, las políticas corporativas prohíben expresamente cualquier acuerdo o práctica que pueda afectar la libre competencia, incluyendo conductas como la colusión, la coordinación indebida con competidores, la manipulación de procesos de licitación o el abuso de una posición dominante. Asimismo, establecen criterios de transparencia en la toma de decisiones, incluyendo la obligación de informar situaciones que pudieran comprometer la independencia o generar incompatibilidades.

**EN 2025 NO HUBO SANCIONES, MULTAS NI NOTIFICACIONES DE ACCIONES, DEMANDAS O PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS CON PRÁCTICAS MONOPÓLICAS, COMPETENCIA DESLEAL O INFRACCIONES A LA LIBRE COMPETENCIA.**

QUIENES SOMOS

GOBIERNO CORPORATIVO

RESUMEN EJECUTIVO

PROYECTOS DESTACADOS 2025

GESTIÓN SOSTENIBLE

INFORMACIÓN GENERAL Y DE SOCIEDADES COLIGADAS

INFORMACIÓN FINANCIERA RESUMIDA



**GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS**

**CMF 3.1 III | GRI 2-15**

La gestión de conflictos de interés forma parte del marco de integridad corporativa y busca resguardar que las decisiones se adopten con objetividad, transparencia y en función del interés de la compañía, de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Código de Conducta Ética.

Como medida preventiva, la Compañía exige a quienes la integran la suscripción de una Declaración de Conflicto de Interés, alienada con el Modelo de Prevención de Delitos. A través de esta declaración, se informan relaciones o circunstancias que pudieran comprometer la imparcialidad en la toma de decisiones. Los proveedores, prestadores de servicios, socios comerciales y terceros relacionados con la Compañía también deben firmar esta declaración.

En el caso de identificarse una situación real, potencial o aparente, esta debe ser reportada de inmediato para su evaluación al Oficial de Cumplimiento o al superior jerárquico. La persona involucrada en el conflicto de interés debe abstenerse de participar en decisiones o actuaciones vinculadas al caso mientras se analiza la situación.

Para el Directorio, además, se dispone de una política específica para la identificación, reporte y gestión de conflictos de interés, la que establece obligaciones de comunicación oportuna, revisión del caso y abstención de participar cuando corresponda.

**CUMPLIMIENTO NORMATIVO**

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

La gestión de cumplimiento se sustenta en el respeto por la legislación vigente, la normativa interna y los compromisos éticos asumidos por la Compañía. Para ello, cuenta con controles preventivos, procedimientos de monitoreo y mecanismos de reporte que buscan anticipar transgresiones y fortalecer una gestión responsable en todas las operaciones del Grupo Ei.

Para determinar la relevancia de eventuales incumplimientos, se aplicó una evaluación interna que considera factores como:



A su vez, para reforzar la prevención y detección de incumplimientos, están los siguientes instrumentos:



Durante 2025 el desempeño en esta materia se caracterizó por los siguientes aspectos:

<p><b>PROTECCIÓN AL CONSUMIDOR</b> La Empresa no registró procesos sancionatorios asociados a la Ley de Protección al Consumidor.</p>	<p><b>CLIENTES</b> No se registraron sanciones ni multas relevantes por incumplimientos que afectaran a clientes.</p>	<p><b>TRABAJADORES</b> No hubo sanciones ni multas relevantes por infracciones que afectaran a trabajadores.</p>
<p><b>LIBRE COMPETENCIA Y PRÁCTICAS MONOPÓLICAS</b> Echeverría Izquierdo y sus filiales no fueron objeto de sanciones, multas ni notificaciones de acciones, demandas o procedimientos en estas materias.</p>	<p><b>RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS</b> No se recibieron notificaciones de investigaciones o procesos vinculados a la Ley N° 20.393. Al cierre del ejercicio no existían procesos judiciales ni administrativos vigentes en esta materia.</p>	<p><b>CASOS SIGNIFICATIVOS DE INCUMPLIMIENTO</b> No se registraron incidentes relevantes que hayan derivado en multas o sanciones durante el periodo.</p>

En materia ambiental, se mantiene en tramitación un recurso de nulidad interpuesto por Echeverría Izquierdo Edificaciones S.A. contra una resolución emitida por la Superintendencia del Medio Ambiente (SMA), relacionada con una multa por emisiones de ruido conforme al DS N° 38 de 2011. Dado que este caso se encontraba pendiente de resolución al cierre del ejercicio, corresponde reportarlo como un proceso regulatorio en curso y no como una sanción ejecutoriada.



COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

CMF 2.1 | GRI 2-23, 2-24

Echeverría Izquierdo tiene un compromiso activo con el respeto y la protección de los derechos humanos, alineado con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas y con los principios de Pacto Global. Este compromiso orienta la forma de hacer negocios y se proyecta sobre operaciones, relaciones laborales, cadena de suministro y vínculo con las comunidades.

La Compañía tiene una Política de Derechos Humanos de alcance corporativo, aplicable a todas las unidades de negocio y extensiva a la cadena de valor. Su objetivo es promover el respeto por los derechos fundamentales en su ámbito de influencia, prevenir eventuales vulneraciones y fortalecer una gestión empresarial coherente con nuestros principios éticos y de sostenibilidad.

Este marco se sustenta en los siguientes principios:

PRINCIPIO	
<b>CUMPLIMIENTO NORMATIVO</b>	Resguardar el respeto a la legislación nacional e internacional aplicable.
<b>PREVENCIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y FORZOSO</b>	Rechazar cualquier forma de explotación, coerción o vulneración de derechos fundamentales.
<b>LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>	Reconocer el derecho de las personas a organizarse y representar sus intereses.
<b>IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN</b>	Promover entornos laborales inclusivos y basados en el mérito.
<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>	Políticas, procedimientos y canales de denuncia adecuados.
<b>MECANISMOS DE DENUNCIA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b>	Reportar de manera segura y confidencial posibles vulneraciones.
<b>TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS</b>	Reporte y monitoreo de estas materias.
<b>SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN</b>	Fortalecer el conocimiento y la aplicación de estos principios dentro de la Organización.
<b>IMPACTO EN LA CADENA DE SUMINISTRO</b>	Promover que proveedores y subcontratistas actúen conforme a los estándares de derechos humanos definidos por la Compañía.

La supervisión general de esta política recae en el Directorio en su calidad de máximo órgano de gobierno corporativo. Se suman mecanismos de monitoreo y gestión que permiten promover la aplicación de estos principios en las operaciones y relaciones comerciales, reforzando una cultura basada en la dignidad, el respeto y la responsabilidad empresarial.

CULTURA DE INTEGRIDAD Y ÉTICA EN ECHEVERRÍA IZQUIERDO

La Compañía mantiene una cultura organizacional en la que la ética oriente la toma de decisiones y la forma de relacionarse con todos sus grupos de interés, reforzando un entorno de negocios confiable, responsable y coherente con los principios corporativos. Esta cultura se extiende a terceros como proveedores y contratistas, según los lineamientos descritos anteriormente.

En tanto, para fortalecer esta cultura de manera interna, el Grupo Ei impulsa instancias permanentes de formación y sensibilización en materias de ética y cumplimiento, con el objetivo de que todas las personas comprendan su rol en la prevención de riesgos y en la promoción de una conducta responsable. Entre las principales herramientas implementadas se encuentran:

**PROCESO DE INDUCCIÓN**

Cada nuevo colaborador recibe formación sobre el Código de Conducta Ética, la Política de Prevención de Delitos y otras normas internas relevantes.

**CHARLAS Y CAPACITACIONES PERIÓDICAS**

Orientadas a reforzar contenidos vinculados con ética en los negocios, prevención de delitos, cumplimiento y responsabilidad empresarial.

**ACCESO PERMANENTE A LA DOCUMENTACIÓN CORPORATIVA**

Información disponible en la intranet y otros canales internos, para facilitar su consulta y aplicación en el trabajo diario.

**FORMALIZACIÓN DEL COMPROMISO ÉTICO**

Recepción y firma del Código de Conducta Ética y del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

La difusión de estos principios se apoya en canales de comunicación internos y externos que permiten informar oportunamente actualizaciones normativas y reforzar la relevancia de la ética en la gestión del negocio. Entre ellos se encuentran:



**BOLETINES EN LA INTRANET CORPORATIVA**



**MAILS Y COMUNICADOS OFICIALES**



**CHARLAS PRESENCIALES Y ONLINE**



**SITIO WEB CORPORATIVO**



## RENTABILIDAD SOSTENIBLE: DESEMPEÑO ECONÓMICO

GRI 201-1

### VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO

(CIFRAS EN M\$)	2021	2022	2023	2024	2025
Valor económico generado	43.992.767	556.846.666	578.582.511	551.463.894	630.475.419
Ingresos operacionales	43.388.951	542.911.018	568.792.649	538.828.295	622.531.820
Otros ingresos de inv o AF	754.083	13.935.648	9.789.862	12.635.599	7.943.599
Valor económico distribuido	43.152.777	551.170.701	569.703.643	538.902.922	612.730.472
Costos operacionales (terceros)	185.032.984	233.510.383	231.216.000	246.766.231	294.087.886
Colaboradores	22.476.726	285.726.517	297.690.041	242.338.287	275.494.652
Estado	2.702.803	2.818.205	3.892.636	8.278.601	6.642.635
Comunidad y medioambiente	35.547	23.067	24.006	23.572	22.234
Financieros	2.381.160	28.846.862	27.952.569	29.056.188	28.916.501
Accionistas (parte no controladora y dividendos controlador)	2.475.557	5.882.077	8.928.391	12.440.043	7.566.564
Valor económico retenido (generado - distribuido)	5.776.990	5.675.965	8.878.868	12.560.972	17.744.947

### APORTES Y DONACIONES

GRI 415-1

El Grupo Ei dispone de una Política de Donaciones que establece los lineamientos y controles internos para la gestión de aportes realizados, cumpliendo con la normativa vigente. Estas donaciones, equivalentes al 1% de las utilidades generadas, son definidas y aprobadas anualmente por el Directorio.

Los recursos se orientan principalmente a organizaciones de la sociedad civil, priorizando aquellas que apoyan a grupos vulnerables, así como a asociaciones gremiales y centros de estudio que abordan temáticas de interés público, contribuyendo al fortalecimiento del rol social de las empresas y a la promoción de buenas prácticas.

(CIFRAS EN M\$)	2021	2022	2023	2024	2025
Contribuciones a asociaciones gremiales o grupos exentos de impuestos	\$197.624.318	\$144.435.926	\$438.006.751	\$734.226.689	\$1.608.865.701



*"En 2025 sentamos las bases para el crecimiento, con una estructura financiera sana y sólida. Tenemos un crecimiento planificado y lo estamos superando año a año".*

**Cristian Saitua**

Gerente de Finanzas Corporativo Echeverría Izquierdo S.A.

En línea con su compromiso con el desarrollo sostenible, el Grupo Ei busca mantener un rol activo en la promoción de prácticas empresariales responsables, impulsando el fortalecimiento institucional en ámbitos como gobierno corporativo, capital humano, seguridad, clientes, cadena productiva, medio ambiente, comunidad, innovación y productividad, especialmente en el sector de la construcción. Durante 2025, los aportes destinados a estos fines totalizaron \$1.605.644.457.

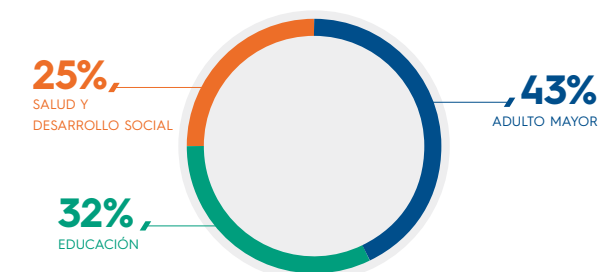
Asimismo, orienta recursos a la promoción de valores y principios fundamentales para el desarrollo de una sociedad libre y democrática, alcanzando un total de \$2.275.506 durante el periodo.

Los principales aportes del año se destinaron a instituciones como SOFOFA (\$1.593.636.282) y la Cámara Chilena de la Construcción (\$12.008.175).

### PILARES DE LA POLÍTICA DE DONACIONES

A lo largo de 2025 las contribuciones sociales alcanzaron \$22.233.973. Se destinaron a organizaciones alineadas con los pilares definidos en la Política de Donaciones, los cuales consideran tres ámbitos prioritarios:

### PILARES DE LA POLÍTICA DE DONACIONES



**ECHEVERRÍA IZQUIERDO S.A. Y SUS FILIALES NO REALIZARON APORTES A CAMPAÑAS POLÍTICAS NI FINANCIARON ACTIVIDADES DE REPRESENTACIÓN DE INTERESES O CANDIDATURAS POLÍTICAS, YA SEA A NIVEL LOCAL, REGIONAL O NACIONAL.**

El 43% de los aportes se dirigió a Fundación Las Rosas, que promueve iniciativas orientadas a mejorar la calidad de vida de las personas mayores,

- Adicionalmente, la Compañía apoyó a diversas instituciones, entre ellas:
- Fundación Juan Pablo II, en el ámbito educativo.
- María Ayuda, enfocada en la prevención y reparación del maltrato infantil.
- ASPADE, dedicada a la inclusión de personas con discapacidad

El 100% de las contribuciones se materializó en aportes monetarios, siendo considerados como inversión social estratégica, en coherencia con los lineamientos y focos establecidos en la Política de Donaciones.



## RENTABILIDAD SOSTENIBLE: ALIADOS DE NUESTROS CLIENTES

### GRI 2-6

El Grupo Ei comprende que la rentabilidad sostenible también se construye desde la capacidad de ser un socio confiable para los clientes, consolidando vínculos duraderos y una propuesta de valor diferenciada en los sectores donde opera. En este sentido, busca acompañarlos con soluciones que aporten a su continuidad operacional, eficiencia, innovación y valor en el largo plazo.

Cada unidad de negocio se especializa en sectores específicos, brindando soluciones adaptadas a los requerimientos de cada cliente, con un fuerte foco en la excelencia operacional y la innovación. Este enfoque permite establecer mecanismos efectivos de relacionamiento y seguimiento, asegurando la satisfacción y continuidad operativa. Destacan las siguientes líneas de acción:

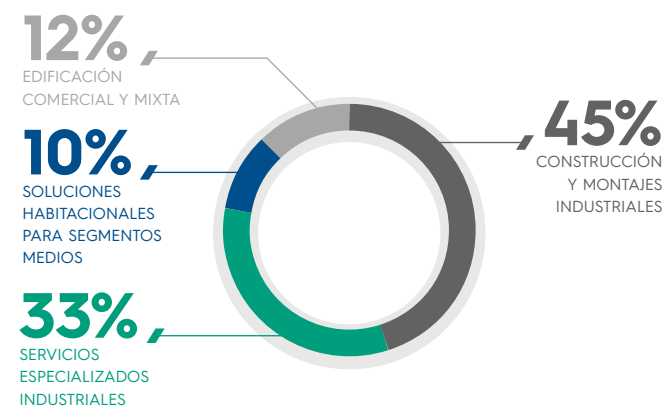
**PARTICIPACIÓN EN EVENTOS CLAVES DE LA INDUSTRIA, FACILITANDO LA GENERACIÓN DE ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y LA EXPLORACIÓN DE NUEVOS NEGOCIOS.**

**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.**

**MAYOR PRESENCIA EJECUTIVA EN TERRENO, FORTALECIENDO LA CONFIANZA Y LA COMUNICACIÓN DIRECTA CON LOS CLIENTES.**

### CMF 6.2 IV

La cartera de clientes del Grupo Ei presenta una diversificación relevante entre sus principales segmentos:



EN 2025 CODELCO ES EL ÚNICO CLIENTE QUE CONCENTRA, DE MANERA INDIVIDUAL, AL MENOS UN 10% DE LOS INGRESOS DEL GRUPO EI. ESTE CORRESPONDE AL SEGMENTO DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS PARA LA MINERÍA.

