

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

2020



EMIN[®]
INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN

TRANSFORMAR JUNTOS LA MANERA DE CONSTRUIR



TRANSFORMAR JUNTOS LA MANERA DE CONSTRUIR



CONTENIDOS

01 INTRODUCCIÓN

■ Mensaje del Presidente	06
■ Mensaje del Gerente General	08
■ Historia: 36 años de innovación y grandes proyectos	10
■ EMIN en una Mirada	11
■ Estrategia de Consorcios: unión de experiencias para proyectos exitosos	12
■ Grupo EMIN	14
■ Nuestras Especialidades	16
■ Hitos de Sostenibilidad: construyendo futuro	18
■ Premios y Reconocimientos	19
■ Metodología y Materialidad	20

04 CULTURA EMIN

■ Formación y Liderazgo	51
■ Gestión del Talento	52
■ Diversidad	54
■ Desafíos para la Cultura EMIN	55

05 OPERACIONES

■ Innovación Continua	58
■ A la Vanguardia de la Tecnología	60
■ Nuestra Cadena de Valor	61
■ Cultura Preventiva	62
■ Estándares de Seguridad	64
■ Desempeño Ambiental	66
■ Emisiones	67
■ Colaboradores	74
■ Clientes	78
■ Proveedores	80
■ Comunidad	82
■ Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	84
■ Tabla Global Reporting Initiative (GRI)	88
■ Agradecimientos	91

02 ESTRATEGIA

■ Cómo Creamos Valor	24
■ Nuestra Base Organizacional	26
■ Estrategia Corporativa	28

03 GOBIERNO CORPORATIVO

■ Modelo de Gobierno Corporativo	32
■ Políticas Corporativas	33
■ Nuestro Directorio	34
■ Organización Matricial	36
■ Comité de Directores	38
■ Comité de Sostenibilidad	40
■ Gestión de Riesgos	42
■ Ética y Probidad	44
■ Derechos Humanos en la Empresa	47

06 RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS



01

INTRODUCCIÓN

En 36 años hemos forjado un rol relevante en la industria local, gracias a la mejora continua de nuestros procesos, innovación permanente y seguridad laboral.

01 INTRODUCCIÓN

MENSAJE DEL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO



Erwin Hoehmann Frerk
Presidente

“Desde que fundamos EMIN la sostenibilidad ha estado presente en nuestra cultura. Representa la forma en que hacemos las cosas y nos relacionamos”.

Con mucho entusiasmo me dirijo a ustedes para presentarles nuestro primer Reporte de Sostenibilidad, el cual da cuenta de la estrategia y la visión para abordar el desarrollo económico, social y ambiental de nuestra empresa.

Como en toda la industria, durante 2020 llevamos adelante nuestro negocio en medio de una pandemia, la cual nos obligó a desafiarlos y atender las necesidades urgentes de nuestros distintos grupos de interés. El reporte representa un gran hito para nosotros, ya que nos permite explicar, de forma transparente y responsable, quiénes somos y cómo actuamos.

Desde que fundamos EMIN, hace 36 años, la preocupación por nuestros colaboradores, comunidades y el medioambiente ha estado presente en nuestra cultura. Representa la forma en que hacemos las cosas y nos relacionamos.

Recuerdo que en nuestros primeros proyectos, con sólo un par de máquinas, acampábamos todos juntos en la obra, siendo muchos de nuestros trabajadores residentes de esas localidades. Todos fuimos construyendo esta empresa, desde el colaborador más nuevo hasta el gerente general, con esfuerzo, solidaridad y responsabilidad.

Esa rica experiencia nos llevó a consensuar una mirada común con los grupos de interés, permitiéndonos proyectar de buena manera nuestra organización hacia el futuro. Con el tiempo, fuimos acumulando conocimiento y una clara vocación por hacer las cosas bien.

Así, decidimos formalizar una estrategia de sostenibilidad para EMIN, la cual pone al centro nuestros principales grupos de interés: colaboradores, proveedores, clientes y comunidades.

Los colaboradores representan nuestro principal valor, puesto que esta empresa la construimos junto con ellos. Es por esto que durante este año de pandemia hicimos enormes esfuerzos por cuidar a nuestros equipos de trabajo y a todos con quienes nos relacionamos. El COVID-19 nos enseñó que somos capaces no sólo de implementar mejores protocolos, sino que podemos mejorar siempre nuestras conductas y cultura preventiva. Nos mostró que si trabajamos y colaboramos, lograremos que esta empresa perdure a lo largo del tiempo.

También estuvimos muy cerca de nuestros proveedores, quienes esperamos sigan siendo los socios estratégicos que son y necesitamos. Dado lo anterior, en 2020, considerando el contexto de crisis sanitaria e incertidumbre económica, conversamos con cada uno de ellos para conocer sus inquietudes y necesidades. Así resolvimos, por ejemplo, adelantar la fecha de pago para aquellos que se vieron más afectados.

Con nuestros clientes el compromiso y responsabilidad se mantuvo intacto. Esperamos seguir creciendo con ellos y entregarles un servicio de calidad, del más alto nivel. Así, seguiremos dando todo nuestro esfuerzo para que en los tiempos que vienen obtengan de nosotros la excelencia y el apoyo para concretar sus proyectos.

Por otra parte, buscamos establecer relaciones estrechas y permanentes con las comunidades que rodean nuestras operaciones, así como aportar a su desarrollo económico y social. Esto lo hacemos principalmente a través del fomento de la educación, llevando a cabo programas y alianzas en colegios e instituciones de educación superior de la ciudad de Calama. Así también, dada la crisis sanitaria del COVID-19, decidimos apoyar con recursos y medidas concretas a nuestros vecinos.

Desde el Directorio, seguiremos impulsando la sostenibilidad. Nuestro desafío mayor será adaptarnos a un escenario complejo, que continuará marcado por la pandemia y las exigencias del mercado, actuando siempre guiados por nuestros valores y principios.

“Desde el Directorio, seguiremos impulsando la sostenibilidad. Nuestro desafío mayor será adaptarnos a un escenario complejo, que continuará marcado por la pandemia y las exigencias del mercado, actuando siempre guiados por nuestros valores y principios”.

01 INTRODUCCIÓN

MENSAJE DEL GERENTE GENERAL

“Por muchos años, en EMIN dimos distintos pasos en aspectos económicos, sociales y medioambientales, que reflejan nuestro compromiso con la sostenibilidad”.

Qué duda cabe que el año 2020 quedará marcado en nuestra memoria porque fue increíblemente complejo, desafiante y lleno de incertidumbre. Pero, a su vez, también fue gratificante ver a la organización trabajar colaborativamente, abarcando los distintos desafíos con un enfoque definido de sostenibilidad. Es en las crisis cuando más se demuestran la cultura organizacional y la coherencia con los valores y principios que determinan las decisiones. Esto hace la diferencia en cómo reaccionan las distintas empresas ante la adversidad y, al mismo tiempo, su capacidad adaptativa.

Desde hace más de tres décadas, en EMIN hemos ido avanzando equilibradamente tanto en el desarrollo organizacional y económico como también en aspectos sociales y medioambientales, lo que implica que siempre ha existido una mirada integral sobre la sostenibilidad. En los últimos años hemos formalizado esta mirada, gestionando de una manera más estructurada, armónica y madura los distintos ámbitos, combinando las proyecciones de corto y largo plazo.

Es por ello que en nuestra última planificación estratégica, con miras a los próximos cinco años, fortaleceremos la gestión de la sostenibilidad mediante dos pilares claves: el crecimiento y la productividad. Concretar este desafío conllevará una transformación organizacional (digital y cultural), que procure alcanzar bienestar, desarrollo equilibrado y creación de valor compartido con nuestros grupos de interés.

Desempeño económico

En EMIN estamos convencidos de que el resultado no es un fin en sí mismo, sino más bien la consecuencia de hacer bien las cosas y de manera correcta, involucrando a nuestro entorno.

Durante 2020, a pesar de la pandemia, mantuvimos el funcionamiento de nuestras operaciones.



Mario Mandujano Devoto
Gerente General

Gracias a una rápida reacción ante las nuevas exigencias del ambiente y las medidas tomadas, no vimos mermada nuestra capacidad de gestión, lo que implicó asegurar la continuidad operacional en todos los proyectos, cumpliendo nuestro compromiso con los distintos clientes. Se debe tener presente que desarrollamos proyectos de gran envergadura, con dotaciones importantes, pero siempre priorizamos la salud y seguridad de nuestros colaboradores y, por consiguiente, de sus familias.

A pesar del difícil año que vivimos, que impactó directamente la operación y nos exigió adaptarnos constantemente, los resultados económicos de la empresa fueron positivos, dando una estabilidad que nos permitió apoyar a los distintos grupos de interés.



“Seguiremos trabajando para que todos nuestros grupos de interés se sientan escuchados y entendidos por nuestra empresa”.

Desempeño social

En materia de gestión preventiva, eje prioritario de nuestras operaciones, debemos destacar que en 2020 no tuvimos ningún accidente con tiempo perdido en nuestras obras ni instalaciones, lo que nos gratifica y fortalece la cultura preventiva que hemos venido desarrollando por casi una década.

Asimismo, utilizando las distintas plataformas tecnológicas, capacitamos a más de 1.400 colaboradores, abordando temáticas como liderazgo, prevención de riesgos, sostenibilidad, especialidades técnicas y gestión medioambiental.

También trabajamos en un plan de salud mental, junto a nuestro Comité Paritario Central, para apoyar de manera cercana a nuestros colaboradores en este año de pandemia.

Otro foco importante estuvo en nuestros proveedores. El fin fue incentivar la contratación y compras locales para potenciar el desarrollo económico de los lugares donde operamos. También nos reunimos con ellos para darles a conocer nuestra política y lineamientos de sostenibilidad y, siguiendo los objetivos propuestos, cocrear soluciones de valor compartido que nos permitan avanzar en esta materia.

Además, estuvimos muy presentes en la comunidad de Calama a través de dos ejes de acción: fomento de la educación y apoyo a familias vulnerables afectadas por la pandemia.

Aunque este año no se pudo realizar por la contingencia, desde 2013 hemos llevado a cabo el Programa Educación DUAL, que tiene como

propósito dar un espacio para que los alumnos de Calama puedan aprender y poner en práctica la especialidad que estudian en sus respectivos liceos. Buscamos que exista motivación, compromiso, una buena aproximación al mundo laboral y ganas de aprender.

En todos estos años han participado 30 alumnos y el 20% ha continuado siendo parte de EMIN. En 2020, gracias a una alianza con Enseña Chile y su programa Colegios que Aprenden, apoyamos al Colegio Río Loa en el desarrollo de capacidades de liderazgo y gestión en equipos directivos que beneficien al establecimiento.

En este año tan complejo, nos contactamos proactivamente con la comunidad con el objetivo de focalizar nuestra colaboración. Bajo este propósito, coordinamos actividades de ayuda como la sanitización de ferias libres, la entrega de cajas de alimentos, la cooperación con agrupaciones sociales, la entrega de antenas de internet y kits de aseo, entre otros insumos básicos.

Desempeño medioambiental

A partir del diagnóstico realizado en 2019 -respecto de las fuentes de emisión de Gases de Efecto Invernadero (GEI) que generamos a nuestro entorno-, en 2020 trabajamos en consolidar y oficializar nuestro cálculo de huella de carbono y gestión de residuos. Es así como realizamos nuestra primera medición de la huella de carbono en todas las obras donde operamos e instalaciones permanentes en Calama y Santiago, a través de un software que nos permitió registrar, analizar y trazar cada uno de los datos obtenidos.

En 2021 nos enfocaremos en disminuir la huella de carbono de nuestras operaciones. Luego, en 2022-2024 nos centremos en promover la eficiencia energética y, finalmente, iniciaremos la cuantificación de la huella hídrica en 2024-2025.

En EMIN seguiremos creciendo y desarrollándonos equilibradamente. Esto se encuentra en nuestra cultura y forma de hacer las cosas que, como mencionamos, también está formalizada en nuestra estrategia. Seguiremos colaborando con nuestros grupos de interés para juntos continuar creciendo en entornos seguros, positivos, productivos y creando valor para todos.