### CUMPLIMIENTO NORMATIVO

#### CMF 8.1

El Grupo Ei mantiene un compromiso permanente con el cumplimiento normativo y la protección de los derechos de sus clientes, integrando estos principios en su modelo de gestión y en sus prácticas comerciales.

Durante el periodo, no hubo procesos sancionatorios asociados a la Ley de Protección al Consumidor. Este resultado refleja la solidez de sus prácticas comerciales, así como la existencia de mecanismos internos orientados a la prevención, detección y gestión oportuna de eventuales incumplimientos, resguardando relaciones de confianza y largo plazo con sus clientes.





## NEGOCIO SOSTENIBLE: ALIADOS DE NUESTROS CLIENTES

La diversidad de negocios del Grupo Echeverría Izquierdo se expresa en capacidades técnicas, modelos de atención y estrategias de relacionamiento diferenciadas, según el tipo de cliente, industria y proyecto. Esta mirada permite que cada unidad de negocio combine especialización, cercanía y conocimiento sectorial para entregar soluciones de alto valor, consolidar vínculos de largo plazo y sostener niveles de satisfacción consistentes con los estándares del Grupo Ei.



### MONTAJES INDUSTRIALES

Echeverría Izquierdo Montajes Industriales S.A. (EIMISA) sostuvo durante 2025 un rol relevante en la ejecución de proyectos de alta complejidad técnica y operacional para clientes líderes de los sectores de minería, energía, celulosa y petroquímica. Su propuesta de valor se apoya en una ejecución rigurosa, capacidad de respuesta en terreno y una visión de largo plazo orientada a relaciones comerciales sólidas y sostenibles.

La relación con los clientes se gestionó a través de un modelo estructurado, basado en la definición temprana de requerimientos, la gestión anticipada de riesgos y la coordinación permanente a lo largo de todas las etapas del proyecto. Además, profundizó en un sistema formal de Evaluación de Desempeño, incorporando mediciones en las fases de propuesta, ejecución y cierre contractual, junto con instancias periódicas de seguimiento que facilitaron la identificación de oportunidades de mejora y fortalecieron procesos internos de calidad y productividad.

**EL 100% DE LOS CLIENTES ENCUESTADOS MANIFESTÓ SU DISPOSICIÓN A VOLVER A TRABAJAR CON LA COMPAÑÍA, VALIDANDO LA CONFIABILIDAD DE LA EJECUCIÓN Y LA CAPACIDAD DE GESTIÓN EN TERRENO. ASIMISMO, SE RECONOCIÓ DE FORMA CONSISTENTE LA RESPUESTA TÉCNICA FRENTE A CONTINGENCIAS, ELEMENTO CRÍTICO EN PROYECTOS DE ALTA EXIGENCIA OPERACIONAL.**

SATISFACCIÓN DE CLIENTES	2023	2024	2025
% cobertura de encuesta	90%	80%	90%
% de satisfacción	94%	94%	95%
Meta	80%	75%	90%

Este desempeño refuerza la continuidad de negocios de EIMISA, sustentada en capacidades técnicas consolidadas, equipos especializados y una estructura organizacional preparada para escenarios de alta complejidad, manteniendo como ejes la confiabilidad operacional, la cercanía con el cliente y la mejora continua.

### NEXXO



Durante 2025 la unidad de negocio Nexxo diversificó aún más su oferta de servicios, centrando sus esfuerzos en áreas como la mantención mecánica especializada (especialmente, de plantas concentradoras en la industria minera), el aseo industrial y la infraestructura, además de continuar con su trabajo en minería. A su vez, continuó con una estrategia de vinculación basada en aportar valor a través del despliegue operativo y comercial, integrando campañas de liderazgo visible, visitas gerenciales a contratos y participación activa en ferias y congresos estratégicos. Este enfoque permitió fortalecer la cercanía con los clientes, captar de manera temprana sus requerimientos y consolidar relaciones de confianza y colaboración. A ello se suma el rol de los administradores de contrato, quienes actúan como representantes permanentes de la compañía ante el cliente y canalizan necesidades y expectativas hacia soluciones concretas que agregan valor a sus procesos.

La propuesta de Nexxo se orienta a optimizar procesos productivos, asegurar la confiabilidad de los activos y mejorar su disponibilidad, siendo la adaptabilidad técnica, la seguridad y la excelencia operacional los principales factores de satisfacción reconocidos por sus mandantes. En paralelo, fortaleció su posicionamiento en sostenibilidad e inclusión mediante iniciativas como el Piloto Solar 1, el sistema de reutilización de aguas grises en la Casa Matriz y el plan de formación de dragadoras para promover la participación femenina en contratos operativos.

SATISFACCIÓN DE CLIENTES	2023	2024	2025
% cobertura de encuesta	100%	100%	76%
% de satisfacción	85%	89,5%	87,2%
Meta	75%	75%	75%

### PROYECTOS ESPECIALES



Los clientes de Proyectos Especiales son principalmente privados, vinculados a los sectores inmobiliarios, del retail e infraestructura. Si bien hasta 2023 los clientes eran exclusivamente inmobiliarios, a partir de entonces se ha consolidado una buena relación con iniciativas de retail y del área de ingeniería y construcción del Grupo Ei. Se han establecido con ellos relaciones basadas en la confianza y la colaboración, considerando participaciones en licitaciones, atención de requerimientos de precio a trato directo, proyectos colaborativos en etapa temprana de diseño, lo que ha contribuido, entre otros factores, a lograr rentabilidades históricas para la unidad de negocios.

Una vez que se contrata la construcción de algún proyecto, se realiza un acompañamiento de la satisfacción de la atención, mediante entrevistas y encuestas. Estas últimas se llevan a cabo durante tres etapas de la construcción de los proyectos, consultando aspectos como productividad, calidad, seguridad, cuidado del medio ambiente, competencias, capacidades de innovación y velocidad de respuesta, entre otros. Los resultados se comparan con el promedio de la empresa y, en el caso de que se encuentren bajo la media, se solicita a la obra que tomen las acciones respectivas, informando al cliente.

SATISFACCIÓN DE CLIENTES	2023	2024	2025
% cobertura de encuesta	100%	94%	85%
% de satisfacción	82%	82%	84%
Meta	82%	>80%	>80%



QUIENES SOMOS

GOBIERNO CORPORATIVO

RESUMEN EJECUTIVO

PROYECTOS DESTACADOS 2025

GESTIÓN SOSTENIBLE

INFORMACIÓN GENERAL Y DE SOCIEDADES COLIGADAS

INFORMACIÓN FINANCIERA RESUMIDA

**PILOTES TERRATEST**



Pilotes Terratest se relaciona principalmente con clientes corporativos vinculados a la minería, obras industriales, edificación e infraestructura. Su propuesta de valor se basa en acompañarlos durante todas las etapas del proyecto, desde la concepción de la solución hasta su ejecución, ofreciendo alternativas técnicamente sólidas y competitivas en términos de costo y beneficio. Este enfoque permite posicionar a esta unidad como un socio técnico capaz de aportar soluciones especializadas a requerimientos complejos.

Los principales factores de satisfacción identificados corresponden a la capacidad de resolver problemáticas complejas de ingeniería y ejecución, el cumplimiento de plazos, la calidad técnica, la disponibilidad de equipos especializados y la capacidad de respuesta ante contingencias. Esta retroalimentación le ha permitido identificar aprendizajes relevantes para fortalecer la relación desde la etapa de estudios y mejorar la coordinación entre los equipos de los cliente y la empresa.

SATISFACCIÓN DE CLIENTES	2023	2024	2025
% cobertura de encuesta	73%	100%	100%
% de satisfacción	90%	80%	78%
Meta	80%	>80%	>80%

**SOLUCIONES HABITACIONALES**



Para Soluciones Habitacionales, los clientes son principalmente personas naturales que quieren adquirir una vivienda. En este contexto, su propuesta de valor se sustenta en entregar respaldo, confianza y acompañamiento durante todo el proceso de compra, desde la búsqueda inicial hasta la postventa.

En 2025 consolidó una estrategia de relacionamiento centrada en educar, acompañar y fortalecer la confianza del cliente. Para ello reforzó los canales de atención con herramientas de inteligencia artificial y ejecutivos comerciales, y optimizó los tiempos de respuesta en las etapas iniciales. Asimismo, el área de Servicio al Cliente incorporó el hito de escrituración a la medición de la experiencia de los usuarios y fortaleció la trazabilidad de casos.

NPS	2023	2024	2025
% cobertura de encuesta	Venta: 40% Entrega: 42% Postventa: 21%	Venta: 31% Entrega: 52% Postventa: 20%	Ventas: 44% Escrituración: 49% Entregas: 42% Postventa: 21%
% de satisfacción	Transaccional 47% Venta 30% Entrega 30% Postventa 40%	Transaccional 57% Venta 30% Entrega 30% Postventa 40%	Transaccional: 68% Ventas: 81% Escrituración: 70% Entregas: 74% Postventa: 50%

NOTA METODOLÓGICA: Escrituración se comenzó a medir a partir de septiembre 2025. Su tasa de respuesta corresponde a los cuatro meses que se alcanzó a medir (septiembre a diciembre).

SOLUCIONES HABITACIONALES FUE RECONOCIDA POR CUARTO AÑO CONSECUTIVO COMO BEST PLACE TO LIVE, REAFIRMANDO EL VALOR DE UNA EXPERIENCIA CENTRADA EN EL CLIENTE.

**VSL**



VSL desarrolla soluciones especializadas para empresas constructoras, concesionarias y principalmente para proyectos mineros, con foco en postensado, muros de tierra retenida, obras civiles y reparaciones. Su relacionamiento con clientes se basa en una colaboración técnica permanente, orientada a asegurar que cada solución responda de manera precisa a los requerimientos de los proyectos y se ejecute con altos estándares de eficiencia y confiabilidad.

La gestión comercial y de servicio tuvo como foco el conocimiento profundo de los clientes, principalmente en minería, y la reconversión laboral de parte de su equipo de trabajo para atender mejor las necesidades de este rubro. En líneas generales, se apoyó en procedimientos formales que regulan tanto el proceso comercial como la atención de reclamos, permitiendo canalizar consultas, pedidos, retroalimentación y contingencias de manera estructurada. En 2025 VSL fortaleció su presencia en terreno, mediante una participación activa en reuniones de planificación y seguimiento de obras, lo que permitió profundizar la cercanía con sus clientes y entregar respuestas técnicas oportunas y alineadas con sus expectativas.

SATISFACCIÓN DE CLIENTES	2023	2024	2025
% cobertura de encuesta	100%	100%	100%
% de satisfacción	87%	88%	91%
Meta	85%	85%	85%





## RENTABILIDAD SOSTENIBLE: 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 VII, 3.6 VIII**

Echeverría Izquierdo desarrolla sus actividades en sectores expuestos a variables económicas, regulatorias, operacionales, financieras, ambientales y laborales que pueden incidir en la continuidad, rentabilidad y sostenibilidad del negocio. En este contexto, la Compañía mantiene una gestión de riesgos orientada a anticipar eventos relevantes, fortalecer la toma de decisiones y resguardar el cumplimiento de sus objetivos estratégicos y operacionales. Este enfoque considera tanto factores internos como externos, así como la evolución del entorno competitivo y regulatorio en los mercados donde participa.

DURANTE 2025 AVANZÓ EN EL FORTALECIMIENTO DE SU MODELO DE GESTIÓN DE RIESGOS, INCORPORANDO NUEVAS INSTANCIAS DE GOBERNANZA Y UNA ESTRUCTURA MÁS FORMAL PARA SU IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN, MONITOREO Y REPORTE. EN ESTE MARCO, EL DIRECTORIO APROBÓ EL 29 DE ENERO DE 2025 LA CREACIÓN DEL COMITÉ DE RIESGOS, INSTANCIA QUE REPORTA DIRECTAMENTE A DICHO ÓRGANO Y QUE BUSCA CONSOLIDAR UNA MIRADA INTEGRAL SOBRE LOS RIESGOS ESTRATÉGICOS Y OPERACIONALES DEL GRUPO EI.

Está compuesto por siete integrantes: el Presidente del Directorio, el CEO, el CFO, el Gerente Legal, el Gerente de Sostenibilidad y dos representantes de las unidades de negocio, con el objetivo de mantener un vínculo directo entre la visión corporativa y la realidad operacional. Su función es apoyar la identificación y evaluación de riesgos, coordinar iniciativas para su gestión y fortalecer la toma de decisiones en esta materia.

### GOBERNANZA DE LA GESTIÓN DE RIESGOS

La supervisión general del Sistema de Gestión de Riesgos recae en el Directorio, que vela para que los principales riesgos sean considerados en la definición estratégica y en la conducción del negocio. Junto con ello, el Comité de Directores mantiene funciones de supervisión en estas materias y recibe apoyo de ejecutivos claves de la administración para revisar periódicamente el estado de los principales riesgos del Grupo.

En el plano ejecutivo, la gestión la llevan a cabo el CEO, el CFO y los gerentes de las unidades de negocio, quienes son responsables de identificar y gestionar los riesgos de sus respectivas operaciones. A su vez, la Gerencia de Cumplimiento Corporativo apoya el monitoreo y revisión de los procesos, mientras que la Gerencia de Fiscalía Corporativa vela por la adecuación del marco interno a la normativa vigente y sus eventuales cambios. La Compañía complementa este modelo con acciones de difusión y capacitación interna, incluyendo contenidos de políticas y gestión de riesgos en la inducción de nuevos trabajadores.

### METODOLOGÍA, CONTROL Y MONITOREO DE RIESGOS

Como marco metodológico, la Compañía adoptó el enfoque COSO ERM (Enterprise Risk Management), con el propósito de integrar la gestión de riesgos a la cultura organizacional, la estrategia y la toma de decisiones. Bajo este modelo, la evaluación considera gobernanza, definición de objetivos, identificación y priorización de riesgos, diseño de respuestas, monitoreo y reporte a distintos niveles de la organización.

El modelo considera, además, mecanismos de escalamiento inmediato para riesgos críticos o emergentes, de modo de asegurar una respuesta oportuna cuando una situación pueda comprometer la continuidad operacional, el cumplimiento normativo o el logro de los objetivos estratégicos. Junto con ello, se contemplan reportes a organismos externos cuando la normativa aplicable así lo requiera, resguardando el adecuado cumplimiento de obligaciones regulatorias.

Asimismo, el Directorio contempla una revisión anual destinada a evaluar la efectividad del proceso de control y gestión de riesgos. Esta instancia busca verificar la consistencia del sistema, la calidad de la información reportada y la adecuada implementación de los mecanismos de monitoreo y mitigación definidos por la organización.

Para apoyar este proceso, la Compañía considera la participación de la función de auditoría interna o, cuando corresponda, de terceros competentes e independientes, quienes pueden emitir informes orientados a revisar la confiabilidad de la información de riesgos y la efectividad de los controles implementados. Los resultados de estas evaluaciones son puestos en conocimiento del Comité de Riesgos y del Directorio, con el objetivo de respaldar una supervisión informada y promover mejoras continuas en el sistema.

### PRÓXIMOS PASOS EN LA GESTIÓN DE RIESGOS

Echeverría Izquierdo continuará profundizando la consolidación de su Modelo de Gestión de Riesgos, mediante el desarrollo y ajuste de políticas, procedimientos y definiciones organizacionales que permitan una aplicación homogénea en todo el Grupo Ei. Este proceso considera la implementación progresiva de mecanismos de control, monitoreo y comunicación, el levantamiento sistemático de riesgos en las unidades de negocio y en instancias específicas de gobernanza, así como la definición formal del apetito y la tolerancia al riesgo.

Asimismo, se prevé avanzar en la construcción de una Matriz Corporativa de Riesgos y en la definición de medidas de mitigación, con el objetivo de fortalecer una gestión cada vez más preventiva, estructurada y alineada con la estrategia de la compañía.





## RIESGOS IDENTIFICADOS Y ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN

## CMF 3.6 ii

La Compañía ha identificado y abordado distintos riesgos claves en 2025, aplicando estrategias de mitigación específicas para cada uno.

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

## 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
<b>2025</b>	<b>20.896.943</b>	<b>5.348.581.532</b>	<b>256,0</b>	
1ER TRIMESTRE	11.556.227	2.286.859.947	197,9	8,33%
2DO TRIMESTRE	4.260.640	1.194.138.612	280,3	13,33%
3ER TRIMESTRE	3.118.850	1.021.214.037	327,4	13,33%
4TO TRIMESTRE	1.961.226	846.368.936	431,6	13,89%
<b>2024</b>	<b>5.596.708</b>	<b>941.927.469</b>	<b>168,3</b>	
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%

## DIVIDENDO DE EISA 2025

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 \$7.536.631.043 a cargo de las utilidades del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2024. Este dividendo corresponde a \$12,5684 por acción, si se consideran las acciones que a la fecha tienen derecho a dicho dividendo. Este fue pagado el 23 de mayo de 2025.

## BONO DE EISA

Con fecha 19 de noviembre de 2018 fue inscrita bajo el registro N°918 en el Registro de Valores de la Comisión para el Mercado Financiero, una línea de bonos desmaterializados de Echeverría Izquierdo S.A. Esta línea tiene un plazo de vigencia de 10 años, por un monto de UF 1.500.000, destinada al refinanciamiento de pasivos de la Sociedad y/o sus filiales. Con fecha 17 de abril de 2025 se solicitó la autorización de emisión de las series de bonos denominadas "Serie D" y "Serie E", al amparo de Línea N°918.

Con fecha 06 de mayo de 2025 se realizó la colocación en el mercado local de bonos desmaterializados y al portador de la Serie D (BEISA-D), con cargo a la línea de bonos N°918. Los Bonos Serie D poseen una tasa anual de carátula de 4,5% y con vencimiento el día 1 de abril de 2030. La colocación se realizó por UF1.000.000 y se efectuó a una tasa de interés de 5,10%, con un spread de colocación de 293 puntos base. Los fondos se destinarán a refinanciamiento de pasivos del emisor y sus filiales.



TRANSACCIONES DE ACCIONES DE LA SOCIEDAD POR PARTE DE PERSONAS RELACIONADAS 2025

NOMBRE / RAZÓN SOCIAL	RELACIÓN	FECHA TRANSACCIÓN	FECHA COMUNICACIÓN DE LA TRANSACCIÓN A LA S.A.	TIPO TRANSACCIÓN	NEMOTÉCNICO	SERIE	NRO. ACCIONES TRANSADAS	PRECIO UNITARIO	MONTO TRANSACCIÓN
DARÍO BARROS IZQUIERDO	GA	12/12/2025	26/01/2026	E	EISA	UNICA	29.415	450	13.236.750
ANDREA GOMIEN SCHULER	GF	17/10/2025	20/10/2025	E	EISA	UNICA	4.633	363	1.682.335
ANDREA GOMIEN SCHULER	GF	15/10/2025	16/10/2025	E	EISA	UNICA	5.500	378	2.079.000
DARÍO BARROS IZQUIERDO	GA	10/10/2025	13/10/2025	A	EISA	UNICA	210.000	97	20.272.500
ANDREA GOMIEN SCHULER	GF	10/10/2025	13/10/2025	E	EISA	UNICA	10.000	380	3.800.000
ANDREA GOMIEN SCHULER	GF	08/10/2025	09/10/2025	E	EISA	UNICA	10.000	380	3.800.000
ANDREA GOMIEN SCHULER	GF	07/10/2025	08/10/2025	E	EISA	UNICA	9.353	380	3.554.140
ANDREA GOMIEN SCHULER	GF	06/10/2025	07/10/2025	E	EISA	UNICA	10.000	380	3.800.000
ANDREA GOMIEN SCHULER	GF	03/10/2025	06/10/2025	E	EISA	UNICA	6.000	380	2.280.000
ANDREA GOMIEN SCHULER	GF	02/10/2025	03/10/2025	E	EISA	UNICA	55	382	21.010
ANDREA GOMIEN SCHULER	GF	01/10/2025	02/10/2025	E	EISA	UNICA	7.434	382	2.839.788
PABLO IVELIC ZULUETA	GG	01/10/2025	03/10/2025	A	EISA	UNICA	172.000	108	18.515.700
ANDREA GOMIEN SCHULER	GF	30/09/2025	01/10/2025	E	EISA	UNICA	40.000	381	15.234.776
ANDREA GOMIEN SCHULER	GF	26/09/2025	29/09/2025	E	EISA	UNICA	25	384	9.598
ANDREA GOMIEN SCHULER	GF	25/09/2025	26/09/2025	E	EISA	UNICA	2.000	380	760.000
ANDREA GOMIEN SCHULER	GF	10/09/2025	10/09/2025	A	EISA	UNICA	105.000	70	7.386.750
CRISTIAN SAITUA DOREN	GF	10/09/2025	10/09/2025	E	EISA	UNICA	11.706	385	4.506.810
CRISTIAN SAITUA DOREN	GF	09/09/2025	09/09/2025	E	EISA	UNICA	10.845	396	4.289.198
CRISTIAN SAITUA DOREN	GF	03/09/2025	04/09/2025	E	EISA	UNICA	54.681	337	18.432.965
CRISTIAN SAITUA DOREN	GF	02/09/2025	03/09/2025	E	EISA	UNICA	5.083	337	1.712.748
CRISTIAN MARIN URZUA	CGF	02/09/2025	03/09/2025	E	EISA	UNICA	40.691	328	13.353.159
CRISTIAN MARIN URZUA	CGF	01/09/2025	02/09/2025	E	EISA	UNICA	6.809	335	2.281.015
FRANCISCO CASAS CANEPA	GA	29/08/2025	01/09/2025	E	EISA	UNICA	115.000	316	36.334.728
CRISTIAN MARIN URZUA	CGF	29/08/2025	01/09/2025	E	EISA	UNICA	35.000	312	10.920.000
CRISTIAN SAITUA DOREN	GF	24/07/2025	24/07/2025	E	EISA	UNICA	8.736	288	2.515.968
CRISTIAN SAITUA DOREN	GF	14/07/2025	14/07/2025	E	EISA	UNICA	6.500	290	1.884.935
CRISTIAN SAITUA DOREN	GF	26/06/2025	26/06/2025	E	EISA	UNICA	8.876	282	2.507.381
CRISTIAN SAITUA DOREN	GF	25/06/2025	25/06/2025	E	EISA	UNICA	11.124	282	3.136.857
CRISTIAN SAITUA DOREN	GF	24/06/2025	25/06/2025	E	EISA	UNICA	7.500	285	2.137.425
CRISTIAN SAITUA DOREN	GF	19/06/2025	19/06/2025	E	EISA	UNICA	7.500	286	2.144.100
CRISTIAN SAITUA DOREN	GF	18/06/2025	19/06/2025	E	EISA	UNICA	10.000	286	2.860.000
CRISTIAN SAITUA DOREN	GF	12/06/2025	13/06/2025	E	EISA	UNICA	10.000	287	2.869.800
CRISTIAN SAITUA DOREN	GF	11/06/2025	12/06/2025	E	EISA	UNICA	10.000	287	2.869.900
CRISTIAN SAITUA DOREN	GF	10/06/2025	11/06/2025	E	EISA	UNICA	10.000	288	2.880.000
CRISTIAN SAITUA DOREN	GF	05/06/2025	05/06/2025	E	EISA	UNICA	20.916	286	5.988.415
CRISTIAN SAITUA DOREN	GF	04/06/2025	05/06/2025	E	EISA	UNICA	25.000	287	7.175.000
CRISTIAN SAITUA DOREN	GF	02/06/2025	03/06/2025	E	EISA	UNICA	24.084	290	6.977.135
FRANCISCO CASAS CANEPA	EJ	31/03/2025	10/04/2025	E	EISA	UNICA	37.650	285	10.730.250
FRANCISCO CASAS CANEPA	EJ	30/03/2025	10/04/2025	E	EISA	UNICA	4.325	280	1.211.216
SEBASTIAN ECHEVERRIA ESTRELLA	GA	27/03/2025	27/03/2025	A	EISA	UNICA	42.000	70	2.954.700
FRANCISCO CASAS CANEPA	GA	14/03/2025	14/03/2025	A	EISA	UNICA	42.000	70	2.954.700

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.c.l 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.c.l. 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.c.l.



QUIENES SOMOS

GOBIERNO CORPORATIVO

RESUMEN EJECUTIVO

PROYECTOS DESTACADOS 2025

GESTIÓN SOSTENIBLE

INFORMACIÓN GENERAL Y DE SOCIEDADES COLIGADAS

INFORMACIÓN FINANCIERA RESUMIDA

# GESTIÓN SOSTENIBLE: INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

EL MODELO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL RESPONDE A LA ESTRATEGIA, GENERA IMPACTO REAL, ES RECONOCIDO Y MOVILIZA A LA ORGANIZACIÓN.



## ALINEADO A LA ESTRATEGIA

GOBERNANZA, LA PIEDRA ANGULAR DEL MODELO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

En 2025, las distintas instancias que conforman la Gobernanza de ITD tuvieron un rol esencial para impulsar, coordinar y dar seguimiento a los grandes hitos que estructuraron su Roadmap de ITD 2025. Todo este trabajo estuvo orientado a cumplir su rol habilitante, cuyo propósito es generar un valor diferenciador de cara al cliente, en línea con lo mandatado por la Estrategia 2025-2028.



*“Por segundo año consecutivo tenemos un índice de intensidad de innovación –como medimos el impacto de la innovación en los resultados– sobre el 10%. Además, por quinto año obtuvimos el primer lugar en el ranking de empresas innovadoras. Estamos innovando para hacer las cosas distinto y lograr un impacto positivo en nuestros resultados”.*

**Pablo Ivelic**  
Gerente General Corporativo Echeverría Izquierdo S.A.

EL 2025 CONTÓ CON 19 INSTANCIAS DE GOBERNANZA EN SUS DISTINTOS NIVELES.

### COMITÉ DE INNOVACIÓN CORPORATIVO

<b>Bernardo Echeverría</b> CEO Grupo EI	<b>Pablo Ivelic</b> CEO Grupo EI	<b>Francisca Agliati</b> Gerenta Personas Grupo EI
<b>Ignacio Pérez</b> Gerente General NEXXO	<b>Cristián Vergara</b> Gerente Operaciones EIMISA	<b>Ítalo Carrera</b> Gerente Construcción SSHH
<b>Rodrigo Sánchez</b> Gerente Innovación y Transformación Digital Grupo EI	<b>Javiera Becerra</b> Subgerenta Innovación Grupo EI	<b>Macarena Rojas</b> Líder de Innovación Grupo EI

### COMITÉ DE LÍDERES DE INNOVACIÓN

<b>Gustavo Palma</b> Subgerente Procesos Grupo EI	<b>Francisca Pineda</b> Diseñadora Integral Grupo EI	<b>Lukas Solla</b> Líder de Innovación PPEE
<b>Julio Vázquez</b> Jefe Ingeniería Proyectos Especiales VSL	<b>Leopoldo Morales</b> Gerente Arquitectura, diseño e innovación SSHH	<b>María Ortiz</b> Jefa Innovación y Proyectos NEXXO
<b>Macarena Carreño</b> Encargada de Innovación EIMISA	<b>Michelle Valenzuela</b> Coordinadora de Innovación PPEE	<b>Gabriel Smithe</b> Ingeniero Trainee NEXXO
<b>Natalia Mellado</b> Gerente Control y Gestión PT	<b>Luciano Fuentes</b> Ingeniero Gestión y Control PT	<b>Eduardo Rodríguez</b> Ingeniero de Innovación NEXXO

### COMITÉ DE INNOVACIÓN UN

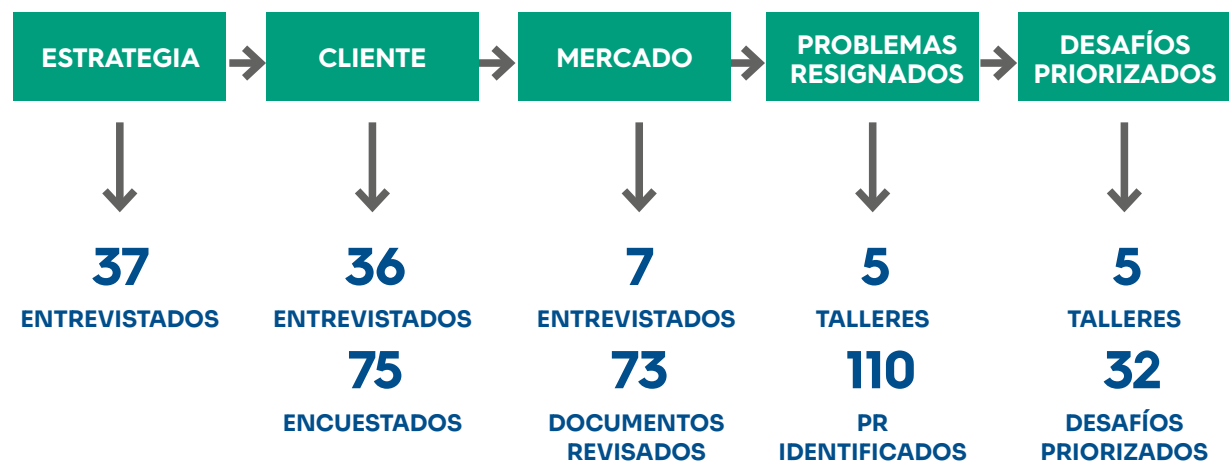


INNOVACIÓN ALINEADA A LA ESTRATEGIA 2025-2028

El nuevo ciclo estratégico redefine su **rol de la innovación como un habilitante clave para generar valor diferenciador hacia sus clientes**, lo que llevó a la necesidad de actualizar sus **desafíos estratégicos de innovación**. Este proceso, que se realiza cada dos años, permite alinear el rumbo de la innovación con la estrategia corporativa.