HISTORIA: 36 AÑOS DE INNOVACIÓN Y GRANDES PROYECTOS

Nuestra empresa nació en 1984 al alero de la firma de ingeniería Hoehmann Stagno y Asociados. El propósito era desarrollar proyectos y soluciones innovadoras en el ámbito de geosintéticos, principalmente para el sector minero.

La primera obra de este tipo, para Codelco División El Teniente, marcó el inicio de una serie de proyectos que hicieron que EMIN Ingeniería y Construcción se convirtiera rápidamente en referente en el ámbito de los geosintéticos. De esta forma, nuestra historia avanzó ligada a la innovación y la capacidad de atender un mercado cada vez más exigente.

Con el tiempo, comenzamos a explorar nuevas líneas de negocio, invirtiendo en tecnología y maquinaria del más alto nivel. También generamos

importantes alianzas y consorcios, ejecutando proyectos tanto en Chile como en otros países de Latinoamérica.

Así, a lo largo de los años hemos participado en distintas áreas de la construcción, colaborando con el crecimiento y desarrollo minero del país y desempeñando un rol fundamental en el campo de la hidrometalurgia.

En 36 años hemos forjado un rol relevante en la industria local, gracias a la mejora continua de nuestros procesos, innovación permanente y compromiso en la gestión preventiva.

Hoy en día somos una empresa contratista general que proporciona soluciones multidisciplinarias al mercado minero, industrial y de energía.

EMIN EN UNA MIRADA

Somos una empresa de servicios multidisciplinarios de ingeniería y construcción, que construye con pasión, excelencia y mirada al largo plazo.

PROYECTOS



Ejecutamos
18
proyectos durante 2020

COLABORADORES



Hoy somos
1.309
colaboradores

CONTRIBUCIÓN SOCIAL



1.573
niños y jóvenes beneficiarios de los programas
educacionales de EMIN

COVID-19



1.764

beneficiarios por medidas sanitarias realizadas
por EMIN (2)

HUELLA DE CARBONO



4.558 Ton CO2e. / HP*10⁶
9.599 Ton CO2e. / HM*10⁵
(3)

PROVEEDORES



260

48% corresponde a proveedores locales (4)

(1) Refiere al número de personas que residan en las regiones de Tarapacá, Antofagasta, Atacama y Coquimbo.

(2) Refiere al número de personas impactadas por iniciativas COVID-19, entre las cuales se integran: programas de sanitización en Terminal Agropecuario de Calama (300 personas), programa de sanitización en Feria Central Grecia en Calama (700 personas), kits de aseo en Jardín Apanal (64 personas), entrega de cajas de alimentos (500 personas) y apoyo en ollas comunes en Santiago y Calama (200 personas).

(3) -Ton CO2e: toneladas CO2 equivalentes emitida
-HP (Horas Persona) y HM (Horas Máquina)

-Estas cifras serán sometida a un proceso de verificación externa en abril de 2021.

(4) Refiere a proveedores que residan en las regiones de Tarapacá, Antofagasta, Atacama y Coquimbo.

01 INTRODUCCIÓN

ESTRATEGIA DE CONSORCIOS: UNIÓN DE EXPERIENCIAS PARA PROYECTOS EXITOSOS

En EMIN, desarrollar proyectos en consorcios es una definición de la estrategia comercial. A través de ellos, desde el año 2001 generamos asociaciones estratégicas de corto, mediano o largo plazo, lo cual nos permite tanto compartir riesgos y costos como disminuirlos, accediendo a economías de escala.

Tener consorcios bien administrados – con normas claras y culturas similares – nos permite competir de modo más eficiente, abarcar proyectos de mayor envergadura, así como mejorar nuestra capacidad de negociación y de acceso a alternativas de financiamiento. Al mismo tiempo, generar sinergias con colaboración estratégica, al unir experiencia, conocimiento y aprendizaje de buenas prácticas profesionales y técnicas.



HOY LOS CONSORCIOS ACTIVOS SON:

EMEX: Con 14 años de existencia, el consorcio EMEX está formado por las empresas EMIN Ingeniería y Construcción S.A. y Constructora EXCON S.A. Participa principalmente de proyectos asociados a movimientos de tierra de gran envergadura, donde se complementan con otros servicios, como revestimientos con geosintéticos y líneas de tuberías, desarrollando tranches de relaves, pilas de biolixiviación y movimiento de minerales con camiones de 100 toneladas, entre otros.

EMEX
EMIN - EXCON

EMEXCO: En funcionamiento desde 2018, el consorcio EMEXCO está conformado por las empresas EMIN Ingeniería y Construcción S.A., Constructora EXCON S.A y Constructora CONPAX. Actualmente está en funcionamiento en Spence Growth Option (SGO), ejecutando integralmente y de manera confiable el tranne de relaves de SGO – Spence.

EMEXCO

01 INTRODUCCIÓN GRUPO EMIN

Somos parte del Grupo de Empresas EMIN, orientado a brindar servicios a clientes industriales en los sectores minero, de infraestructura, inmobiliario, construcción, energía y obras públicas.

El grupo tiene presencia en Argentina, Brasil y Perú, y participa en varios consorcios, lo que le permite fortalecer los servicios que se ofrecen, potenciando y complementando su participación en el mercado.

EMIN: empresa de servicios multidisciplinarios de ingeniería y construcción, orientada a satisfacer las necesidades de empresas mineras, industriales, de energía e infraestructura.

MORPET: empresa cuyo foco es la promoción y aplicación de tecnología con materiales termoplásticos, entregando soluciones al manejo de fluidos en los procesos industriales.

EMIN SG: empresa orientada a proyectos del sector minero, industrial, de ingeniería e infraestructura, proporcionando soluciones en el área de geosintéticos y mejoramiento de suelos.

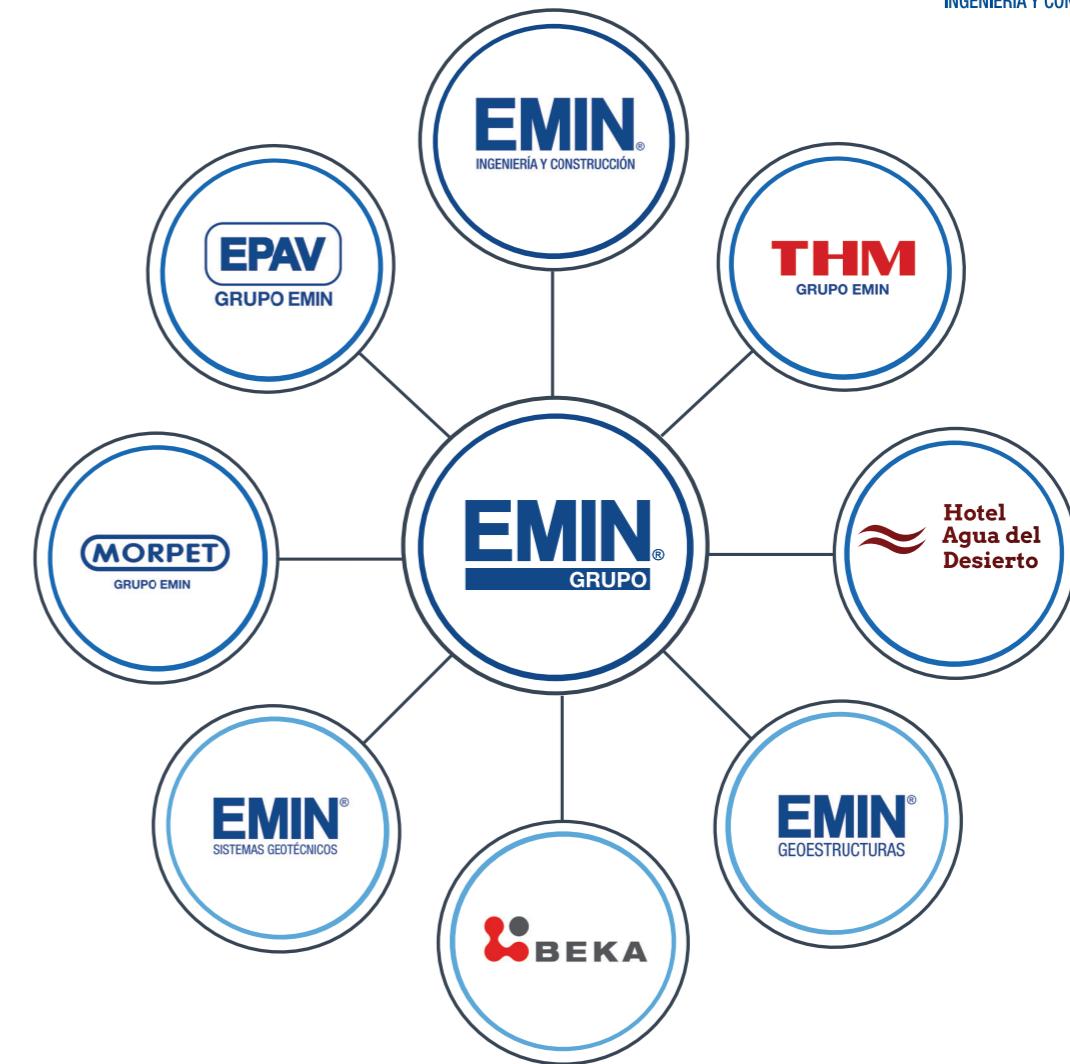
EPAV: empresa dedicada a la reparación y rehabilitación de calles, carreteras y aeropuertos, aplicando soluciones estructurales, funcionales, de seguridad vial y aérea, con proyectos en Chile y países de América Central.

THM: empresa orientada a satisfacer las necesidades del mercado minero a través del arriendo de maquinaria pesada para operaciones de movimiento de tierra.

BEKA: empresa dedicada a la comercialización, reparación y mantención de equipos de hormigón y mortero para los sectores mineros y de la construcción.

EMIN Geoestructuras: empresa con más de 20 años de experiencia, dedicada al mejoramiento de suelos y cimentaciones en sector privado y público de Perú.

Hotel Agua del Desierto Calama: hotel creado en 2004 para atender las necesidades de profesionales, ejecutivos y turistas que visitan la zona. Cuenta con infraestructura, servicios y equipamiento necesarios para entregar un buen descanso, excelente gastronomía y un grato entorno.



EMPRESAS ASOCIADAS

GPE S.A.: empresa líder en el desarrollo de centrales de energía renovable no convencional. Actualmente cuenta con siete centrales hidroeléctricas en operación, además del desarrollo de otros proyectos en diversas regiones de Chile.



Hoehmann Stagno y Asociados: empresa de ingeniería con experiencia en proyectos habitacionales, comerciales, educacionales, hospitalarios, aislamiento sísmico, industriales, centrales hidroeléctricas y refuerzos de estructuras por cambio de uso o aumento de altura, entre otros.



01 INTRODUCCIÓN NUESTRAS ESPECIALIDADES

16

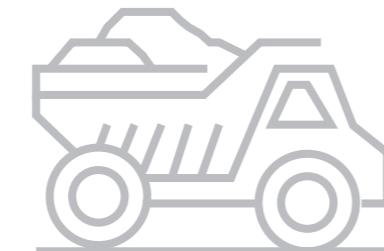
17



Somos un socio estratégico capaz de ejecutar operaciones seguras, productivas y rentables de acuerdo con los requerimientos de cada cliente. La suma de distintas especialidades, un amplio parque de maquinarias y equipos, personal capacitado y servicios innovadores y flexibles nos permiten entregar soluciones multidisciplinarias que garantizan una ejecución de excelencia.

Movimientos de tierra

Contamos con personal calificado y maquinaria especializada para adecuarnos a las necesidades de cada cliente, entregando un servicio seguro, efectivo y de alta calidad.