En 2025, dicho proceso fue desarrollado en conjunto con Socialab en cada una de sus unidades de negocio. Entre los principales insumos considerados se incluyeron entrevistas a actores estratégicos del Grupo EI, entrevistas a clientes y referentes de la industria, la revisión de tendencias y el levantamiento de problemas resignados.

El trabajo realizado con todas las Unidades de Negocio permitió identificar y priorizar 32 desafíos, de los cuales más del 50% se relaciona con tecnología e inteligencia digital, los que guiarán los esfuerzos para el periodo 2025-2028.

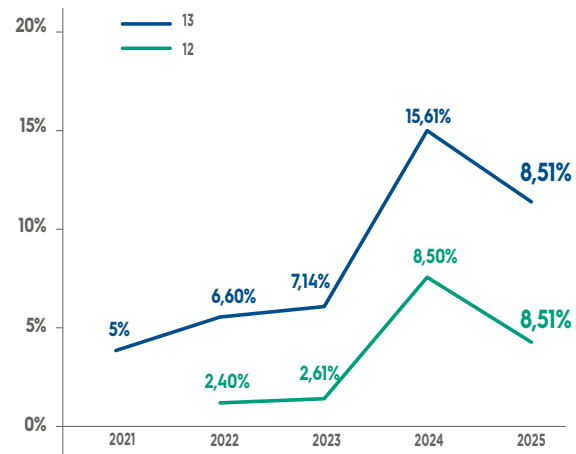


GRACIAS A LAS TENDENCIAS LEVANTADAS DURANTE ESTE PROCESO, SE CONSOLIDÓ UN DOCUMENTO PARA SER COMPARTIDO CON LA INDUSTRIA

## IMPACTO REAL

LA INNOVACIÓN Y LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL SE CONSOLIDARON EN 2025 COMO UN MOTOR CLAVE PARA LA GENERACIÓN DE VALOR EN GRUPO EI.

Durante este año, el portafolio de Innovación y Transformación Digital alcanzó \$4.028 MMCLP mediante 52 iniciativas, representando el 23,78% del resultado presupuestado del año. Dentro de este un 12,22% proviene de iniciativas de innovación con grado de novedad. Estos resultados demuestran que la innovación no constituye un esfuerzo aislado, sino un habilitante estratégico que contribuye directamente al desempeño de la compañía.



EL PORTAFOLIO DE ITD CONTIENE INICIATIVAS CON DIFERENTES GRADOS DE NOVEDAD, TANTO INICIATIVAS DIFERENCIADORAS Y MEJORAS CONTINUAS SON NECESARIAS PARA HABILITAR LOS CAMBIOS QUE NECESITA LA ORGANIZACIÓN.

### UN MODELO QUE MOVILIZA A TODA LA ORGANIZACIÓN

La industria exige evolucionar, y el Grupo EI responde transformándola. En 2025 reforzó que la innovación es una actitud permanente. A lo largo del Mes de Innovación y Transformación Digital se visibilizaron los desafíos priorizados que guiarán su trabajo, se destacaron aprendizajes e iniciativas con impacto comprobado y se difundieron tendencias emergentes que deben incorporarse para mantenerse a la vanguardia.

Cerró el mes con la Feria de Vinculación: Innovación con Impacto, un espacio diseñado para conectar a sus equipos con el ecosistema innovador mediante mecanismos de Corporate Venture, reconocer iniciativas estratégicas y visibilizar tendencias clave.

581

ASISTENTES ÚNICOS

59

CAPACITADOS (IA Y BIM)

12

RECONOCIDOS "INNOVACIONES DE REAL IMPACTO"

7

STATUPS INVITADAS AL CIERRE



CUENTA CON UNA CULTURA DE INNOVACIÓN QUE LE HA PERMITIDO ALCANZAR UN 13 ORGÁNICO DEL 5%. ESTE LOGRO PLANTEA EL DESAFÍO, DE CARA A 2028, DE CONTINUAR MOVILIZANDO A LA ORGANIZACIÓN PARA GENERAR UN IMPACTO DIFERENCIADOR AÚN MAYOR.



## RECONOCIDO EXTERNAMENTE

### UN MODELO RECONOCIDO Y VALIDADO EXTERNAMENTE

El Grupo Ei fue reconocido por **quinto año consecutivo en el Ranking Most Innovative Companies 2025**, esta vez en las categorías: **Ingeniería, Construcción e Inmobiliaria, con Proyectos Especiales y Holding, como Grupo Ei.**

Este reconocimiento valida nuestra capacidad sistemática de innovar mediante un modelo que integra: **definiciones estratégicas, una cultura pro-innovación, presupuesto dedicado, focos claros, procesos estructurados e indicadores de impacto.**

Como señaló Pablo Ivelic, CEO de Grupo Ei:

*“Este tipo de reconocimientos nos reafirman nuestro propósito. Estamos transformando la industria y agregando valor real a la empresa”.*

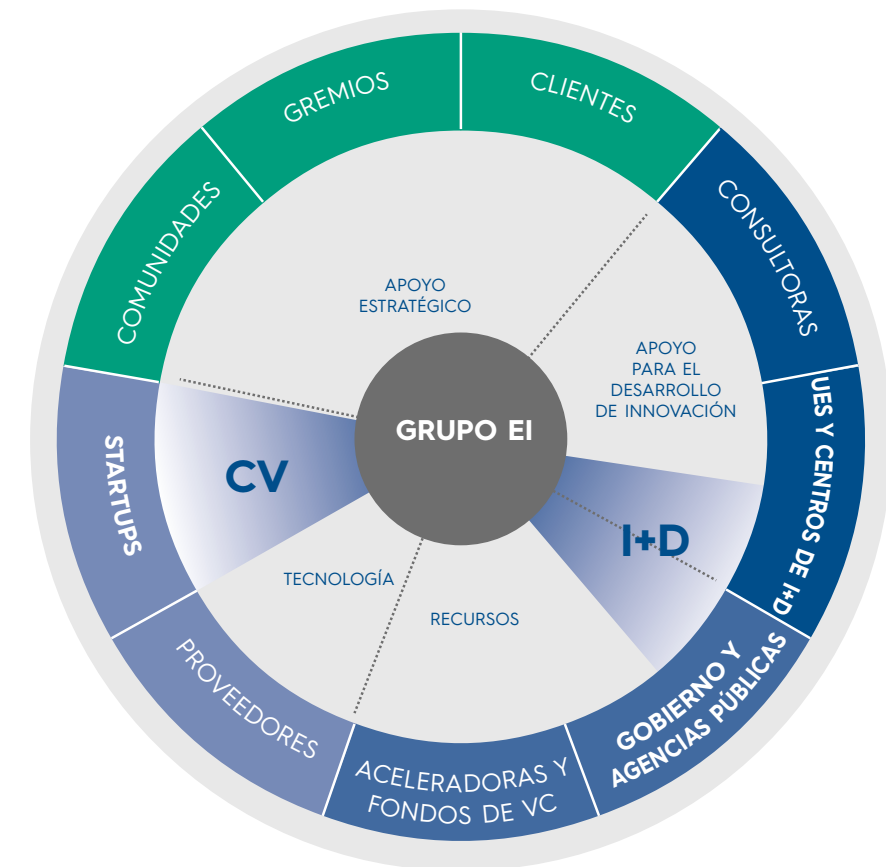
### SCOUTING CONTINUO QUE RESPONDE A LAS NECESIDADES DEL NEGOCIO

En Ei, nos vinculamos con externos para potenciar nuestras capacidades y facilitar el acceso a nuevas ideas y tecnologías. Trabajamos con 2 mecanismos, en base al desafío identificado.

- **Corporate Venturing (CV):** El Corporate Venturing para Ei busca vincularse con startups que sean habilitadoras para aumentar la productividad de forma sostenible y acelerar los procesos de transformación en la industria. Promovemos 3 tipos de mecanismos: Scouting, venture Client, Corporate Venture Capital.
- **Investigación + Desarrollo (I+D):** El I+D para Ei busca crear valor desde la Investigación y Desarrollo de nuevos conocimientos, tecnologías y soluciones en el ámbito científico tecnológico que sean habilitadoras para aumentar la productividad de forma sostenible y acelerar los procesos de transformación en la industria.

**+200**  
STARTUPS EN  
SCOUTING

**7**  
STARTUPS  
PARTICIPANDO  
EN EL  
PORTAFOLIO



## ESTRATEGIA DE TRANSFORMACIÓN E INTELIGENCIA DIGITAL

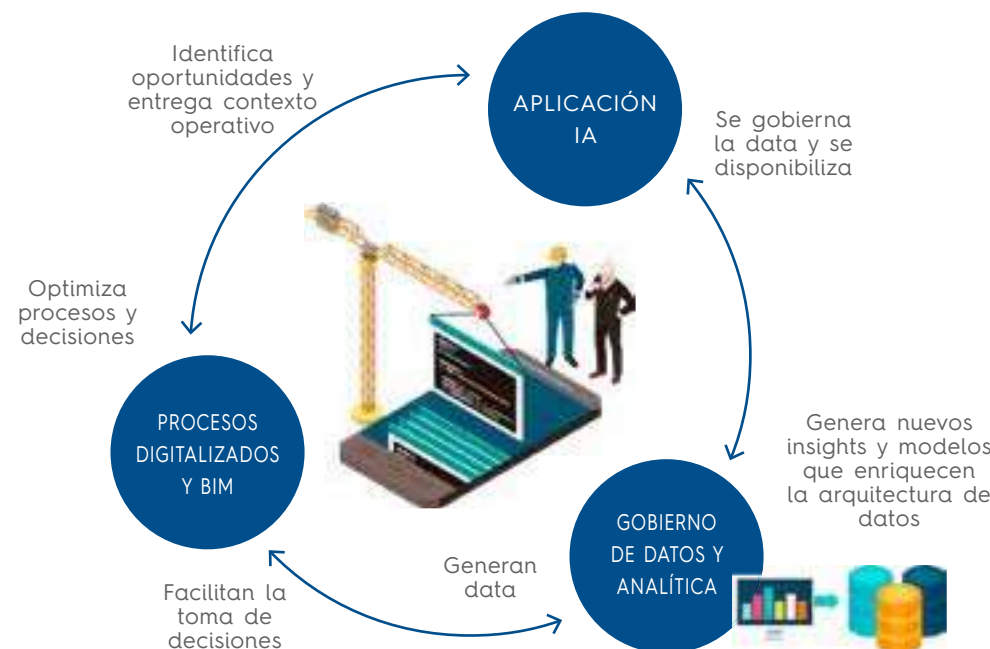
### ¿CÓMO SE PREPARA LA ORGANIZACIÓN PARA LAS NUEVAS TENDENCIAS TECNOLÓGICAS?

Dentro de Echeverría Izquierdo la Transformación e inteligencia Digital es un pilar que habilita la creación de valor dentro de nuestro negocio, mediante el levantamiento, recolección y buen uso de nuestra data para mejorar la productividad de sus procesos y facilitar la toma de decisiones de forma oportuna y basada en datos.

En 2025, el Grupo EI, ha estado trabajando en la definición de Roadmaps para acelerar la adopción digital y avanzar hacia su rol habilitante y diferenciador establecido por la Estrategia 2025-2028. Estos Roadmaps han sido contruidos de la mano de consultores expertos en torno a los temas que se detallarán a continuación.

HABILITADORES	PROCESOS DIGITALIZADOS Y BIM	GOBIERNO DE DATOS Y ANALÍTICA	IA AL CENTRO
	Digitalización y estandarización de procesos críticos, integrando BIM, gemelos digitales y tecnologías colaborativas para generar datos estructurados y mejorar la coordinación y trazabilidad.	Conjunto de políticas, roles y procesos que aseguran que los datos sean confiables, seguros y accesibles, convirtiéndolos en un activo estratégico para analítica e IA.	La IA como habilitador transversal, capaz de transformar datos en predicciones, recomendaciones y automatizaciones que retroalimentan procesos y decisiones.

### CÍRCULO DE VALOR DE LA TRANSFORMACIÓN E INTELIGENCIA DIGITAL EN EI PARA TRANSFORMAR TENDENCIAS EN VALOR PARA EL NEGOCIO.



## PROCESOS DIGITALIZADOS Y BIM

Digitalización y estandarización de procesos críticos, integrando BIM, gemelos digitales y tecnologías colaborativas para generar datos estructurados y mejorar la coordinación y trazabilidad.

### MIDIENDO SU MADUREZ DIGITAL PARA NIVELAR CAPACIDADES EN TODA LA ORGANIZACIÓN

Este año, junto a NTT Data, se midió el Índice de Madurez Digital y se diseñó una Hoja de Ruta Digital para **instalar conocimientos y capacidades digitales en sus equipos** y así preparar a la organización ante las nuevas tendencias tecnológicas. Con esta medición se busca:



- Evaluar la adaptación digital.
- Mejorar la experiencia de clientes internos y externos
- Identificar oportunidades de mejora de infraestructura, cultura y habilidades digitales.
- Orientar prioridades y recursos.

En 2025 cerró el proceso NEXXO, quien fue diagnosticado con un nivel de madurez de "esfuerzo por los silos", con iniciativas digitales valiosas pero poco integradas. A partir de este análisis, se definió su Roadmap con 16 iniciativas estratégicas, priorizadas en 5 líneas de acción.

### PARTICIPACIÓN EN LA HOJA DE RUTA BIM NACIONAL

Echeverría Izquierdo sabe que transformar la industria es un trabajo conjunto entre los distintos actores del ecosistema, es por esto que participa activamente en la Hoja de Ruta BIM nacional, impulsada por la CChC, que define lineamientos para la adopción de metodologías BIM en la industria. Este trabajo le permite:



- Alinear procesos internos con estándares nacionales e internacionales.
- Promover interoperabilidad y digitalización en proyectos.
- Contribuir a la transformación del sector construcción hacia modelos más eficientes y colaborativos.

## GOBIERNO DE DATOS Y ANALÍTICA

Su Gobierno de datos y analítica busca:

- Impulsar una **cultura de datos** que promueva **decisiones basadas en evidencia**
- **Asegurar que los datos habiliten eficiencia, mejora continua y automatización** en los procesos.
- **Generar insumos para inteligencia Artificial**, optimizando la arquitectura de datos mediante herramientas como Microsoft purview y fabrics.