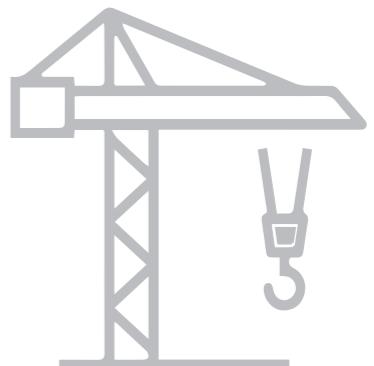
Piping y pipelines

Ejecutamos una gran cantidad de proyectos de piping, sistemas de tuberías (acero y aleaciones de hastelloy, carbono, inoxidable, entre otras). También utilizamos diferentes métodos de unión, como soldaduras, termo, electrofusión, entre otros. Finalmente, desarrollamos revestimientos interiores de tuberías de acero con High Density Polyethylene (HDPE).



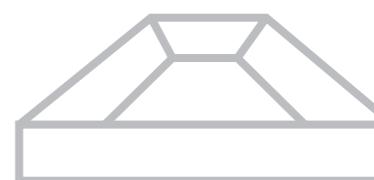
Construcción y montaje

Desarrollamos un servicio integral de obras civiles, montaje estructural y mecánico, lo que nos permite cubrir una amplia gama de proyectos.



Revestimientos con geosintéticos

Somos líderes en el diseño e instalación de geosintéticos en sus distintas aplicaciones, manteniendo altos estándares de calidad en el revestimiento de diversas superficies, como pilas de lixiviación, botaderos de ripios, piscinas, depósitos de residuos, canales, áreas de relaves y estructuras de hormigón, entre otros.



Mantención y operación

Contamos con equipos de profesionales especializados en la mantención y en dar soporte a la operación de plantas y procesos mineros tanto en superficie como subterráneo, garantizando una efectiva externalización de estas actividades.



01 INTRODUCCIÓN

HITOS DE SOSTENIBILIDAD: CONSTRUYENDO FUTURO



La sostenibilidad es el marco de referencia de nuestro quehacer. Esta se presenta como una herramienta esencial para alcanzar mayores niveles de excelencia y una relación responsable con nuestro entorno.



Nuestro método de gestión sostenible está diseñado para considerar los factores internos y externos que afectan la industria en la que operamos, incluyendo incertidumbres del mercado, junto con aspectos económicos, sociales y ambientales que durante el último tiempo han aumentado en su complejidad.

- Nuestra visión es "transformar juntos la manera de construir".
- Son la base de las decisiones y conductas a seguir que reflejan la identidad de EMIN y sus integrantes.
- Contamos con cuatro políticas que establecen marcos de acción para la gestión de la empresa.
- Periódicamente realizamos planificaciones estratégicas sobre nuestro negocio. La última planificación tuvo como horizonte proyecciones para 2025.
- Contribuimos a los ODS a través de nuestros programas y prácticas de sostenibilidad.

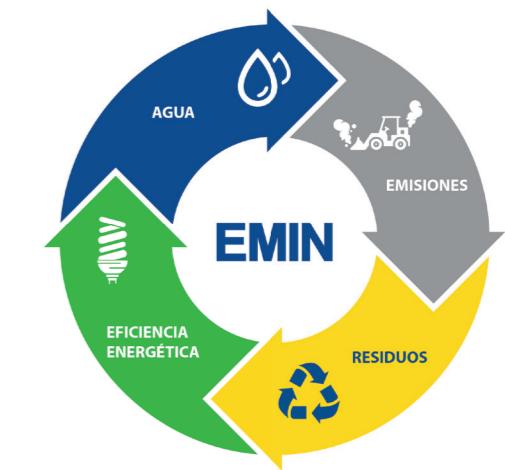
PLANES Y POLÍTICAS PARA LA SOSTENIBILIDAD

Política de Sostenibilidad EMIN

Formalizamos nuestra política de sostenibilidad con el objetivo de entregar un marco para el desempeño económico, social y ambiental, considerando las inquietudes del entorno y de los grupos de interés de EMIN. (Ver página 33)

Pilares

1. Gobernanza y Ética
2. Relacionamiento y Reputación
3. Operaciones
4. Cultura



Modelo de gestión ambiental EMIN

Ordenamos nuestro sistema de gestión ambiental, certificado desde 2004, en base a un nuevo modelo de gestión ambiental que integró cuatro lineamientos principales: emisiones, residuos, agua y eficiencia energética. (Ver página 66)

PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

Cuadro de Honor 6 Estrellas CChC

Por quinto año consecutivo fuimos reconocidos por nuestra gestión preventiva, integrando el Cuadro de Honor de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), obteniendo nuevamente la distinción máxima de 6 Estrellas.

Reconocimiento Compartiendo Buenas Prácticas en SST

Fuimos destacados por el programa de educación a distancia "La Radio Enseña", en alianza con la Fundación Enseña Chile y Radio Topater de Calama. El reconocimiento fue otorgado por la CChC y la Mutual de Seguridad.

Reconocimiento ComPROmiso PRO

La Cámara Chilena de la Construcción certificó nuestro proyecto "Obra de Ampliación Botaderos, Fase VIII - Radomiro Tomic" por cumplir con los estándares de sostenibilidad que exige la entidad.

01 INTRODUCCIÓN

METODOLOGÍA Y MATERIALIDAD

Para elaborar el presente Reporte de Sostenibilidad nos basamos en las directrices de Global Reporting Initiative (GRI). Este estándar sugiere iniciar con un proceso de materialidad que permita priorizar los temas más relevantes a reportar. Estos temas, también llamados temas materiales, se eligen por reflejar los efectos económicos, ambientales y sociales de la organización, o bien porque influyen significativamente en las decisiones de los grupos de interés.

La selección de estos temas suele realizarse a través de consultas a la alta gerencia y grupos de interés de la organización. Para este caso en particular, decidimos realizar un proceso de actualización de temas materiales, considerando un trabajo previo que se hizo en 2019 y que integró:

- Entrevistas a clientes y gerentes de área.
- Grupos focales a proveedores estratégicos, autoridades locales y miembros de la comunidad.
- Diversas reuniones con el Comité de Sostenibilidad.
- Talleres de Alineamiento Estratégico.

Este proceso de actualización se realizó en tres etapas de trabajo:



1. ETAPA 1 - REVISIÓN: investigamos información relevante de nuestro quehacer, así como tendencias nacionales e internacionales de la industria. Esto nos permitió profundizar en los temas prioritarios previamente seleccionados y evaluar su pertinencia al momento actual.

Tanto las encuestas como las entrevistas fueron realizadas de forma remota, vía telefónica o por videoconferencia.

61 encuestas
6 entrevistas

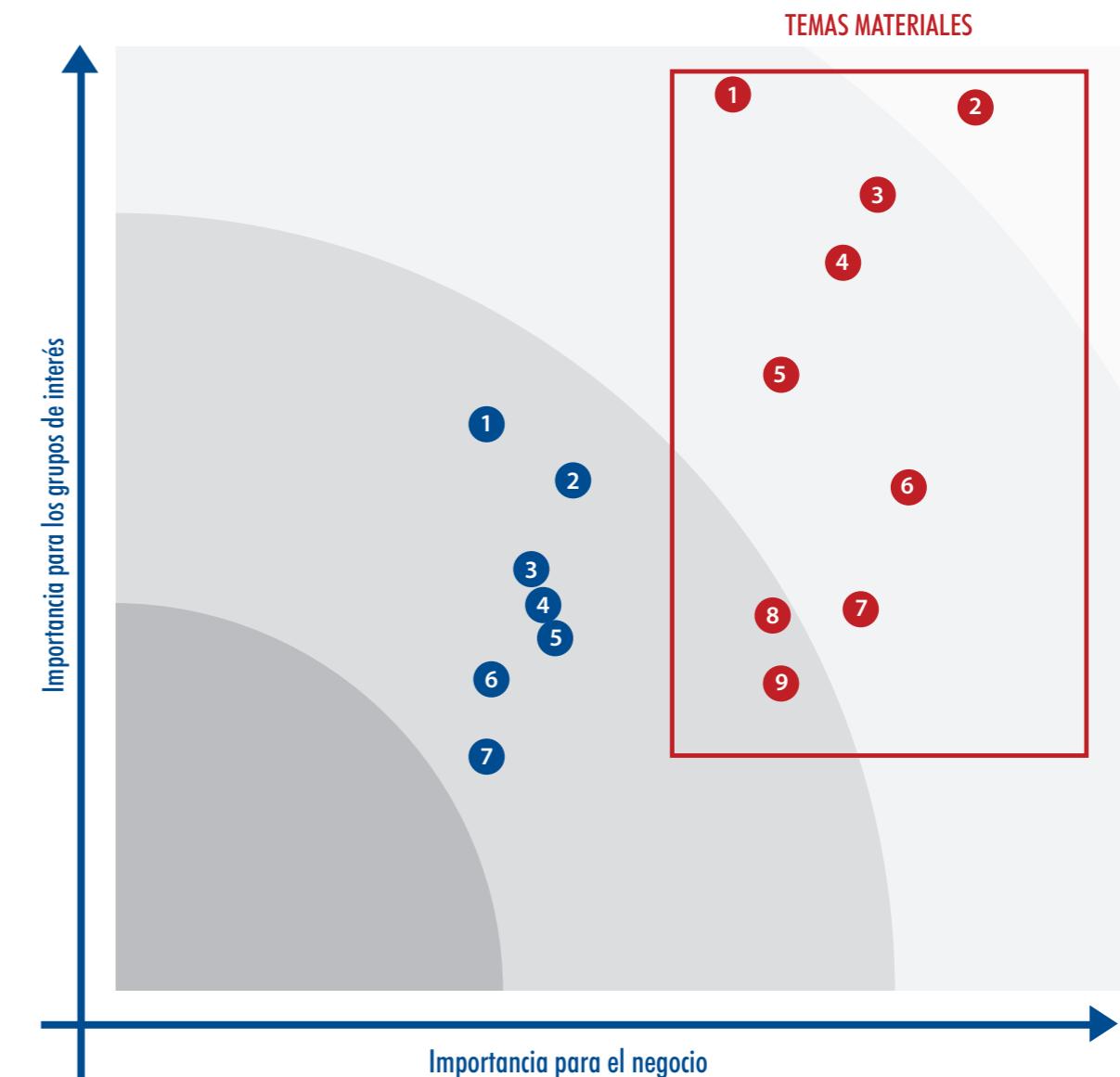
se realizaron en el proceso de materialidad

2. ETAPA 2 - IDENTIFICACIÓN: decidimos conocer la mirada tanto de nuestro negocio como de nuestros grupos de interés sobre cada uno de estos temas, aplicando encuestas y entrevistas a cuatro actores clave:

- Colaboradores
- Proveedores
- Representantes comunitarios
- Gerentes

3. ETAPA 3 - PRIORIZACIÓN: los temas materiales fueron analizados y priorizados de acuerdo con la importancia que tienen para los grupos de interés y el negocio. Para la priorización se empleó una Matriz de Materialidad que permitió determinar cuáles de los temas consultados eran relevantes para ambos y, por tanto, se tratarán en el reporte con mayor profundidad.

MATRIZ DE MATERIALIDAD EMIN 2020



02

ESTRATEGIA

La Estrategia EMIN 2025 representa una hoja de ruta que busca orientar la gestión del negocio y su contribución a un futuro sostenible.

02 ESTRATEGIA CÓMO CREAMOS VALOR

24

25



Creamos valor a nuestros clientes entregando soluciones innovadoras, incorporando tecnología de manera permanente y mejorando la productividad, siendo cercanos a todos nuestros grupos de interés y respetando el medioambiente.

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2020

VISIÓN

Transformar juntos la manera de construir.

MISIÓN

Somos una empresa sostenible que construye, con pasión y excelencia, cada desafío que emprendemos.

02 ESTRATEGIA

NUESTRA BASE ORGANIZACIONAL

Contamos con valores y principios que orientan nuestras decisiones, comportamientos y fortalecen nuestra cultura organizacional.

VALORES

Valor por la Vida



Respetamos la vida y la dignidad humana. La vida es lo más valioso para cualquier ser humano y el respeto empieza por uno mismo. Ningún motivo o argumento puede justificar que se lesione o se pierda una vida.