### FORTALECIMIENTO DEL GOBIERNO DE DATOS Y LA ANALÍTICA CORPORATIVA

Durante el año avanzó en el fortalecimiento del gobierno de datos y la analítica corporativa mediante un trabajo complementario con dos consultoras especializadas:

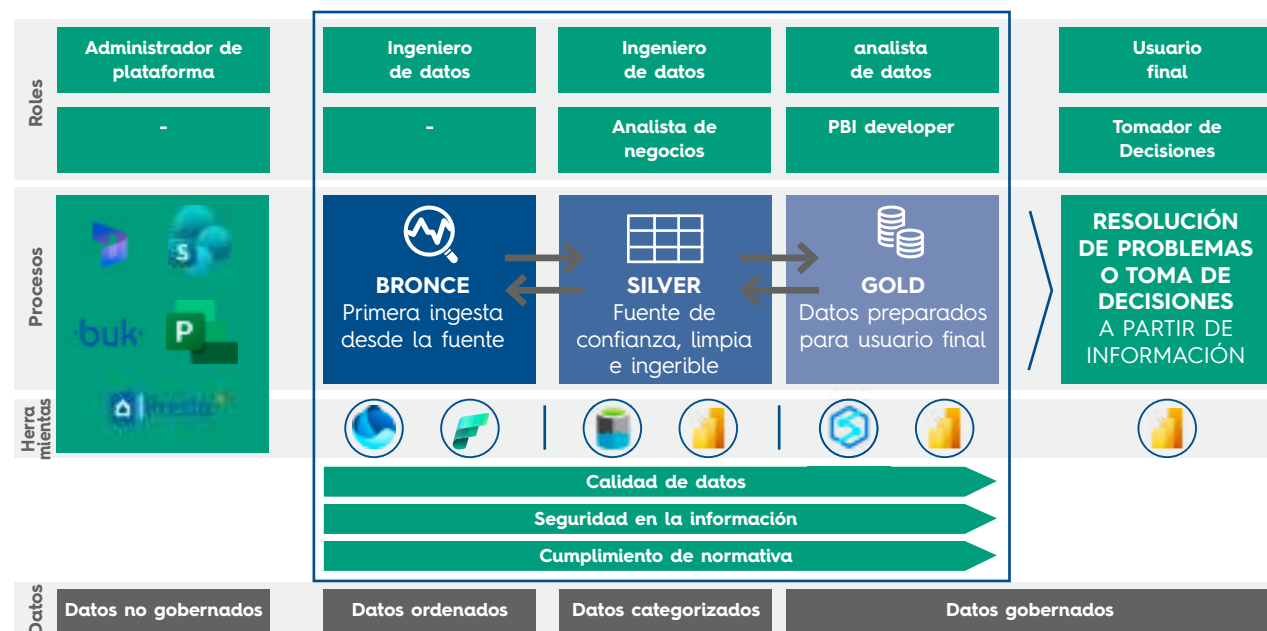
Junto a Alfapeople implementó la arquitectura técnica en Microsoft Fabric, incorporando un modelo de datos tipo Medallion (Bronze, Silver y Gold), cargas incrementales y conexiones estructuradas con sistemas transaccionales como Dynamics 365 Finance & Operations. Esto permitió una ingesta de datos ordenada, trazable y escalable.

Posteriormente, con el apoyo de Más Analytics, ha estado trabajando en la validación de esta arquitectura para formalizar el modelo de gobierno y uso de la analítica, estableciendo una metodología de self-service entre las unidades de negocio y TI, centralizando la lógica de negocio en modelos semánticos y fortaleciendo la gestión de datos mediante catálogos en Purview y certificación de información.

Este trabajo conjunto le ha permitido sentar las bases para una toma de decisiones basada en datos confiables y con mayor autonomía dentro de las Unidades de Negocio

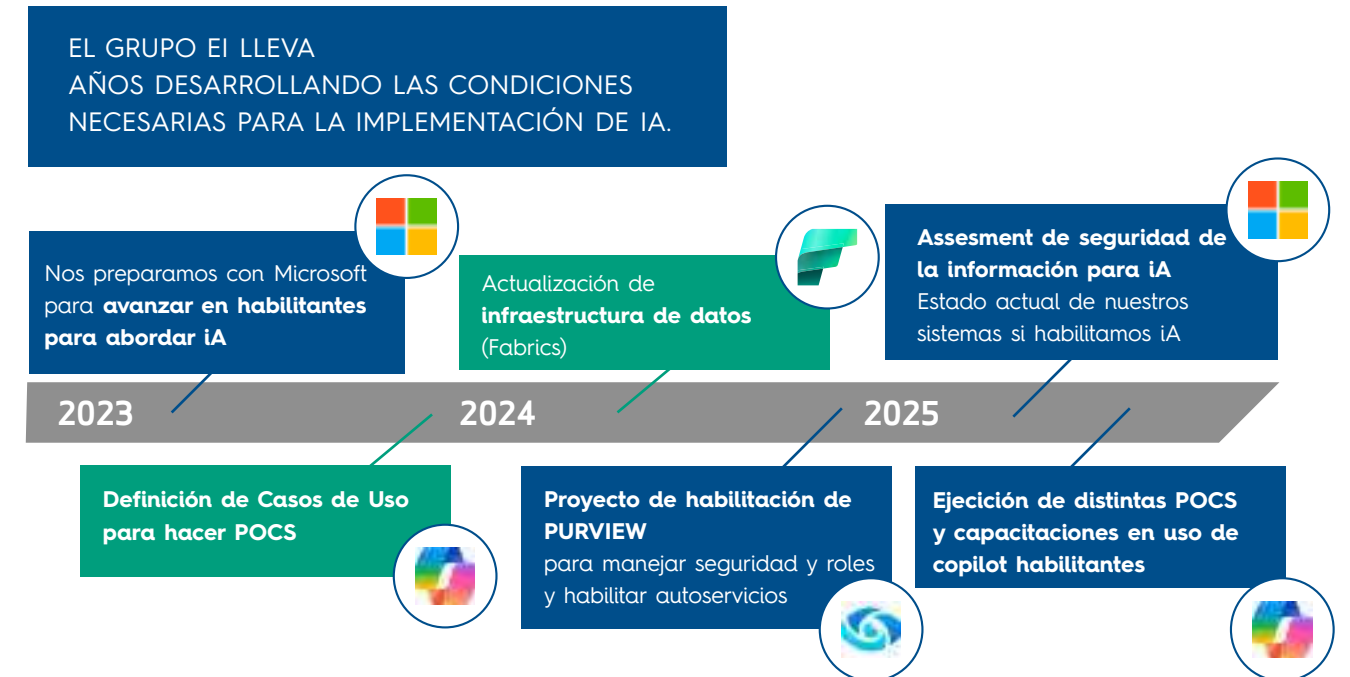


### INFRAESTRUCTURA Y GOBIERNO DE DATOS



## IA AL CENTRO

La IA como habilitador transversal, capaz de transformar datos en predicciones, recomendaciones y automatizaciones que retroalimentan procesos y decisiones.



A lo largo de estos años ha ejecutado múltiples POCs de IA para validar viabilidad técnica, seguridad, cumplimiento legal y valor potencial antes de escalar soluciones a nivel corporativo.

**LEGAL**

Agente basado en herramientas Microsoft desarrollado internamente para consulta de contratos y otros documentos legales internos alojados SharePoint y para generación de borradores para revisión de los abogados corporativos.

**SEGURIDAD**

Agente basado en herramientas Microsoft desarrollado internamente para consulta de accidentes, precursores, hallazgos de acciones y condiciones inseguras, consolidados en una base de datos corporativa para SS.HH.

**PROMESAS**

Agente para extraer Info de promesas de los clientes cuando ya esta firmada. Proceso que actualmente se tabula se forma manual.

*“Creemos que la innovación, la transformación digital y la inteligencia artificial son fundamentales para apalancar el desarrollo y el crecimiento”.*

**Ignacio Pérez**  
Gerente General Nexxo





## PLAN DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL CON IA GENERATIVA

Este 2025, junto a la consultora GOVMS impulsó el diseño de un Estrategia de Transformación Digital con foco en Inteligencia Artificial Generativa que permita **escalar su adopción de manera ordenada, segura y alineada a los objetivos del negocio.**

El trabajo junto a GOVMS contempla:

- **diagnóstico** ejecutivo de madurez en IA
- **benchmarking** frente a marcos de referencia internacionales
- una **definición colaborativa de la visión futura "to-be"** de la organización.
- Diseño de un **framework de gobernanza de IA** considerando aspectos éticos, de privacidad, seguridad y roles.
- elaboración de un **roadmap trianual** con iniciativas prioritizadas, recursos estimados e hitos claros de implementación.

Este plan busca sentar las bases para posicionar la IA como un habilitador transversal, maximizando su impacto en el negocio y asegurando una adopción sostenible en el tiempo.

## INICIATIVAS DESTACADAS



### OBRALINK: MÓDULO CONTROL DE AVANCE DE OBRA (PPEE)

**Desafío a resolver:** Control manual del avance físico en obra, con alta inversión de tiempo y riesgo de errores en medición y planificación.

**Descripción:** Solución que automatiza la detección y medición del progreso del hormigón, encofrados y armaduras en proyectos de construcción. Incluye visualización del sitio en tiempo real, planificador y Last Planner automatizado.

**Beneficios de la solución:**

1. Menos tiempo en levantamiento manual y consolidación de avances.
2. Mayor precisión y trazabilidad del progreso (menos reprocesos).
3. Planificación más ágil, con alertas tempranas para correcciones.

**Tipo de IA que utiliza:** Visión computacional + modelos de detección sobre imágenes/video (IA para reconocimiento de patrones en obra).



ETAPA INICIATIVA: ESCALAMIENTO



### EXTRACCIÓN AUTOMATIZADA PROMESAS INMOBILIARIAS (SSHH)

**Desafío a resolver:** Tabulación manual de promesas firmadas, proceso lento y propenso a errores.

**Descripción:** Agente interno que extrae automáticamente información de promesas y genera tablas listas para análisis.

**Beneficios de la solución:**

1. 180 promesas en 10 minutos (vs. 1.800 minutos manuales).
2. 30 HH ahorradas y 3 días hábiles menos en el ciclo.
3. Mayor confiabilidad en la información.

**Tipo de IA que utiliza:**

IA para extracción de datos (OCR/Document AI) + automatización.



ETAPA INICIATIVA: POC



### SIMULACIÓN DE ESTRATEGIAS CONSTRUCTIVAS (EIMISA)

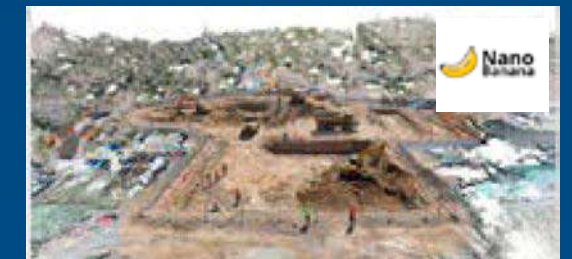
**Desafío a resolver:** Dificultad para visualizar y comunicar procesos constructivos antes de ejecutarlos, lo que limita la planificación y la prevención de riesgos.

**Descripción:** Uso combinado de BIM con Nano Banana para generar escenarios constructivos y KlingAI para crear videos automáticos de las secuencias. Esto permite planificar, optimizar y comunicar estrategias de manera más clara y eficiente.

**Beneficios de la solución:**

- Mejora la planificación y comparación de alternativas.
- Reduce riesgos al anticipar problemas en secuencias.
- Facilita la comunicación entre equipos mediante videos claros.

**Tipo de IA que utiliza:** IA Generativa.



ETAPA INICIATIVA: PILOTO

# CIBERSEGURIDAD



DURANTE 2025, EL GRUPO EI **CONSOLIDÓ SU MODELO DE GOBIERNO EN SEGURIDAD DIGITAL**, REFORZANDO SU CAPACIDAD PARA ANTICIPAR RIESGOS, ASEGURAR LA CONTINUIDAD OPERACIONAL Y RESPONDER A NUEVAS EXIGENCIAS REGULATORIAS, EN UN CONTEXTO DE CRECIENTE INTERDEPENDENCIA TECNOLÓGICA.

Las iniciativas de Transformación e Inteligencia Digital desarrolladas durante 2025 le han permitido reforzar su infraestructura de datos y de seguridad digital, además de prepararse para el cumplimiento de la Ley de Protección de Datos Personales 21.719.

## GOBIERNO CORPORATIVO DE SEGURIDAD DIGITAL

Articulado a través del Comité de Seguridad Digital e integrado por Rodrigo Sánchez P., Gerente de Innovación y Transformación Digital, Cristian Saitua D., Gerente de Administración y Finanzas, Juan Pablo Suffiotti, Gerente Fiscalía Corporativa y Óscar Severino L., Encargado de Seguridad Digital Corporativa. Este Comité tiene como propósito **definir y supervisar la estrategia corporativa de Seguridad Digital, asegurando la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los activos de información siguiendo marcos internacionales (NIST e ISO 27001).**

Este 2025 se realizaron dos sesiones en las que se avanzó en la formalización de su rol dentro del modelo de gobierno corporativo.

### GESTIÓN DE RIESGOS:

definición del enfoque para la actualización de la matriz de riesgos informáticos corporativa, incorporando dimensiones de datos e inteligencia artificial, alineada con marcos internacionales como NIST e ISO 27001.

### CUMPLIMIENTO Y CONFIANZA:

fortalecimiento de protocolos de respuesta ante incidentes y supervisión del cumplimiento normativo, incluyendo la Ley N° 21.719 sobre protección de datos personales.

### ACTIVOS DIGITALES Y EFICIENCIA:

implementación de un sistema de inventario de activos digitales, iniciando con los notebooks corporativos, orientado a proteger la información, asegurar el uso de software autorizado y mejorar la eficiencia del soporte.

### CULTURA DE SEGURIDAD:

consolidación de la ciberseguridad como una responsabilidad transversal, promoviendo prácticas preventivas y sostenibles en toda la organización.

## GRI 418-1A, 418-1 B

La compañía cuenta con una Política Corporativa de Seguridad Digital y una Política Corporativa de Gobierno de Datos, las cuales establecen criterios claros para el uso y resguardo de la información corporativa.

- Durante 2025 Echeverría Izquierdo no registró reclamaciones fundamentadas, presentadas por partes externas ni por organismos reguladores, relativas a violaciones de la privacidad de los datos de clientes.
- En este periodo la Empresa no se vio expuesta a situaciones de filtración, robo o pérdida de datos e información de clientes.