Compromiso



Nos involucramos en cada una de las iniciativas que emprendemos, haciendo de la responsabilidad un concepto básico para lograr que las cosas sucedan de acuerdo a lo previsto.

Orientación al Cliente



Trabajamos para entregar soluciones multidisciplinarias que se traduzcan en relaciones cercanas, rentables y de largo plazo con los clientes. Hacemos del servicio un imperativo para transformar satisfacción en lealtad.

Integridad y Ética



Somos consecuentes en nuestras acciones, cumplimos nuestras promesas y actuamos con honestidad, respeto, justicia y ética en cada oportunidad y escenario.

Excelencia



Buscamos ejecutar nuestro trabajo de forma planificada, rigurosa y eficiente, haciendo del día a día una oportunidad para mejorar de forma continua nuestro desempeño, procesos, servicios y relación con nuestros clientes y grupos de interés.

Orientación al Resultado



Somos proactivos y perseverantes en el cumplimiento de los objetivos y metas establecidas. Buscamos que nuestro rendimiento se traduzca en aumentos de productividad y mejores resultados.

PRINCIPIOS

Gestión Preventiva

Promovemos y fortalecemos conductas preventivas que protejan la vida, el medioambiente y aseguren la calidad en los procesos, al influir en el contexto de trabajo, considerando los factores humanos y organizacionales presentes en nuestras operaciones.

Disciplina en la Ejecución

Somos rigurosos en la ejecución de los procesos de trabajo a través del cumplimiento de estándares, aplicación de herramientas operacionales y cuidado de los activos propios y de terceros.

Productividad

Hacemos de la productividad un objetivo permanente de nuestra gestión y operación. Buscamos optimizar en cada actividad la producción obtenida y el rendimiento de los recursos utilizados, transformando el alto desempeño en rentabilidad.

Liderazgo

Practicamos un liderazgo creíble, cercano y participativo en todos los niveles de la organización, proporcionando foco y dirección a los equipos de trabajo. Buscamos que el liderazgo movilice a la organización hacia el cumplimiento de los objetivos estratégicos y cambios del entorno.

Trabajo en Equipo

Trabajamos sobre la base de objetivos y metas organizacionales compartidas. Hacemos que el trabajo en equipo sea la forma de operar para lograr los resultados planificados.

Innovación

Fomentamos la innovación, detectando e incorporando mejoras en el modelo de negocio, procesos y servicios, que se traducen en aumentos de productividad, transformando las buenas ideas en oportunidades de cambio.

Capital Humano

Sustentamos nuestra gestión en la atracción, retención y desarrollo de equipos de trabajo competentes y de alto desempeño, promoviendo entornos laborales positivos y productivos.

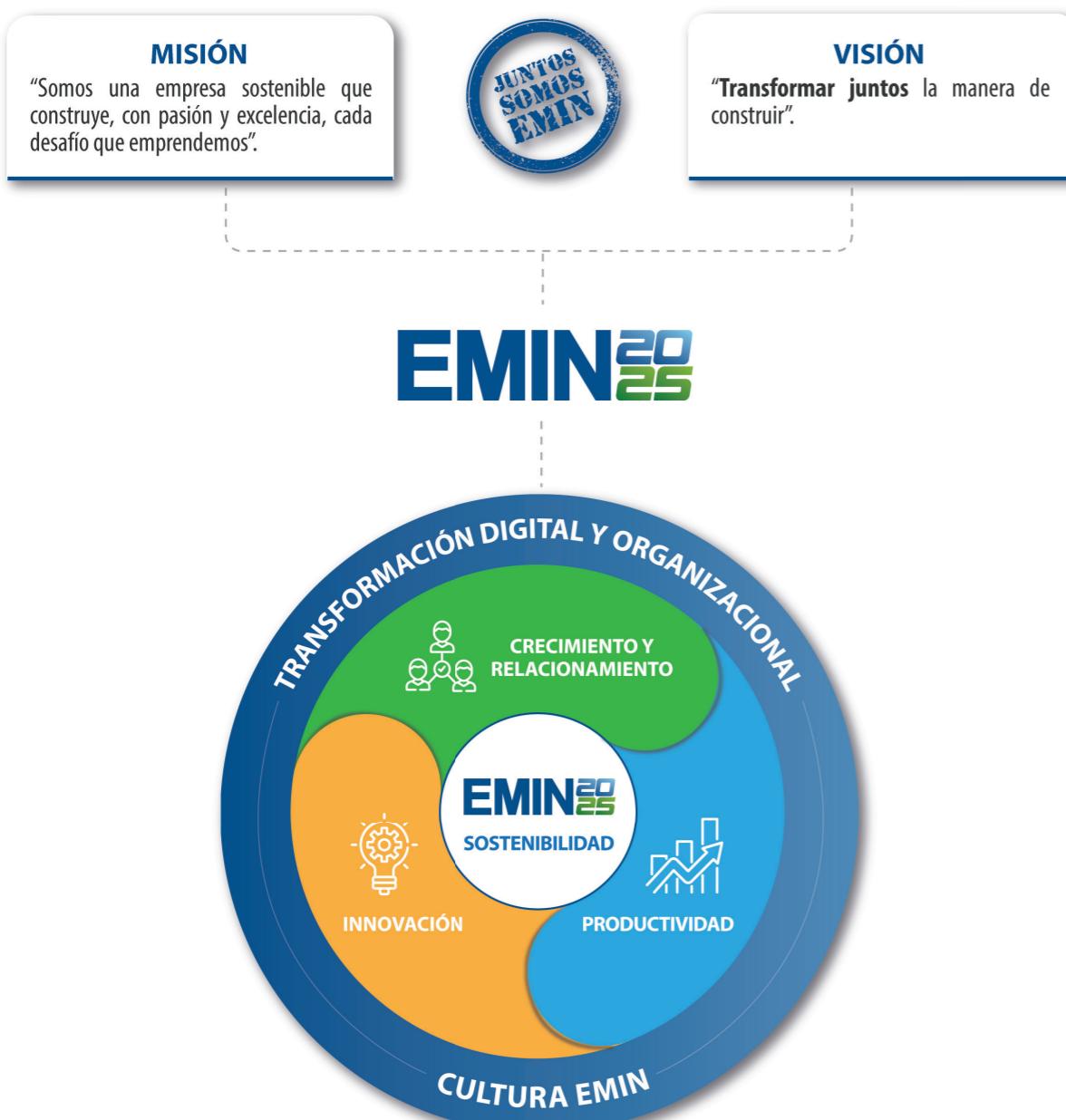
Rentabilidad y Crecimiento Sostenible

Realizamos todas nuestras operaciones bajo el imperativo de la rentabilidad y crecimiento sostenible. Basamos nuestra gestión en el alto desempeño de nuestros equipos de trabajo y en el compromiso con los intereses de nuestros accionistas, clientes, colaboradores y comunidades.

02 ESTRATEGIA ESTRATEGIA CORPORATIVA

28

Durante 2020 desarrollamos nuestro proceso de planificación estratégica EMIN 2025, el que define lineamientos y principales objetivos para los próximos cinco años.



Para EMIN, contar con una estrategia ha sido fundamental a lo largo del tiempo, ya que nos ha permitido definir cómo nos desarrollamos, acordando los objetivos, las acciones y los recursos necesarios para su ejecución.

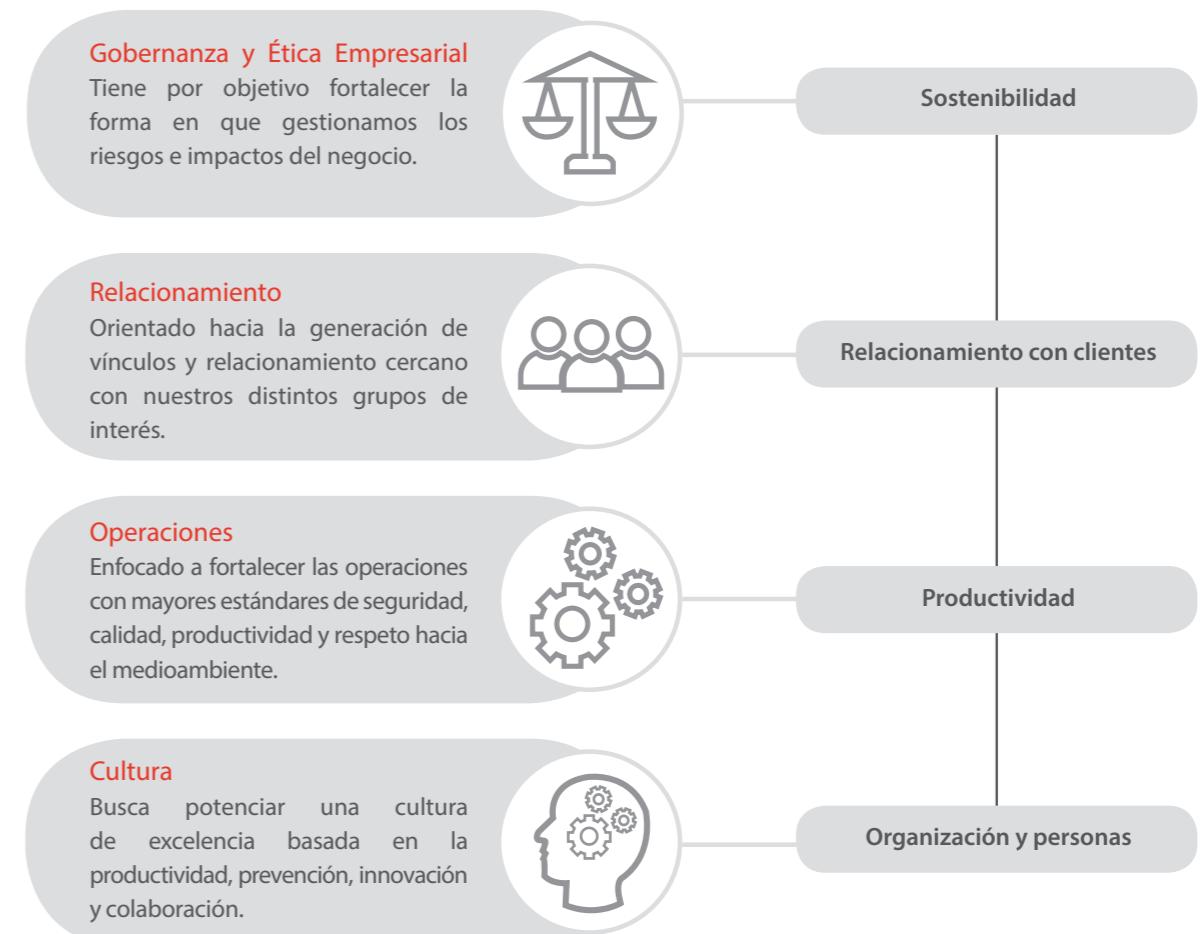
Entre los años 2011 y 2015 pusimos foco en el crecimiento, y entre 2016 y 2020 avanzamos hacia una fase de consolidación. En ambas etapas la gestión estuvo centrada en fortalecer la Cultura Preventiva y la Excelencia Operacional.

Tras un periodo de análisis del contexto interno y externo, logramos establecer una visión compartida de los desafíos y una hoja de ruta

donde fijamos objetivos de mediano y largo plazo para toda la organización, junto con las acciones a abordar. El resultado es el Plan Estratégico EMIN 2025, que pone la mirada en la sostenibilidad y se fundamenta en dos ejes principales: Crecimiento y Productividad, los cuales serán impulsados a través de la transformación digital y organizacional.

Tenemos la convicción de que EMIN 2025 representa el cambio que queremos alcanzar como empresa. Esto es, continuar creciendo de manera sostenible y con una visión compartida por nuestros líderes y el Directorio: "Transformar juntos la manera de construir".

En la Estrategia EMIN 2025 se actualizó el modelo de sostenibilidad, definiendo cuatro pilares:



29



03

GOBIERNO CORPORATIVO

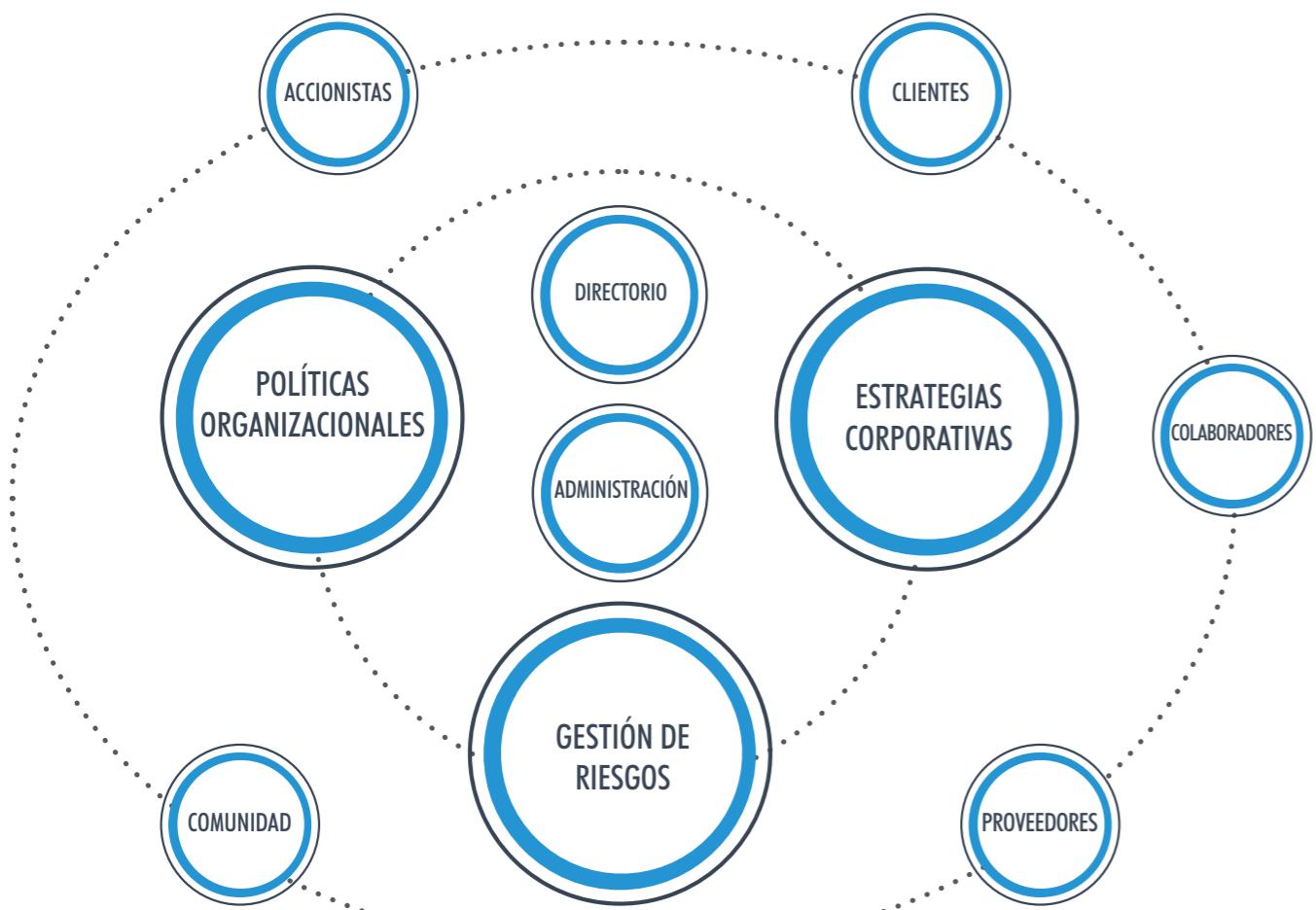
Nuestro modelo de Gobierno Corporativo se sustenta en valores, principios y políticas que establecen marcos de acción para las personas y el negocio.

03 GOBIERNO CORPORATIVO

MODELO DE GOBIERNO CORPORATIVO

32

Para realizar una buena gestión de los riesgos del negocio y sus operaciones, contamos con un conjunto de valores, principios y políticas que regulan el funcionamiento de la empresa. Nuestro modelo de Gobierno Corporativo asegura el buen manejo y la administración de los intereses de EMIN, así como la generación de valor para nuestros grupos de interés.



Nuestro modelo de Gobierno Corporativo se sustenta en tres puntos claves: políticas organizacionales, estrategias corporativas y gestión de riesgos. Estos mecanismos nos ayudan a proteger no solo los intereses del Directorio, sino también los de nuestros grupos de interés y del entorno.

El accionar mancomunado de estas definiciones son el marco de normas, prácticas y reglas que determinan las relaciones entre todos los actores involucrados con el funcionamiento de la empresa, contribuyendo a un ambiente de confianza y transparencia.

POLÍTICAS CORPORATIVAS

33

Contamos con cuatro políticas corporativas que permiten establecer marcos de acción y orientar la gestión de la empresa en sus distintas unidades de operaciones.

1. Política de Sostenibilidad
2. Política de Ética en los Negocios y Prevención del Delito
3. Política de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Protección del Medioambiente
4. Política de Prevención de Consumo de Alcohol y Drogas

Política de Sostenibilidad

Nuestra Política de Sostenibilidad brinda un conjunto de metas, impactos, responsabilidades y expectativas tanto económicas como sociales y ambientales a nuestros grupos de interés.

Compromisos:

Mediante esta política en EMIN nos comprometemos a ejecutar proyectos y desarrollar operaciones sostenibles, basados en la creación de valor con nuestros grupos de interés.

Los pilares de sostenibilidad son:

1. Gobernanza y Ética
2. Relacionamiento y Reputación
3. Operaciones
4. Cultura



Política de Ética en los Negocios y Prevención de Delitos

Nos importa mantener una conducta ética con terceros y entre nuestros colaboradores. La forma en cómo se alcanzan estos objetivos es a través de esta política, la cual se encuentra basada en el respeto a las personas, las comunidades, el medioambiente y la normativa legal vigente.

Política Integrada

La Política Integrada de EMIN considera cuatro ámbitos de acción: Calidad, Gestión Preventiva, Salud Ocupacional y Medioambiente. Con esta política buscamos promover y contribuir al desarrollo permanente de una cultura preventiva y de excelencia. Esto significa generar entornos laborales seguros, productivos y positivos.

Política de Prevención de Consumo de Alcohol y Drogas

Reconocemos el efecto negativo que produce el consumo de alcohol, el uso de drogas ilícitas y fármacos psicotrópicos sin prescripción médica, no solo sobre la salud y el bienestar de los colaboradores, sino que también en el desempeño, la productividad y la seguridad de toda la organización.

03 GOBIERNO CORPORATIVO

NUESTRO DIRECTORIO

34

Nuestro Gobierno Corporativo es ejercido por un Directorio integrado por accionistas y profesionales de vasta trayectoria. El Directorio, a través de sus comités, genera lineamientos, aprueba y realiza seguimiento a la estrategia y objetivos corporativos. Así, la principal misión del Directorio es contribuir a la generación de valor de la empresa a través de la gestión de riesgos del negocio en un marco de sostenibilidad.

En 2020 se realizaron 12 sesiones de Directorio, con un 100% de asistencia, y sus actividades se concentraron en los siguientes ejes de acción:

1. Apoyar y realizar seguimiento al Plan Estratégico EMIN 2025.
2. Impulso de la sostenibilidad, a través de una nueva política y estrategia.
3. Promoción de la gestión de riesgos del negocio, mediante un nuevo modelo de trabajo.
4. Creación y seguimiento de una nueva estrategia comercial integral y sostenible.



Erwin Hoehmann Frerk
Presidente
Socio Fundador

Socio fundador y Presidente del Directorio de EMIN Ingeniería y Construcción S.A. Ingeniero Civil de la Universidad de Chile, donde también ejerció como docente durante 17 años. Se inició profesionalmente en la Empresa Nacional de Electricidad S.A. (Endesa). Fue Presidente de la Sociedad del Colegio Alemán, Presidente de la Cámara Chileno-Alemana de Comercio e Industria y Vicepresidente de la Clínica Alemana de Santiago S.A. Actualmente es Director de la Clínica Alemana de Valdivia S.A., Presidente de la Hidroeléctrica Puclaro S.A., Presidente de la Hidroeléctrica Allipén S.A. y Presidente de la Hidroeléctrica Embalse Ancoa S.A. Además, es Socio y Director en las empresas del Grupo EMIN S.A.



Carlos Menzel Siebert
Vicepresidente
Socio Fundador

Ingeniero Civil de la Universidad de Chile, socio fundador y Director de EMIN Ingeniería y Construcción S.A. Tiene una vasta trayectoria y destacados aportes en la implementación y desarrollo de nuevas tecnologías en el ámbito de la ingeniería civil y geotecnia en Chile y el extranjero. Ha tenido una notoria participación en el desarrollo de asociaciones, consorcios y gremios nacionales. Actualmente es Socio y Director en diversas empresas del Grupo EMIN, con una apreciable colaboración en el desarrollo del Gobierno Corporativo del holding y expansión internacional de las empresas.



Diego Valdés González
Director

Contador Auditor de la Universidad de Chile. Por más de 20 años fue socio a cargo de los servicios de consultoría de Coopers & Lybrad. Por cuatro años fue socio a cargo de Business Consulting en Arthur Andersen y luego socio a cargo de Human Capital Services. Desde 2001 ha sido Director y Asesor de importantes empresas en Chile y Latinoamérica.



Jürgen Leibbrandt von Neefe
Director

Ingeniero Civil Metalúrgico de la Universidad de Concepción. Gestor en la formación del International Copper Association ICA, del International Molybdenum Association IMOA el año 1989. En 2012 fue elegido internacionalmente Copper Man of the Year. Es impulsor de iniciativas y empresas de innovación en nuevos usos del cobre, participando hoy en sus directorios.