# INFORMACIÓN ADICIONAL

## ALCANCE DE LA MEMORIA

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

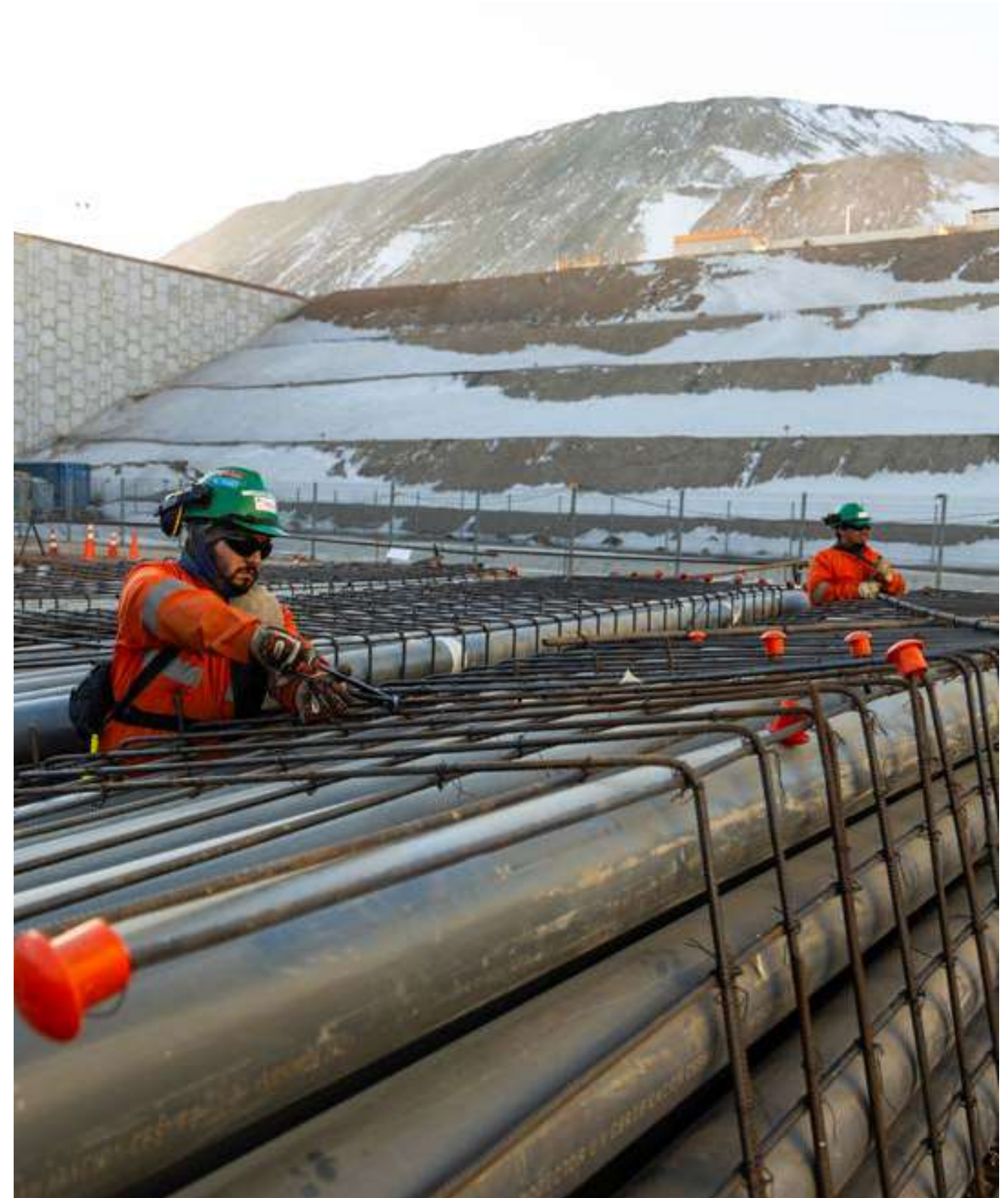
La Memoria Integrada 2025 de Echeverría Izquierdo presenta el desempeño de la compañía en materias económicas, sociales, ambientales y de gobernanza, en coherencia con la estrategia de sostenibilidad del Grupo y con los avances impulsados durante el período en ámbitos como gestión de riesgos, descarbonización, doble materialidad, relacionamiento comunitario y fortalecimiento del gobierno corporativo.

La información reportada comprende el período entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025 e incluye a la totalidad del Grupo Echeverría Izquierdo, considerando sus unidades de negocio Montajes Industriales, Proyectos Especiales, Pilotes Terratest, Nexxo, Soluciones Habitacionales y VSL.

El contenido de esta memoria ha sido elaborado conforme a los requerimientos de la Global Reporting Initiative (GRI) y de la Norma de Carácter General N°461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), incluyendo las modificaciones introducidas por la NCG N°519. Complementariamente, se incorporan indicadores SASB, de acuerdo con las industrias en las que participa el Grupo, con el objetivo de fortalecer la comparabilidad, trazabilidad y consistencia de la información divulgada. La memoria también integra referencias a los indicadores del Dow Jones Sustainability Index (DJSI), como parte del seguimiento de la gestión ESG y de la mejora continua en el desempeño corporativo.

Asimismo, esta edición incorpora información vinculada a la gestión de riesgos y a la evolución del enfoque climático del Grupo, incluyendo antecedentes sobre gobernanza, medición de emisiones y desarrollo de la estrategia de descarbonización, en línea con las prácticas de divulgación que la compañía ha venido consolidando en los últimos períodos. Durante 2025, estas materias fueron abordadas en instancias corporativas de sostenibilidad y gestión de riesgos, reforzando su integración en la toma de decisiones y en el seguimiento de los principales desafíos del negocio.

La información contenida en esta memoria no ha sido sometida a un proceso general de verificación externa, con excepción de la información relativa a huella de carbono, cuya cuantificación ha sido verificada externamente y reconocida en el marco del programa Huella Chile. En caso de que corresponda reexpresar información reportada en ejercicios anteriores, ello será informado explícitamente en la sección respectiva, resguardando la transparencia y trazabilidad del reporte.



# INDICADORES DE SOSTENIBILIDAD

## ESG BOOK

### SEGURIDAD LABORAL

CATEGORÍA	2024	2025
Tasa de Accidentabilidad	0,34	0,33
Tasa de Siniestralidad	20,57	17,40
Tasa de Frecuencia	1,36	1,32
Tasa de Fatalidad	0	0
Tasa de Enfermedades Profesionales	0,29	0,12
Promedio de días perdidos por accidentes	49,39	48,35
HH	24.231.834	25.686.649

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%

### TASA DE ACCIDENTABILIDAD

#### GRI 403-9

UNIDAD DE NEGOCIO	2021	2022	2023	2024	2025
El Montajes Industriales	0,42	0,10	0,19	0,14	0,07
Nexxo	0,25	0,29	0,20	0,18	0,27
El Edificaciones - PPEE	2,18	2,61	1,33	1,17	2,42
Pilotest Terratest Chile	1,08	0,85	0,51	0,72	0,36
Pilotest Terratest Perú	3,33	1,89	2,46	0,79	0,84
Constructora Echeverría Izquierdo SSHH	0,00	1,28	0,45	1,70	1,22
VSL	0,00	2,01	0,61	0,82	0,00
Consolidado	0,59	0,45	0,35	0,34	0,33

### TASA DE FRECUENCIA DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES (OIFR)

#### GRI 403-10

UNIDAD DE NEGOCIO	2021	2022	2023	2024	2025
El Montajes Industriales	0,37	0,50	0,22	0,27	0,27
Nexxo	0,20	0,00	0,27	0,37	0,00
El Edificaciones - PPEE	0,41	0,00	0,00	0,00	0,00
Pilotest Terratest Chile	0,00	0,00	0,00	0,95	0,00
Pilotest Terratest Perú	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Constructora Echeverría Izquierdo SSHH	0,00	0,00	0,89	0,00	0,00
VSL	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Consolidado	0,31	0,29	0,25	0,29	0,12

OIFR: N° de eventos en el año/total de horas trabajadas en el año \* 1.000.000

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

UNIDAD DE NEGOCIO	2021	2022	2023	2024	2025
El Montajes Industriales	1,68	0,40	0,77	0,54	0,27
Nexxo	1,00	1,17	0,81	0,73	1,09
El Edificaciones - PPEE	8,67	10,37	5,26	4,64	9,58
Pilotest Terratest Chile	4,28	3,39	2,04	2,84	1,44
Pilotest Terratest Perú	13,23	8,19	9,52	3,17	3,23
Constructora Echeverría Izquierdo SSHH	0,00	5,09	1,78	6,75	4,83
VSL	0,00	7,99	2,41	3,24	0,00
Consolidado	2,33	1,79	1,39	1,36	1,32

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

UNIDAD DE NEGOCIO	2021	2022	2023	2024	2025
El Montajes Industriales	0,00	0,00	N/A	N/A	N/A
Nexxo	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
El Edificaciones - PPEE	4,24	3,44	2,65	6,73	5,72
Pilotest Terratest Chile	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Pilotest Terratest Perú	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Constructora Echeverría Izquierdo SSHH	8,38	0,00	1,22	2,79	5,52
VSL	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Consolidado	0,31	0,29	0,25	0,29	0,12

LTIFR: N° de lesiones con tiempo perdido/total de horas trabajadas en el año \* 1.000.000

## ESG BOOK

## CAPITAL HUMANO

## PORCENTAJE MUJERES POR TIPO DE TRABAJO O CARGO

## GRI 405-1

CATEGORÍA	2022	2023	2024	2025	META 2026
% de mujeres en cargos gerenciales	20%	18%	22%	19%	20%
% de mujeres en cargos Gerenciales Senior	20%	23%	20%	25%	25%
% de mujeres en cargos Gerenciales Junior	19%	18%	22%	19%	20%
% de mujeres en cargos Gerenciales en áreas generadoras de ingresos	10%	8%	9%	6%	8%
% de mujeres en cargos STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas)		19%	16%	22%	22%
<b>% DE MUJERES EN LA DOTACIÓN TOTAL</b>	<b>7%</b>	<b>8%</b>	<b>8%</b>	<b>9%</b>	10%

## N° DE TRABAJADORES POR GÉNERO

## CMF 5.1.1 | GRI 405-1

CATEGORÍA LABORAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
Alta gerencia	12	3	15	20%
Gerencia	86	15	101	15%
Jefatura	1.479	79	1.558	5%
Operario	7.032	112	7.144	2%
Fuerza de venta	2	5	7	71%
Administrativo	359	222	581	38%
Auxiliar	204	171	375	46%
Otros profesionales	566	275	841	33%
Otros técnicos	945	150	1.095	14%
<b>TOTAL</b>	<b>10.685</b>	<b>1.032</b>	<b>11.717</b>	<b>8%</b>

## 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	73	93	4	204	115	259	132	898
	Hombres	12	83	1.446	6.470	2	340	188	548	908	9.997
<b>TOTAL CHILENA</b>		<b>15</b>	<b>98</b>	<b>1.519</b>	<b>6.563</b>	<b>6</b>	<b>544</b>	<b>303</b>	<b>807</b>	<b>1.040</b>	<b>10.895</b>
Boliviana	Mujeres	0	0	1	4	0	3	13	2	5	28
	Hombres	0	0	12	159	0	0	2	1	13	187
<b>TOTAL BOLIVIANA</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>163</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>215</b>
Peruana	Mujeres	0	0	2	8	0	-	17	5	2	34
	Hombres	0	0	12	132	0	4	3	2	6	159
<b>TOTAL PERUANA</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>140</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>193</b>
Venezolana	Mujeres	0	0	3	0	1	11	8	5	7	35
	Hombres	0	0	5	58	0	5	2	13	12	95
<b>TOTAL VENEZOLANA</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>58</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>130</b>
Haitiana	Mujeres	0	0	0	2	0	0	4	0	0	6
	Hombres	0	0	0	132	0	6	1	-	2	141
<b>TOTAL HAITIANA</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>134</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>147</b>
Colombiana	Mujeres	0	0	0	5	0	2	8	2	1	18
	Hombres	0	0	1	50	0	1	7	1	1	61
<b>TOTAL COLOMBIANA</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>55</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>79</b>
Ecuatoriana	Mujeres	0	0	0	-	0	1	1	0	2	4
	Hombres	0	0	3	14	0	1	1	0	1	20
<b>TOTAL ECUATORIANA</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>24</b>
Otras Nacionalidades*	Mujeres	0	1	0	5	0	1	5	3	1	16
	Hombres	0	2	0	12	0	2	0	0	2	18
<b>Total Otras Nacionalidades*</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>34</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>15</b>	<b>101</b>	<b>1.558</b>	<b>7.144</b>	<b>7</b>	<b>581</b>	<b>375</b>	<b>841</b>	<b>1.095</b>	<b>11.717</b>

\*Argentina, Brasileña, Cubana, Dominicana, Mexicana, Paraguaya y Uruguaya.

## DOTACIÓN POR REGIÓN

## GRI 2-7

REGIÓN	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Región de Arica y Parinacota	0	0	0
Región de Tarapacá	42	867	909
Región de Antofagasta	222	2.599	2.821
Región de Atacama	78	1.532	1.610
Región de Coquimbo	16	88	104
Región de Valparaíso	112	1.577	1.689
Región Metropolitana de Santiago	378	1.274	1.652
Región del Libertador Bernardo O'Higgins	117	1.702	1.819
Región del Maule	0	0	0
Región de Ñuble	0	0	0
Región del Biobío	25	425	450
Región de la Araucanía	1	0	1
Región de los Ríos	5	170	175
Región de los Lagos	0	2	2
Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo	0	0	0
Región de Magallanes y Antártica Chilena	36	449	485
<b>TOTAL</b>	<b>1.032</b>	<b>10.685</b>	<b>11.717</b>

## 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	<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>160</b>	<b>0</b>	<b>52</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>60</b>	<b>1.254</b>	<b>119</b>	<b>267</b>	<b>1.912</b>
	Mujeres	77	0	21	0	0	11	29	54	45	237
30 a 40 años	<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>226</b>	<b>0</b>	<b>109</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>454</b>	<b>2.566</b>	<b>435</b>	<b>404</b>	<b>4.206</b>
	Mujeres	84	0	40	1	5	35	42	156	74	437
41 a 50 años	<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>120</b>	<b>7</b>	<b>93</b>	<b>2</b>	<b>43</b>	<b>544</b>	<b>1.822</b>	<b>203</b>	<b>232</b>	<b>3.066</b>
	Mujeres	35	3	46	0	8	26	28	51	24	221
51 a 60 años	<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>62</b>	<b>8</b>	<b>90</b>	<b>3</b>	<b>38</b>	<b>383</b>	<b>1.152</b>	<b>68</b>	<b>140</b>	<b>1.944</b>
	Mujeres	24	0	48	3	2	7	11	12	6	113
61 a 70 años	<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>112</b>	<b>337</b>	<b>16</b>	<b>50</b>	<b>568</b>
	Mujeres	2	0	15	1	0	0	2	2	1	23
Más de 70 años	<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>21</b>
	Mujeres	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>581</b>	<b>15</b>	<b>375</b>	<b>7</b>	<b>101</b>	<b>1.558</b>	<b>7.144</b>	<b>841</b>	<b>1.095</b>	<b>11.717</b>
	Hombres	11	0	15	0	9	112	335	14	49	545