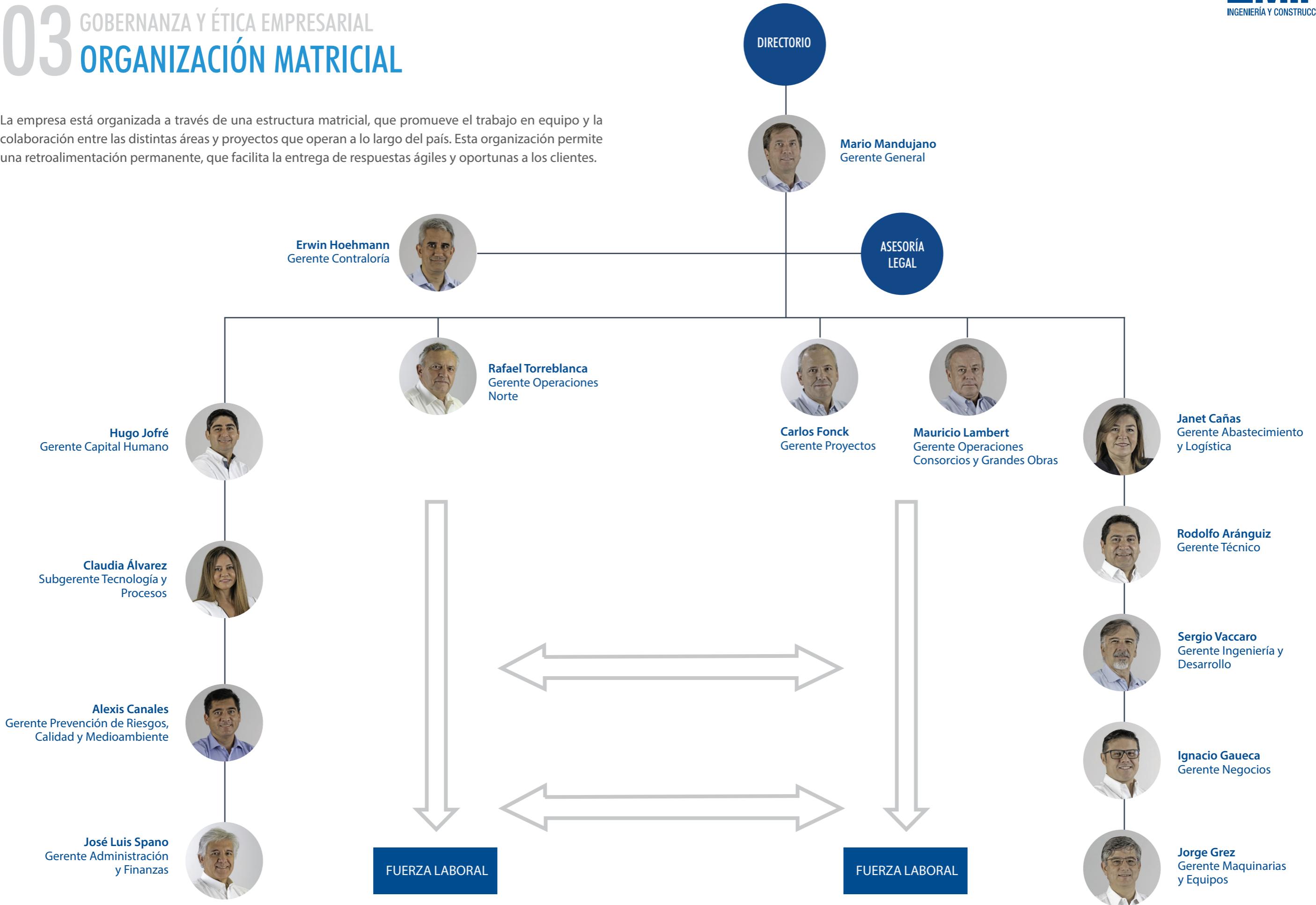
Jorge Schwerter Hofmann
Director

Ingeniero Civil Industrial de la Universidad de Chile. Tiene 40 años de experiencia en el dirección de empresas pertenecientes a diferentes industrias productivas y de servicio y más de 20 años participando en diferentes directorios de empresas del área de la construcción y de servicios, con fuerte foco en alcanzar los objetivos del negocio y otorgar al mismo tiempo sostenibilidad en el largo plazo.

03 GOBERNANZA Y ÉTICA EMPRESARIAL

ORGANIZACIÓN MATRICIAL

La empresa está organizada a través de una estructura matricial, que promueve el trabajo en equipo y la colaboración entre las distintas áreas y proyectos que operan a lo largo del país. Esta organización permite una retroalimentación permanente, que facilita la entrega de respuestas ágiles y oportunas a los clientes.



03 GOBIERNO CORPORATIVO COMITÉ DE DIRECTORES



Para lograr la gobernabilidad de la organización, en EMIN contamos con comités especializados e integrados por miembros del Directorio y ejecutivos.

Comité de Ética

Tiene como objetivo asegurar el cumplimiento a cabalidad del Código de Conducta Empresarial de EMIN y de las etapas y resoluciones relativas a la operación del Sistema de Gestión Ética (SGE). El Comité actúa como garante de la fe pública del sistema, recibe los resultados de las investigaciones y plantea sanciones que son aplicadas por la gerencia respectiva o directamente por el supervisor o la jefatura del denunciado.

Participan en este comité el Gerente Empresas EMIN, Rodrigo Larenas; el Gerente de Contraloría, Erwin Hoehmann H., y el abogado asesor John Jaederlund.

Comité de Personas y Organizaciones

Este comité se crea con el propósito de compartir e integrar las mejores prácticas de desarrollo organizacional entre las distintas empresas del Grupo. El comité busca establecer políticas y procesos que permitan atraer, motivar, desarrollar y fidelizar el talento de nuestros colaboradores, asegurando el logro de la estrategia corporativa y sostenibilidad del negocio.

Por lo tanto, y reconociendo los diferentes niveles de madurez de cada empresa en el ámbito de la gestión de personas, buscamos alcanzar su máximo potencial en concordancia con los objetivos definidos en los planes estratégicos respectivos.

El comité es liderado por los directores Jorge Schwerter, Diego Valdés y los gerentes Mario Mandujano y Hugo Jofré.

Comité de Transformación

Se creó a partir de la Estrategia 2025 de EMIN, con el objetivo de dirigir el proceso de transformación organizacional, asegurando que la estrategia del negocio promueva la incorporación constante de mejores prácticas en tecnología e innovación de la industria 4.0, generando impacto en la productividad, experiencia de los colaboradores, clientes y sostenibilidad del negocio.

Participan los directores Erwin Hoehmann F., Jorge Schwerter, y los gerentes Mario Mandujano, Hugo Jofré, Rodolfo Aránguiz y la subgerente Claudia Álvarez.



Comité de Seguridad

Tiene como objetivo promover la cultura preventiva dentro de la organización, gestionando los riesgos y asegurando que las decisiones que se tomen estén acordes con los principios y valores de EMIN. El Comité también apoya la ejecución del Desafío de Cultura Preventiva, a través del desarrollo de iniciativas, medición y valor por el cumplimiento de metas.

Lo integran los directores Jürgen Leibbrandt, Jorge Schwerter, y los gerentes Mario Mandujano, Hugo Jofré y Alexis Canales.

Comité de Estrategia

Tiene como objetivo velar por la correcta ejecución de la estrategia corporativa, compartiendo los lineamientos con los equipos de trabajo, asegurando el cumplimiento de las metas propuestas e incorporando los aprendizajes y mejoras que surjan en su desarrollo.

Participan los directores Carlos Menzel, Erwin Hoehmann F., Jorge Schwerter, Diego Valdés, y los gerentes Mario Mandujano y Erwin Hoehmann H.

03 GOBIERNO CORPORATIVO COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD

40

En febrero de 2020 creamos un Comité de Sostenibilidad, liderado por la Gerencia de Contraloría, con el objetivo de proporcionar a la empresa una mirada estratégica de este tema. Con esta misión, el comité se dividió en dos instancias complementarias:

1. Comité de Sostenibilidad del Directorio: tiene la misión de dar los principales lineamientos a la organización en materias de sostenibilidad y relacionamiento comunitario, así como mantener informado al Directorio sobre estas gestiones. El Comité se reúne cada dos meses y se conforma por un Director, Contralor, Gerente General y Gerente de Capital Humano.

2. Comité de Sostenibilidad Operacional: tiene la misión de diseñar e implementar programas de sostenibilidad en obras, oficina central e instalaciones de Calama. Su actuar depende del Comité de Sostenibilidad del Directorio y sus lineamientos. Las reuniones son de carácter mensual y está conformado por ocho integrantes de diferentes áreas de la organización.

En 2020 se realizaron cuatro sesiones de trabajo con el Comité de Sostenibilidad del Directorio, donde se planificó un Plan de Sostenibilidad. Los tres grandes objetivos fueron:

- Bajar la política de sostenibilidad a la operación, estableciendo prácticas sostenibles.
- Acercarnos a la comunidad y tener un rol económico activo en su desarrollo.
- Identificar brechas en el ámbito del desempeño sostenible, a fin de realizar acciones que logren abordarlas.

Así también, dentro del alcance de la Iniciativa Estratégica de Sostenibilidad estuvo el implementar actividades como:

1. Relacionamiento comunitario

En EMIN reconocemos a la ciudad de Calama como nuestra principal comunidad, puesto que nuestras obras se ubican próximas a este lugar. Por esta razón se trabajó en una Estrategia de Relacionamiento, la cual tiene como foco principal la educación técnica de calidad. En tiempos de emergencia, establecemos relaciones de cooperación y solidaridad con la comunidad.

2. Sostenibilidad en obras

Se crearon cinco iniciativas para ser aplicadas en obra:

- Capacitación en temas de ética.
- Difusión del canal de denuncias.
- Programa para conocer a la comunidad cercana a la obra.
- Programa que potencie un buen clima laboral.
- Programa para la reducción de CO2 de las obras.

3. ComPROmiso PRO CChC

En 2020, a través de nuestro proyecto "Ampliación Botaderos Fase VIII - Radomiro Tomic", participamos en el programa ComPROmiso PRO de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), el cual busca aumentar los estándares de sostenibilidad de los proyectos de construcción.

El programa evaluó los siguientes ámbitos de nuestra obra: colaboradores, comunidad, medioambiente, seguridad, proveedores y clientes.

4. Indicadores de sostenibilidad

Este año trabajamos la construcción de un tablero de indicadores que midan la sostenibilidad de la empresa. La propuesta fue entregada al Directorio de EMIN, a fin de establecer una hoja de ruta para la compañía en esta materia.

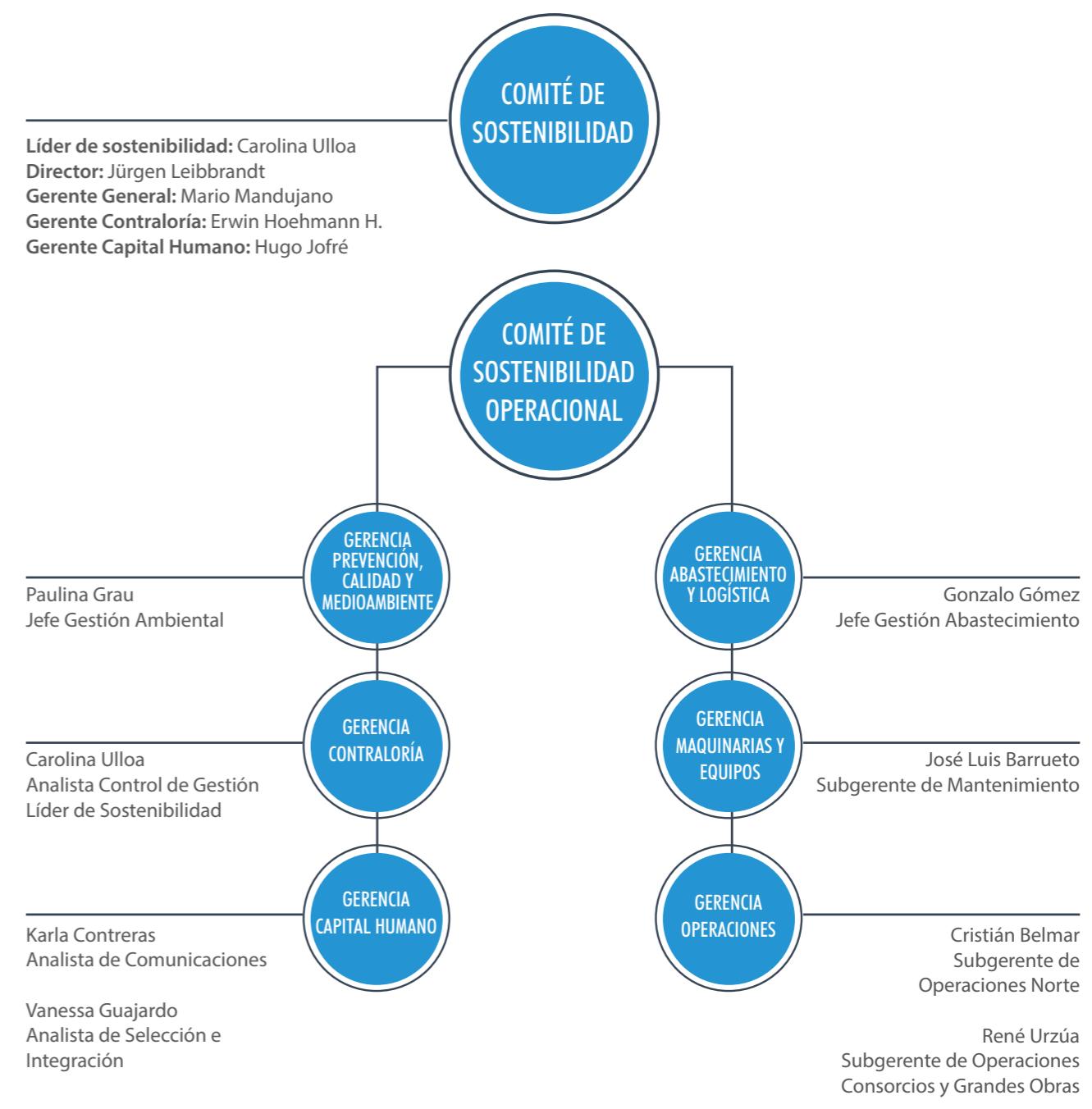
5. Reporte de Sostenibilidad

Definimos desarrollar nuestro primer Reporte de Sostenibilidad, a fin de comunicar a nuestros grupos de interés el desempeño económico, social y ambiental de nuestra gestión.

ESTRUCTURA COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD

41

El Directorio, a través de su Comité de Sostenibilidad, evalúa periódicamente nuestras metas en esta materia, entregando lineamientos y haciendo seguimiento para cada una de ellas.



03 GOBIERNO CORPORATIVO GESTIÓN DE RIESGOS

En EMIN buscamos gestionar y mitigar la incertidumbre propia del negocio promoviendo un ambiente de control de los riesgos a los que estamos expuestos. Para la empresa, la gestión de riesgos se configura como un proceso continuo, viéndose sometido a constantes transformaciones a lo largo de nuestra historia. Esto nos ha permitido transitar desde un enfoque basado en la persona a uno que considere factores organizacionales y de nuestros grupos de interés.

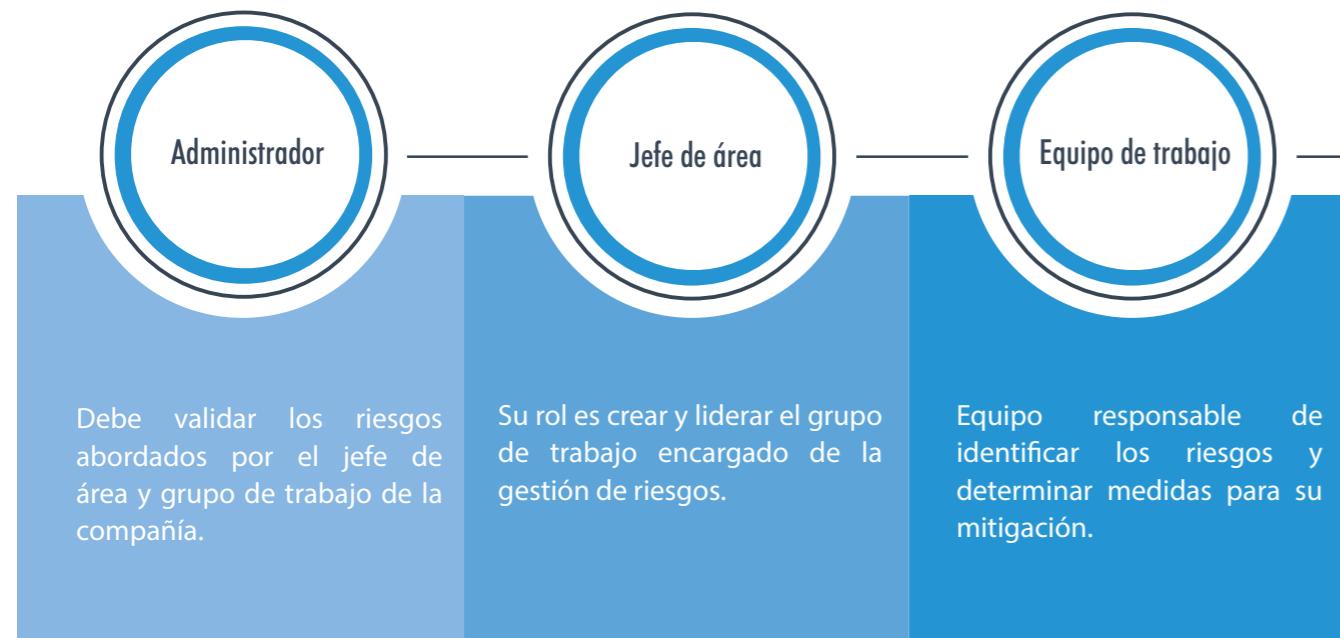
Precisamente, desde 2015, con la actualización de nuestro Sistema de Gestión de Calidad, determinamos que nuestra gestión de riesgos debía encaminarse hacia la estrategia y el negocio. A su vez, la puesta en marcha del Desafío Cultura Preventiva ya había implicado el trabajo de abordar factores que impactan en toda la organización. Así, durante 2020 consolidamos una mirada ampliada de la seguridad y la salud laboral que incluye riesgos del negocio en su conjunto.

Desde esta nueva mirada, en EMIN distinguimos dos ámbitos para la gestión de riesgos:

- Gestión de riesgos en obra, con un foco principalmente en la persona.
- Gestión de riesgos del negocio, con un foco en la estrategia y el negocio en su conjunto.

Identificamos los riesgos de seguridad y salud de las personas. Desde este trabajo se consideran dos riesgos críticos

1. Riesgos de fatalidad
2. Riesgos de salud laboral



GESTIÓN DE RIESGOS DEL NEGOCIO

En 2019 y 2020 se estableció un nuevo estándar para la identificación y evaluación de riesgos, con el propósito de facilitar la toma de decisiones y control de este proceso con un enfoque más amplio.

La actualización de este estándar consideró los siguientes aspectos:

1. Incorporación de nuevos procesos y metodologías para la identificación de peligros y evaluación de riesgos, considerando la identificación continua y proactiva de riesgos en personas, entorno y organización, y definiendo cómo el sistema los aborda.
2. Modificación de algunos criterios y conceptos de la evaluación de riesgos.

Nuestro modelo de gestión de riesgos es parte del crecimiento sostenible de nuestra empresa, adquiriendo un especial sentido de urgencia en el contexto actual. Por esta razón, tanto el Directorio como los gerentes de área se encuentran comprometidos con el modelo, así como con incentivar el uso de esta herramienta en cada proceso, de manera que todas las decisiones que se tomen estén marcadas por el análisis de riesgos que corresponda.

El año 2020 actualizamos nuestra matriz de riesgo e identificamos 15 riesgos mayores en mesas de trabajo. En 2021 se implementarán planes de acción para mitigar sus impactos.



03 GOBIERNO CORPORATIVO ÉTICA Y PROBIDAD



En EMIN tenemos una larga historia de desarrollo empresarial, marcada por una reputación de responsabilidad, seriedad y calidad. Esto ha sido posible gracias a que contamos con un marco regulatorio formalizado y coherente con nuestros valores, situando a los colaboradores en el centro de la toma de decisiones e incentivando el cumplimiento de procedimientos transparentes y confiables.

Así, los principios fundamentales de nuestro quehacer se encuentran basados en una conducta ética que involucra valores, marco legal y un Sistema de Gestión Ética (SGE).



SISTEMA DE GESTIÓN ÉTICA

El SGE corresponde al conjunto de documentos, procesos y disposiciones creados para asegurar la integridad de los miembros de la organización. Está compuesto por el Código de Conducta Empresarial, el Comité de Ética y un Canal de Consultas y Denuncias.

Para difundir el Sistema de Gestión Ética entre los líderes EMIN se realizaron tres talleres de



alineamiento, dos en Santiago y uno en Calama durante octubre de 2019. En esta actividad participaron 110 personas, considerando directores, gerentes y jefaturas de las diferentes áreas de la empresa. Las actividades fueron dirigidas por el Gerente Empresas EMIN, Rodrigo Larenas, con apoyo del Gerente de Contraloría, Erwin Hoehmann H.

CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL EMIN

Nuestro Código de Conducta Empresarial es una herramienta que guía las acciones de los miembros de la organización en base a los valores de integridad, ética empresarial y un estricto cumplimiento normativo, todos los cuales no son negociables en las relaciones internas y con otros actores.

Nuestro Código cubre los siguientes temas:

- Cumplimiento del marco legal y regulaciones
- Seguridad
- Prohibición de consumo de alcohol y drogas
- Respeto por las personas
- Responsabilidad del mando
- Relaciones con terceros (clientes, proveedores y autoridades)
- Acciones en la sociedad
- Bienes de la empresa
- Conflictos de interés

03 GOBIERNO CORPORATIVO ÉTICA Y PROBIDAD

MODELO DE PREVENCIÓN DEL DELITO

En EMIN contamos con un Modelo de Prevención del Delito, el cual es coherente con la Ley N° 20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en relación con el lavado de activos, financiamiento del terrorismo, delitos de cohecho, receptación, negociación incompatible, administración desleal, contaminación de aguas y modificaciones efectuadas en la Ley N° 21.121 de 2018.

Al respecto, contamos con un Manual para la Prevención y el Control de Delitos, en el cual están detallados los criterios de acción de los colaboradores en esta materia.



LANZAMIENTO DE NUEVO CANAL DE DENUNCIAS

Con el fin de mejorar el proceso de denuncias y consultas, en plazos y garantía de anonimato, desarrollamos una nueva plataforma para el Canal de Denuncias con el apoyo de la Fundación Generación Empresarial. La nueva herramienta fue puesta en marcha en 2020.

Proceso de investigación de denuncias

- 1. Evaluación preliminar
- 2. Determinación de la investigación
- 3. Notificación al denunciado
- 4. Desarrollo de la investigación
- 5. Cierre de la investigación
- 6. Notificación

El proceso de investigación no podrá superar el plazo máximo de 60 días hábiles, contados desde que se acoge a tramitación la denuncia.

Durante el piloto del proyecto en 2019 se realizaron siete requerimientos a través del Canal de Denuncias de EMIN. En tanto, durante 2020 se realizaron tres denuncias. Cabe destacar que se gestionó el 100% de los casos recibidos.

DERECHOS HUMANOS EN LA EMPRESA

En EMIN sabemos que las actividades de nuestra operación pueden tener el potencial de afectar los derechos de nuestros colaboradores y otros grupos de interés, como proveedores y comunidades, y que los riesgos e impactos inherentes a nuestro negocio requieren estar resguardados desde la perspectiva de los derechos humanos (DD.HH.). Esto último implica ubicar a las personas en el centro de nuestra toma de decisiones.

Así también, adoptamos el concepto de debida diligencia, a fin de identificar y prevenir los riesgos asociados a nuestra actividad, abordándolos en forma anticipada, de tal manera de minimizarlos y mitigarlos, permitiendo evitar eventuales impactos que puedan vulnerar los derechos fundamentales de las personas.

Los principales instrumentos que nos permiten dar garantías en materia de derechos humanos son:

- Modelo de Gestión de Riesgos
- Sistema de Gestión Ética
- Código de Conducta Empresarial
- Canal de Denuncias
- Código de Conducta para Proveedores
- Política de Ética en los Negocios
- Política de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Protección del Medioambiente
- Modelo y Manual para la Prevención del Delito

Por su parte, a través del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, informamos a nuestros colaboradores la normativa que regula las relaciones laborales en virtud del contrato de trabajo y las que dicen relación con accidentes laborales, enfermedades profesionales, prevención de riesgos, higiene y seguridad. También se establecen de forma clara las obligaciones y prohibiciones que todo trabajador debe conocer y cumplir, indicando sus derechos y garantías en virtud de los respectivos contratos en conformidad a las disposiciones legales vigentes.

GUÍA DE BUEN TRATO

Finalmente, integrar un enfoque de DD.HH. apunta también al respeto de la dignidad humana y a entender que la relación con otros es siempre con "sujetos de derechos". En este sentido, diseñamos una Guía del Buen Trato, la cual tiene como objetivo fortalecer la gestión de personas y las relaciones laborales, mediante la generación de un contexto de trabajo positivo y productivo a nivel individual y colectivo.

Se busca compartir prácticas relacionadas con el buen trato laboral, enfatizando que el respeto en EMIN es responsabilidad de todos.