## 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
<b>1 AÑO O MENOS</b>	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>974</b>	<b>5.804</b>	<b>2</b>	<b>425</b>	<b>293</b>	<b>448</b>	<b>723</b>	<b>8.682</b>
	Mujeres	0	3	28	97	2	162	128	138	100	658
	Hombres	0	10	946	5.707	0	263	165	310	623	8.24
<b>1 A 3 AÑOS</b>	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>225</b>	<b>995</b>	<b>1</b>	<b>97</b>	<b>57</b>	<b>183</b>	<b>216</b>	<b>1.780</b>
	Mujeres	0	2	17	12	1	37	30	64	22	185
	Hombres	0	4	208	983	0	60	27	119	194	1.595
<b>3 A 6 AÑOS</b>	<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>185</b>	<b>261</b>	<b>1</b>	<b>41</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>111</b>	<b>731</b>
	Mujeres	0	1	16	2	1	17	11	30	17	95
	Hombres	2	11	169	259	0	24	7	70	94	636
<b>6 A 9 AÑOS</b>	<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>51</b>	<b>28</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>49</b>	<b>21</b>	<b>175</b>
	Mujeres	0	3	5	1	0	0	0	18	8	35
	Hombres	4	10	46	27	2	6	1	31	13	140
<b>9 AÑOS O MÁS</b>	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>57</b>	<b>123</b>	<b>56</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>61</b>	<b>24</b>	<b>349</b>
	Mujeres	3	6	13	0	1	6	2	25	3	59
	Hombres	6	51	110	56	0	6	4	36	21	290
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>15</b>	<b>101</b>	<b>1.558</b>	<b>7.144</b>	<b>7</b>	<b>581</b>	<b>375</b>	<b>841</b>	<b>1.095</b>	<b>11.717</b>

## TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

## CMF 5.1.5

CATEGORÍA LABORAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL GENERAL
Alta Gerencia	0	1	1
Gerencia	0	0	0
Jefatura	1	14	15
Operario	0	46	46
Fuerza de venta	0	0	0
Administrativos	2	3	5
Auxiliares	2	5	7
Otros Profesionales	1	8	9
Otros Técnicos	5	5	10
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>11</b>	<b>82</b>	<b>93</b>

## FORMALIDAD LABORAL

## CMF 5.2 | GRI 2-7

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA LABORAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL GENERAL
<b>INDEFINIDO</b>		<b>571</b>	<b>3.947</b>	<b>4.518</b>
	Alta Gerencia	3	12	15
	Gerencia	15	86	101
	Jefatura	62	685	747
	Operario	45	2.231	2.276
	Fuerza de venta	4	2	6
	Administrativos	95	112	207
	Auxiliar	88	56	144
	Otros Profesionales	193	326	519
	Otros Técnicos	66	437	503
<b>FIJO</b>		<b>147</b>	<b>1.242</b>	<b>1.389</b>
	Alta Gerencia	0	0	0
	Gerencia	0	0	0
	Jefatura	7	81	88
	Operario	31	866	897
	Fuerza de venta	1	0	1
	Administrativos	22	48	70
	Auxiliar	51	37	88
	Otros Profesionales	22	30	52
	Otros Técnicos	13	180	193
<b>OBRA</b>		<b>314</b>	<b>5.496</b>	<b>5.810</b>
	Alta Gerencia	0	0	0
	Gerencia	0	0	0
	Jefatura	10	713	723
	Operario	36	3.935	3.971
	Fuerza de venta	0	0	0
	Administrativos	105	199	304
	Auxiliar	32	111	143
	Otros Profesionales	60	210	270
	Otros Técnicos	71	328	399
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>1.033</b>	<b>10.684</b>	<b>11.717</b>

## ADAPTABILIDAD LABORAL

## CMF 5.3

ADAPTABILIDAD LABORAL	CATEGORÍA LABORAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
<b>SIN ADAPTABILIDAD</b>		<b>871</b>	<b>10.538</b>	<b>11.409</b>
	Alta Gerencia	0	2	2
	Gerencia	4	58	62
	Jefatura	63	1.450	1.513
	Operario	112	7.032	7.144
	Fuerza de venta	0	0	0
	Administrativos	208	354	562
	Auxiliar	164	200	364
	Otros Profesionales	198	507	705
	Otros Técnicos	122	935	1.057
<b>CON ADAPTABILIDAD</b>		<b>162</b>	<b>146</b>	<b>308</b>
	Alta Gerencia	3	10	13
	Gerencia	11	28	39
	Jefatura	17	29	46
	Operario	0	0	0
	Fuerza de venta	5	2	7
	Administrativos	14	5	19
	Auxiliar	7	4	11
	Otros Profesionales	77	58	135
	Otros Técnicos	28	10	38
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>1.033</b>	<b>10.684</b>	<b>11.717</b>

## SUELDOS PROMEDIO POR NIVEL

## CMF 5.4.1

	MUJERES	HOMBRES
Nivel Ejecutivo (solo sueldo base)	8.641.430	14.869.747
Nivel Ejecutivo (sueldo base y otros incentivos)	8.950.668	15.019.747
Nivel Gerencial (solo sueldo base)	6.549.947	8.346.524
Nivel Gerencial (sueldo base y otros incentivos)	6.859.185	8.496.524
Nivel No-Gerencial	1.151.526	934.421

## BRECHA SALARIAL

## CMF 5.4.2

CATEGORÍA LABORAL	MEDIA*	MEDIANA**
Alta Gerencia	58,70%	54,20%
Gerencia	74,20%	78,10%
Jefatura	111,00%	121,90%
Operario	86,30%	78,30%
Fuerza de Venta	95,70%	90,10%
Administrativo	89,30%	95,80%
Auxiliar	70,30%	62,50%
Otros Profesionales	83,40%	91,50%
Otros Técnicos	87,60%	89,70%

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

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

## CONTRATACIONES 2025

## GRI 401-1

	N°	TASA*
Hombres	8.021	92,40%
Mujeres	660	7,60%
Menores de 30 años	1.564	18,02%
Entre 30 y 40 años	3.181	36,64%
Entre 41 y 50 años	2.225	25,63%
Entre 51 y 60 años	1.360	15,67%
Entre 61 y 70 años	341	3,93%
Más de 70 años	10	0,12%
Ejecutivos	14	0,16%
No ejecutivos	8.667	99,84%
Chilenos	8.131	93,66%
Extranjeros	550	6,34%
<b>TOTAL</b>	<b>8.681</b>	<b>100%</b>

\* En relación al total de contrataciones.

## HISTÓRICO DE CONTRATACIONES, CONTRATACIONES INTERNAS Y COSTO DE CONTRATACIÓN

	2021	2022	2023	2024	2025
N° Nuevas contrataciones	8.045	8.823	7.348	5.838	8.681
% de vacantes completadas por candidatos internos	12,5%	15,2%	11,8%	8,1%	8%
Costo promedio de contratación (CLP)	\$36.436	\$54.664	\$39.419	\$38.303	\$34.238

## ROTACIÓN

## GRI 401-1

	N°	TASA
Hombres	7.551	14,98%
Mujeres	482	8,25%
Menores de 30 años	1.663	17,84%
Entre 30 y 40 años	2.923	14,27%
Entre 41 y 50 años	1.921	13,55%
Entre 51 y 60 años	1.214	13,28%
Entre 61 y 70 años	303	11,90%
Más de 70 años	9	7,14%
Ejecutivos	9	1,35%
No ejecutivos	8.024	14,53%
Chilenos	7.563	14,58%
Extranjeros	470	11,45%
<b>TOTAL</b>	<b>8.033</b>	<b>14,36%</b>

## ROTACIÓN VOLUNTARIA\*

	2021	2022	2023	2024	2025
Hombres	3,2%	2,7%	2,1%	1,99%	2,03%
Mujeres	2,7%	2,5%	2,4%	1,93%	1,58%
Menores de 30 años	5,1%	4,5%	3%	2,5%	2,90%
Entre 30 y 40 años	3,8%	3,2%	2,5%	2,28%	2,30%
Entre 41 y 50 años	2,8%	2,3%	1,9%	2,02%	1,74%
Entre 51 y 60 años	2,2%	1,8%	1,7%	1,18%	1,35%
Entre 61 y 70 años	1,5%	1,4%	1,2%	1,75%	0,47%
Más de 70 años	1,6%	2,2%	0,5%	0,00%	0,00%
Ejecutivos	0,3%	0,4%	0,4%	0,5%	0,00%
No ejecutivos	3,2%	2,7%	2,1%	2%	2%
Chilenos	3,1%	2,6%	2%	1,9%	1,96%
Extranjeros	4,8%	4,2%	3,7%	2,6%	2,37%
<b>TOTAL</b>	<b>3,2%</b>	<b>2,7%</b>	<b>2,1%</b>	<b>1,98%</b>	<b>1,99%</b>

## INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN

## CMF 5.8 i

	INVERSIÓN	% QUE REPRESENTA EL GASTO DE LOS INGRESOS TOTALES
Gasto Sence	\$782.279.548.-	0,13%
Gasto Empresa	\$488.089.614.-	0,08%
<b>GASTO TOTAL</b>	<b>\$1.272.286.762.-</b>	<b>0,20%</b>

	INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN
Hombres	\$1131.971.815
Mujeres	\$140.314.947
Menores de 30 años	\$195.404.698
Entre 30 y 40 años	\$508.611.592
Entre 41 y 50 años	\$345.047.614
Entre 51 y 60 años	\$182.126.743
Entre 61 y 70 años	\$40.419.459
Más de 70 años	\$676.655
Ejecutivos	\$32.102.066
No ejecutivos	\$1.240.184.696
Chilenos	\$1.179.462.818
Extranjeros	\$92.823.944

## TRABAJADORES CAPACITADOS

## CMF 5.8 ii

	Nº
Número de trabajadores capacitados	9989
Porcentaje dotación anual 2024 capacitado	56%
Número de trabajadores hombres capacitado	9.087
Número de trabajadores mujeres capacitadas	902

## HORAS DE CAPACITACIÓN

	HORAS
Total anual de horas destinadas a capacitación	274.943
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	15,1
Mujeres	20,7
Menores de 30 años	10,7
Entre 30 y 40 años	14,3
Entre 41 y 50 años	15,0
Entre 51 y 60 años	12,3
Entre 61 y 70 años	11,4
Más de 70 años	12,3
<b>TOTAL</b>	<b>15,5</b>

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

Nota: La encuesta se realiza cada 2 años por este motivo, los resultados corresponden a la encuesta realizada en 2024.

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

	2025
Trabajadores sindicalizados	6.755
Trabajadores con extensión sindical	293
Trabajadores cubiertos por convenios colectivos	7048
% de trabajadores cubiertos por acuerdos de negociación colectiva	60%

PERMISO PARENTAL

CMF 5.7 | GRI 401-3

CATEGORÍA LABORAL	PROMEDIO DE DÍAS	
	MUJERES	HOMBRES
Alta gerencia	-	-
Gerencia	210	-
Jefatura	215	4
Operario	192	5
Fuerza de Venta	-	-
Administrativo	161	5
Auxiliar	73	-
Otros profesionales	152	4
Otros técnicos	171	4

CATEGORÍA LABORAL	TOTAL
Colaboradores que hicieron efectivo el beneficio de licencia parental	36
Colaboradores que vuelven posterior al uso de licencia parental	31
Tasa de retorno	86%
Colaboradores que permanecen 12 meses posterior a beneficio	S/I
Tasa 12 meses	S/I



## INDICADORES DE ECOEFICIENCIA OPERACIONAL

## GRI 302-1/3

## CONSUMO DE COMBUSTIBLES NO RENOVABLES

	UNIDAD	2021	2022	2023	2024	2025
OFICINA CORPORATIVA CENTRAL	MWh	-	-	-	-	-
SOLUCIONES HABITACIONALES	MWh	271	1.224	684	164	720
PILOTES TERRATEST	MWh	8.991	3.975	3.908	6.775	4.079
NEXXO	MWh	1.984	629	3.557	6.701	5.934
MONTAJES INDUSTRIALES	MWh	25.513	178	242	216	6535
VSL	MWh	75	168	81	40	50
PROYECTOS ESPECIALES	MWh	1.256	1.083	329	537	1911
EI PERÚ	MWh	-	-	679	4.078	1.948

## INTENSIDAD CONSUMO COMBUSTIBLES NO RENOVABLES / INGRESOS

	UNIDAD	2021	2022	2023	2024	2025
OFICINA CORPORATIVA CENTRAL	kWh/USD	-	-	-	-	-
SOLUCIONES HABITACIONALES	kWh/USD	5,895	25,818	17,266	3,03	15,41
PILOTES TERRATEST	kWh/USD	211,587	178,285	237,643	201,37	79,80
NEXXO	kWh/USD	22,863	4,428	25,825	50,71	39,01
MONTAJES INDUSTRIALES	kWh/USD	81,767	0,533	0,655	0,97	21,35
VSL	kWh/USD	8,747	14,839	10,178	6,46	8,74
PROYECTOS ESPECIALES	kWh/USD	15,313	14,467	4,168	8,80	21,29
EI PERÚ	kWh/USD	-	-	19,101	105,03	41,46

## INTENSIDAD CONSUMO COMBUSTIBLES NO RENOVABLES / HORAS HOMBRE (HH)

	UNIDAD	2021	2022	2023	2024	2025
OFICINA CORPORATIVA CENTRAL	kWh/HH	-	-	-	-	-
SOLUCIONES HABITACIONALES	kWh/HH	1,822	2,078	0,61	0,14	0,86
PILOTES TERRATEST	kWh/HH	9,612	6,743	7,963	6,42	2,94
NEXXO	kWh/HH	0,396	0,091	0,478	0,82	0,72
MONTAJES INDUSTRIALES	kWh/HH	1,191	0,008	0,013	0,02	0,59
VSL	kWh/HH	0,164	0,335	0,195	0,13	0,19
PROYECTOS ESPECIALES	kWh/HH	0,64	0,56	0,173	0,36	1,39
EI PERÚ	kWh/HH	-	-	1,624	9,40	1,65

## CONSUMO ELECTRICO NO RENOVABLES

	UNIDAD	2021	2022	2023	2024	2025
OFICINA CORPORATIVA CENTRAL	MWh	-	77,36	71,07	-	-
SOLUCIONES HABITACIONALES	MWh	118,06	222,00	74,94	137,87	237,07
PILOTES TERRATEST	MWh	288,37	186,84	188,56	181,00	175,00
NEXXO	MWh	178,95	191,91	207,59	185,87	196,13
MONTAJES INDUSTRIALES	MWh	509,11	174,30	92,69	90,61	107,93
VSL	MWh	66,87	48,30	62,67	52,72	51,08
PROYECTOS ESPECIALES	MWh	913,19	416,86	233,18	0,76	978,56
EI PERÚ	MWh	-	-	100,54	421,75	60,33

## INTENSIDAD CONSUMO DE ELECTRICIDAD NO RENOVABLE / INGRESOS

	UNIDAD	2021	2022	2023	2024	2025
OFICINA CORPORATIVA CENTRAL	kWh/USD	-	81,22	-	-	-
SOLUCIONES HABITACIONALES	kWh/USD	2,57	4,68	1,89	2,54	5,08
PILOTES TERRATEST	kWh/USD	6,79	8,38	11,47	5,38	3,42
NEXXO	kWh/USD	2,06	1,35	1,51	1,41	1,29
MONTAJES INDUSTRIALES	kWh/USD	1,63	0,52	0,25	0,41	0,35
VSL	kWh/USD	7,80	4,27	7,88	8,49	9,01
PROYECTOS ESPECIALES	kWh/USD	11,13	5,57	2,95	0,01	10,90
EI PERÚ	kWh/USD	-	-	2,83	10,86	1,28

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

	UNIDAD	2021	2022	2023	2024	2025
OFICINA CORPORATIVA CENTRAL	kWh/HH	-	0,20	0,20	-	-
SOLUCIONES HABITACIONALES	kWh/HH	0,79	0,38	0,07	0,12	0,28
PILOTES TERRATEST	kWh/HH	0,31	0,32	0,38	0,17	0,13
NEXXO	kWh/HH	0,04	0,03	0,03	0,02	0,02
MONTAJES INDUSTRIALES	kWh/HH	0,02	0,01	0,01	0,01	0,01
VSL	kWh/HH	0,15	0,10	0,15	0,17	0,20
PROYECTOS ESPECIALES	kWh/HH	0,47	0,22	0,12	0,00	0,71
EI PERÚ	kWh/HH	-	-	0,24	0,97	0,05

NOTA: Se incorpora información de intensidades del año 2024 correspondientes a Filial Perú

## GENERACIÓN DE RESIDUOS

## GRI 306-3, 4 y 5

## RESIDUOS NO PELIGROSOS

	UNIDAD	2021	2022	2023	2024	2025
OFICINA CENTRAL CORPORATIVA	ton	-	4,43	4,99	5,6	5,69
SOLUCIONES HABITACIONALES	ton	4,28	8.522,25	8.600,77	3.846,30	3.412,46
PILOTES TERRATEST	ton	92,72	176,38	101,53	95,2	89,76
NEXXO	ton	-	23,24	38,25	75	77,58
MONTAJES INDUSTRIALES	ton	4.366,53	61,44	54,32	37,1	2.900,31
VSL	ton	28,4	14,65	20,62	15	15,11
PROYECTOS ESPECIALES	ton	2.071,50	11.431,15	12.522,05	5.955,60	19.279,78
EI PERÚ	ton	-	-	8,25	7,7	47

## RESIDUOS PELIGROSOS

	UNIDAD	2021	2022	2023	2024	2025
OFICINA CENTRAL CORPORATIVA	ton	-	-	-	-	-
SOLUCIONES HABITACIONALES	ton	-	-	-	-	-
PILOTES TERRATEST	ton	23,74	24,89	25,24	41,4	45,123
NEXXO	ton	44,07	16,27	42,28	179,8	38,775
MONTAJES INDUSTRIALES	ton	52,8	10,48	17,72	8,13	10,95
VSL	ton	1,49	0,22	1,38	1,3	0,906
PROYECTOS ESPECIALES	ton	-	1,53	-	-	0,97
EI PERÚ	ton	-	-	2,89	-	3,39

## RESIDUOS RECICLADOS

	UNIDAD	2021	2022	2023	2024	2025
OFICINA CENTRAL CORPORATIVA	ton	-	-	-	0,19	0,11
SOLUCIONES HABITACIONALES	ton	-	-	-	-	-
PILOTES TERRATEST	ton	-	95,86	6,84	8,2	97,74
NEXXO	ton	15,94	20,48	13,69	114,2	53,83
MONTAJES INDUSTRIALES	ton	1.092,18	0,05	50,68	0	41,88
VSL	ton	2,5	4,41	-	0,06	-
PROYECTOS ESPECIALES	ton	-	299,83	194,03	353,3	1.753,90
EI PERÚ	ton	-	-	-	-	52,51

NOTA: Se incorpora información de residuos reciclados del año 2024 correspondientes a Montajes Industriales

## CONSUMO DE AGUAS MUNICIPALES

## GRI 303-5

	UNIDAD	2020	2021	2022	2023	2024	2025
OFICINA CENTRAL CORPORATIVA	M³		1.560	1.560	1.692	2.049	1.801,00
SOLUCIONES HABITACIONALES	M³	1.536	8.016	8.016	4.238	5.751	6.548,00
PILOTES TERRATEST	M³		2.005	2.005	1.262	2.729	1.992,74
NEXXO	M³	2.700	1.267	1.267	1.262	1.997	1.640,00
MONTAJES INDUSTRIALES	M³	20.617	2.318	2.318	2.292	2.669	4.799,00
VSL	M³	2.600	798	798	690	184	1.077,00
PROYECTOS ESPECIALES	M³	107920	13.346	13.346	17.147	937	33.335,00

## SATISFACCIÓN DE CLIENTES 2025

EMPRESA	MEDICIÓN	COBERTURA	RESULTADO 2025	META 2025
Montajes Industriales	Encuesta	90%	95%	90%
Proyectos Especiales	Encuesta	85%	84%	80%
Nexxo	Encuesta	76%	87,2%	75%
Pilotes Terratest	Encuesta	100%	78%	80%
VSL	Encuesta	100%	91%	85%

EMPRESA	MEDICIÓN	TASA DE RESPUESTA POR INTERACCIÓN	% RESULTADO NPS 2025	META 2025
Soluciones Habitacionales	Encuesta	Ventas: 44% Escrituración: 49% Entregas: 42% Postventa: 21%	Transaccional: 68% Ventas: 81% Escrituración: 70% Entregas: 74% Postventa: 50%	Aunque no establecimos una meta específica para el 2025, el NPS transaccional creció un 10,83%, alcanzando un 68% ponderado. Como desafío estratégico, se estableció mejorar la experiencia de postventa con una meta de 50% de recomendación transaccional.

Nota metodológica: Escrituración se comenzó a medir a partir de septiembre 2025. Su tasa de respuesta corresponde a los cuatro meses que se alcanzó a medir (septiembre a diciembre).

## ÍNDICE GRI

ESTÁNDAR GRI	N°	CONTENIDO	UBICACIÓN
Contenidos Generales	2-1	Detalles organización	2
Contenidos Generales	2-2	Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	216
Contenidos Generales	2-3	Periodo del informe, frecuencia, punto de contacto	216
Contenidos Generales	2-4	Reexpresión de información	216
Contenidos Generales	2-5	Verificación externa	216
Contenidos Generales	2-6	Actividades, cadena de valor, otras relaciones comerciales	168; 172; 188
Contenidos Generales	2-7	Empleados	220-225
Contenidos Generales	2-9	Estructura de gobernanza, composición	26, 30
Contenidos Generales	2-10	Designación, selección del máximo órgano de gobierno	26
Contenidos Generales	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	26
Contenidos Generales	2-12	Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión del manejo de impacto	44 - 49; 194 - 196
Contenidos Generales	2-13	Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	44 - 49; 194 - 196
Contenidos Generales	2-14	Papel del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	36
Contenidos Generales	2-15	Conflictos de interés	182
Contenidos Generales	2-16	Comunicación de preocupaciones críticas	178
Contenidos Generales	2-17	Conocimiento colectivo del órgano de gobierno	34
Contenidos Generales	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	35
Contenidos Generales	2-19	Políticas de remuneración	42 - 43
Contenidos Generales	2-20	Proceso para determinar la remuneración	42
Contenidos Generales	2-21	Relación de compensación total anual	116 - 118; 226
Contenidos Generales	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	74-78
Contenidos Generales	2-23	Compromisos, políticas	74-78; 172; 178; 184
Contenidos Generales	2-24	Incorporación de compromisos de política	172; 176; 178; 184
Contenidos Generales	2-25	Procesos para remediar impactos negativos	44 - 49; 194 - 196
Contenidos Generales	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento, plantear inquietudes	180
Contenidos Generales	2-27	Cumplimiento de la legislación, las normativas	182
Contenidos Generales	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	83
Contenidos Generales	2-30	Acuerdos de negociación colectiva	136; 231
Desempeño Económico	201-1	Valor económico directo generado, distribuido	186
Prácticas de abastecimiento	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	170
Anticorrupción	205-2	Comunicación, formación sobre políticas, procedimientos anticorrupción	179
Anticorrupción	205-3	Casos de corrupción confirmados, medidas tomadas	180
Competencia desleal	206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas, contra la libre competencia	181
Temas Materiales	3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	79-81
Temas Materiales	3-2	Lista de temas materiales	79-81
Energía	302-1	Consumo de energía dentro de la organización	156; 232
Energía	302-2	Consumo de energía fuera de la organización	232
Energía	302-3	Intensidad energética	232
Agua, Efluentes	303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	160

ESTÁNDAR GRI	N°	CONTENIDO	UBICACIÓN
Agua, Efluentes	303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	160
Agua, Efluentes	303-5	Consumo de agua	235
Emisiones	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	147-149
Emisiones	305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	147-149
Emisiones	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	147-149
Emisiones	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	147-149
Residuos	306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	157
Residuos	306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	157
Residuos	306-3	Residuos generados	234
Residuos	306-4	Residuos no destinados a eliminación	234
Residuos	306-5	Residuos destinados a eliminación	234
Evaluación ambiental de proveedores	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	172; 174
Evaluación ambiental de proveedores	308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro, medidas tomadas	172; 174
Empleo	401-1	Contrataciones de nuevos empleados, rotación de personal	227 - 228
Empleo	401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	131
Empleo	401-3	Permiso parental	134; 231
Salud, seguridad en el trabajo	403-1	Sistema de gestión de la salud, la seguridad en el trabajo	92-93
Salud, seguridad en el trabajo	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	96-97
Salud, seguridad en el trabajo	403-3	Servicios de salud en el trabajo	102
Salud, seguridad en el trabajo	403-4	Participación de los trabajadores, consultas, comunicación sobre salud, seguridad en el trabajo	100
Salud, seguridad en el trabajo	403-5	Formación de trabajadores sobre salud, seguridad en el trabajo	100-101
Salud, seguridad en el trabajo	403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	102-103
Salud, seguridad en el trabajo	403-7	Prevención, mitigación de los impactos para la salud, la seguridad	96
Salud, seguridad en el trabajo	403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud, la seguridad	92
Salud, seguridad en el trabajo	403-9	Lesiones por accidente laboral	218
Salud, seguridad en el trabajo	403-10	Las dolencias, enfermedades laborales	219
Formación, educación	404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	127; 229
Formación, educación	404-2	Programas para desarrollar las competencias	124
Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1	Diversidad de órganos de gobierno, empleados	220 - 223
Diversidad e igualdad de oportunidades	405-2	Ratio entre el salario básico, la remuneración de mujeres, de hombres	116-118
No Discriminación	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendida	119-121
Comunidades locales	413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local	138
Comunidades locales	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos	
142	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	173
Evaluación social de los proveedores	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	172; 174
Evaluación social de los proveedores	414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro, medidas tomadas	172; 174
Política pública	415-1	Contribución a partidos, /o representantes políticos	186
Privacidad del cliente	418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente, pérdida de datos del cliente	215

## INDICADORES SASB SERVICIOS DE INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN

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

CÓDIGO	PARÁMETRO	RESPUESTA
IF-EN-160a.1	Número de incidentes de no conformidad asociados con permisos, estándares y regulaciones medioambientales	0
IF-EN-160a.2	Análisis de los procesos para evaluar y gestionar los riesgos ambientales asociados al diseño, la ubicación y la construcción de los proyectos	Los 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.  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.
IF-EN-250a.1	Importe de los costes de reelaboración relacionados con los defectos y la seguridad	12.568 UF
IF-EN-250a.2 <sup>1</sup>	Importe total de pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con incidentes de seguridad y por defectos	\$29.101.795
IF-EN-320a.1	(1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR) y (2) tasa de mortalidad para a) empleados directos y b) empleados con contrato	(1) TRIR: 0,26 (2) a) 0 b) 0
IF-EN-410a.1	Número de (1) proyectos encargados certificados según un estándar de sostenibilidad de atributos múltiples de terceros y (2) proyectos activos pendientes de dicha certificación	(1) 0 (2) 1
IF-EN-410a.2	Análisis del proceso para incorporar las consideraciones de eficiencia energética e hídrica de la fase operativa en la planificación y el diseño de los proyectos	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.
IF-EN-410b.1	Cantidad de atrasos en (1) proyectos relacionados con los hidrocarburos y (2) proyectos de energías renovables	(1) 0 (2) 0
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 <sup>2</sup>	(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	(1) 149 (2) 0
IF-EN-510a.2 <sup>4</sup>	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	(1) 0 (2) 0

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	(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.  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 ( <a href="http://www.ei.cl">www.ei.cl</a> ), permitiendo la comunicación segura y confidencial de eventuales incumplimientos.  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.

TABLA 2: PARÁMETROS DE ACTIVIDAD

CÓDIGO	PARÁMETRO	RESPUESTA
IF-EN-000.A <sup>5</sup>	Número de proyectos activos	149
IF-EN-000.B <sup>6</sup>	Número de proyectos encargados (terminados)	135
IF-EN-000.C <sup>7</sup>	Total de cartera de pedidos	MM\$800.801

# 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) 177
IF-HB160a.3	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con las regulaciones ambientales	0
IF-HB160a.4	Análisis del proceso para integrar las consideraciones ambientales en la selección del emplazamiento, el diseño, el desarrollo y la construcción de las instalaciones	N/A 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: 0,96 (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	<p>En cuanto a las oportunidades, los proyectos inmobiliarios cuentan con la Calificación Energética de Vivienda (CEV), sistema de certificación ambiental voluntario (desde octubre 2025 pasa a ser obligatorio), 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 depts. 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.</p> <p>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.</p>

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	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
IF-HB410b.2	Número de (1) parcelas y (2) viviendas entregadas en terrenos Re urbanizables	(1) 0 (2) 0
IF-HB410b.3	(1) Número de viviendas entregadas en urbanizaciones compactas y (2) densidad media	(1) 287 (2) 177
IF-HB420a.1	Número de terrenos ubicados en zonas de inundación de 100 años	0
IF-HB420a.2	Descripción del análisis de la exposición al riesgo de cambio climático, grado de exposición sistemática de la cartera y estrategias para mitigar los riesgos	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
IF-HB-000.A	Número de terrenos controlados	9
IF-HB-000.B	Número de viviendas entregadas	464
IF-HB-000.C	Número de comunidades de venta activas	7

- 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.

QUIENES SOMOS

GOBIERNO CORPORATIVO

RESUMEN EJECUTIVO

PROYECTOS DESTACADOS 2025

GESTIÓN SOSTENIBLE

INFORMACIÓN GENERAL Y DE SOCIEDADES COLIGADAS

INFORMACIÓN FINANCIERA RESUMIDA