Cuatro son los ámbitos principales asociados al buen trato en EMIN:

- | | |
|----------------------|------------------------------------|
| 1. Respeto | 3. Liderazgo positivo |
| 2. Trabajo en equipo | 4. Convivencia en espacios comunes |

GUÍA DEL BUEN TRATO EMIN



04

CULTURA EMIN



En EMIN, la excelencia es un factor estratégico: es parte del corazón de nuestra cultura y la base para el crecimiento sostenible.

04 CULTURA EMIN

50

En nuestra historia, el desarrollo de las personas ha sido un aspecto fundamental para el crecimiento sostenible de la empresa. A partir de ello, hemos construido una cultura donde los valores y principios han guiado de forma consecuente el accionar de la compañía y sus logros. Contamos con un conjunto compartido de prácticas y acciones que reflejan nuestra manera de hacer las cosas - la cultura EMIN -, que promueve de forma sistemática el liderazgo y la formación de equipos de trabajo competentes, positivos, preventivos y productivos.

Esta identidad común es el resultado del trabajo y el compromiso de miles de colaboradores que se han desempeñado en distintas áreas y proyectos durante los 36 años de vida de EMIN.

En 2020 desarrollamos una serie de prácticas que contribuyeron al fortalecimiento organizacional, enfocadas en formación y liderazgo, gestión del talento y diversidad.



FORMACIÓN Y LIDERAZGO

Para nosotros es fundamental ejecutar de forma permanente acciones de aprendizaje y desarrollo que permitan potenciar las competencias de los colaboradores.

Durante 2020 capacitamos a 1.469 personas mediante cursos que fueron dictados en modalidad online, streaming y presencial. Algunos de estos cursos fueron impartidos por integrantes de EMIN, de manera de aprovechar el amplio conocimiento que manejan nuestros colaboradores, abordando temas como liderazgo, especialidades técnicas, gestión ambiental, prevención de riesgos, factores protectores de la salud mental y sostenibilidad.



1.469

colaboradores capacitados en 2020

Por otra parte, establecimos un programa de apoyo y contención psicológica para nuestros colaboradores. El programa integra un protocolo que tiene por objetivo proporcionar a los líderes una guía de referencia y herramientas prácticas para la identificación temprana y gestión de comportamientos en situaciones adversas. Este programa integró una metodología que opera bajo un ciclo de tres etapas:

- Formación en liderazgo preventivo
- Contención y acompañamiento psicológico
- Seguimiento y cierre

Los temas abordados en este programa seguirán reforzándose durante 2021, lo cual será especialmente relevante en un contexto de pandemia e incertidumbre.



118

colaboradores certificados en la especialidad de geosintéticos y operación de equipos para el trabajo en geomembranas y tuberías.

PROGRAMA INTEGRAL DE SUPERVISORES EMIN

Con el objetivo de fortalecer el rol, la importancia y las competencias de la supervisión en la gestión de contratos, en 2020 desarrollamos el Programa Integral de Supervisores EMIN, mediante alianzas con distintas instituciones de educación superior.

Esta iniciativa nos permitió fortalecer competencias en los ámbitos de liderazgo, gestión técnica y gestión de seguridad. Participaron 25 colaboradores de la línea de supervisión de

operaciones de las distintas especialidades que desarrollamos. El curso se realizó entre agosto y diciembre vía streaming.



Programa de Supervisores 2020

04 CULTURA EMIN GESTIÓN DEL TALENTO

52



En EMIN fomentamos que nuestros integrantes potencien sus habilidades. Para esto, contamos con un Programa de Gestión de Talentos conformado por colaboradores que se han destacado en sus funciones. Los participantes cumplen una malla de formación de contenido específico que les permite mejorar sus competencias y asumir mayores responsabilidades en la organización, abriendo nuevas oportunidades profesionales.

PROGRAMA BECAS DE ESTUDIO

La educación continua es fundamental para cultivar el talento interno. En este sentido, contamos con el programa Becas de Estudio, que busca apoyar a los colaboradores con financiamiento y tiempo para que desarrollem estudos técnicos, de pregrado, diplomados y magíster.

A este beneficio pueden postular colaboradores con buen desempeño que deseen estudiar temáticas afines con la empresa y que cuenten con más de dos años en la organización.



25 personas
fueron becadas por el programa

NUEVA PLATAFORMA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

En 2020, con el propósito de mejorar la eficiencia y la integración de los procesos vinculados a la gestión de capital humano, iniciamos la implementación de la plataforma BNovus en tres focos principales: selección de personas, evaluación de desempeño y comunicación corporativa. Esta plataforma tecnológica -adaptada a las necesidades de nuestra organización- permitirá seguir automatizando y digitalizando nuestros procesos.



PLATAFORMA SISTEMA DE GESTIÓN DE CARGOS INTERNOS

La nueva plataforma Sistema de Gestión de Cargos Internos (SGCI), desarrollada en el último año, tiene el objetivo de optimizar la gestión de cargos y la movilidad dentro de EMIN. La plataforma permite crear y gestionar cargos internos en las distintas áreas de la organización.



Beneficios de SGCI

- Creación de cargos internos en formato digital.
- Flujo de negociaciones entre áreas para aceptar, modificar o rechazar un cargo.
- Trazabilidad de las gestiones, con el respaldo de documentos para la organización.
- Optimización de tiempo en el proceso contable.
- Reglas establecidas para el flujo de cargos internos.

53

04 CULTURA EMIN DIVERSIDAD

54

Nuestra empresa tiene definida una estrategia de diversidad e inclusión enfocada en la ejecución de tres desafíos:

1. Fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad.
2. Promover la incorporación de mujeres a la organización.
3. Desarrollar un programa de integración cultural para migrantes.

Durante 2020, el foco estuvo en la inclusión laboral de personas con discapacidad (PcD), etapa en la cual contamos con la asesoría de Fundación TACAL, organización de larga trayectoria en esta materia.

Las principales iniciativas realizadas en este ámbito fueron:

- Concientización en equipos de trabajo EMIN sobre la inclusión laboral de Pcd.
- Elaboración de un catastro de personas con discapacidad.
- Apoyo en la obtención de la credencial de discapacidad para quienes así lo requirieran.



TRABAJO INCLUSIVO

Durante el pasado noviembre participamos en la Expo Inclusión Online, feria laboral con más de 1.500 puestos de trabajo para personas con discapacidad. Además de ofrecer puestos laborales en nuestra compañía, se habilitó la opción de "Contacto Online", donde un analista de selección contestó cada consulta de los postulantes.



DESAFÍOS PARA LA CULTURA EMIN

55



A partir de la Estrategia EMIN 2025 definimos que nuestra cultura organizacional se potenciará en tres atributos fundamentales:

Colaboración

Creemos en el trabajo colaborativo como fuente de innovación y resultados.



Innovación

Buscamos constantemente soluciones innovadoras con impacto en las operaciones y el negocio.



Productividad

Estamos comprometidos con la excelencia operacional y resultados del cliente.



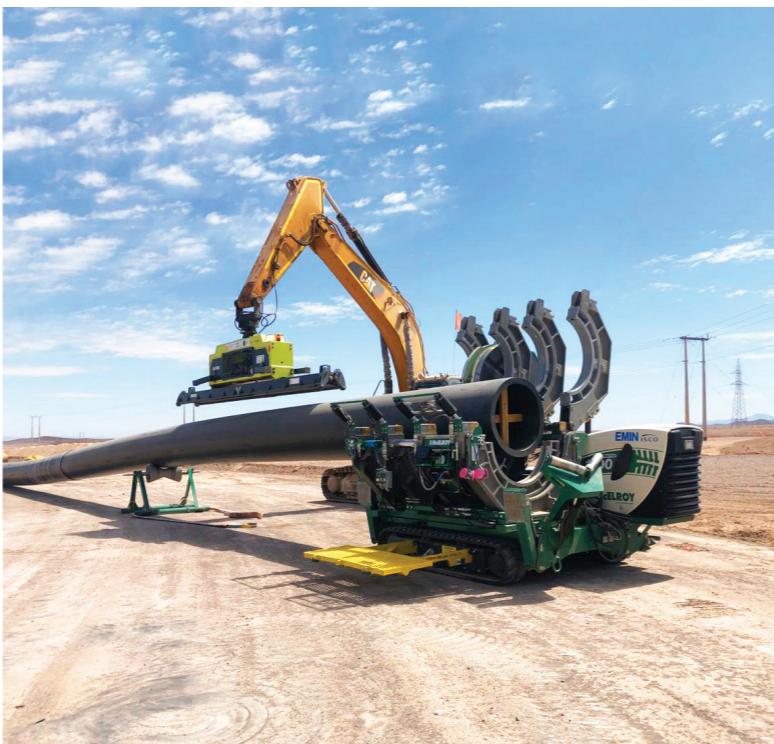
05

OPERACIONES



La planificación y mirada integrada de los procesos y riesgos más importantes son parte fundamental de la gestión de la empresa. Representan la base para una ejecución de excelencia.

05 OPERACIONES INNOVACIÓN CONTINUA



Uno de los principales desafíos que tenemos en EMIN es seguir fortaleciendo nuestra gestión operacional, a través de incorporación de tecnologías y acciones de mejoramiento continuo de los procesos.

La productividad y la innovación son atributos esenciales de nuestra propuesta de valor y Estrategia EMIN 2025. Precisamente por esto, al inicio de 2020 creamos la nueva Subgerencia de Tecnología y Procesos, con el propósito de mejorar y habilitar los procesos críticos mediante la incorporación permanente de tecnologías.

DIGITALIZACIÓN

Dentro de los principales focos de gestión para el periodo, y atendiendo los desafíos que nos trajo la pandemia del COVID-19, la digitalización de nuestros procesos tuvo especial protagonismo. La digitalización se ha realizado bajo nuestro principio de trabajo colaborativo, con iniciativas como la implementación de un nuevo módulo de control

de proyectos basado en el programa Dynamics y Power BI que ofrece Microsoft, el cual ya se estaba utilizando en el área de Contabilidad. También se desarrolló el sistema en línea de control de activos, la app de control de combustible y el sistema de planificación E+.

DIGITALIZACIÓN DEL CONTROL DE PROYECTOS

Implementamos la integración del módulo de “control de proyectos” de la plataforma Dynamics en una obra piloto. La iniciativa permitió unificar y alinear la información que se recoge en las obras (avance físico, personas, materiales y equipos) con la plataforma de adquisiciones y subcontratos iConstruye y la información contable de la empresa, contribuyendo a un mejor control de los gastos y una mayor productividad de los procesos. Esta iniciativa fue realizada de manera conjunta entre las gerencias Técnica, Operaciones, Abastecimiento y Logística y Administración y Finanzas.



SISTEMA EN LÍNEA DE CONTROL DE ACTIVOS

Implementamos un software de gestión de activos en la Gerencia de Maquinarias y Equipos, específicamente en los talleres de Zonal Calama y obras.

Algunas de sus ventajas son: contar con una visión en tiempo real respecto de KPI's de la flota, así como también de los trabajos realizados y estado de avance de cada equipo en mantenimiento. Además, brinda información clave para la toma de decisiones, gestión de recursos, planificación y control de la ejecución del mantenimiento.



APLICACIÓN CONTROL DE COMBUSTIBLE EMIN

Esta nueva herramienta tiene como propósito digitalizar y dar mayor rapidez al reporte de control de combustible, el cual es entregado diariamente por los operadores de los camiones de combustibles o de mantenimiento. A través de un smartphone o tablet, esta aplicación permite al usuario acceder a las opciones de reporte de control de combustible, carga y abastecimiento, entre otros, quedando registro de cada operación.



PLANIFICACIÓN E+

Con el propósito de incorporar prácticas de gestión que sigan promoviendo la planificación y productividad de nuestros proyectos, la Gerencia Técnica, en conjunto con la Gerencia de Operaciones, iniciaron la implementación de la metodología de planificación E+. Esta solución involucra diversas herramientas que permiten y ayudan a gestionar correctamente las actividades, los plazos y los responsables de cada tarea, en las diferentes etapas del proyecto, así como medir la productividad de una forma transversal en todas las operaciones.



05 OPERACIONES A LA VANGUARDIA DE LA TECNOLOGÍA

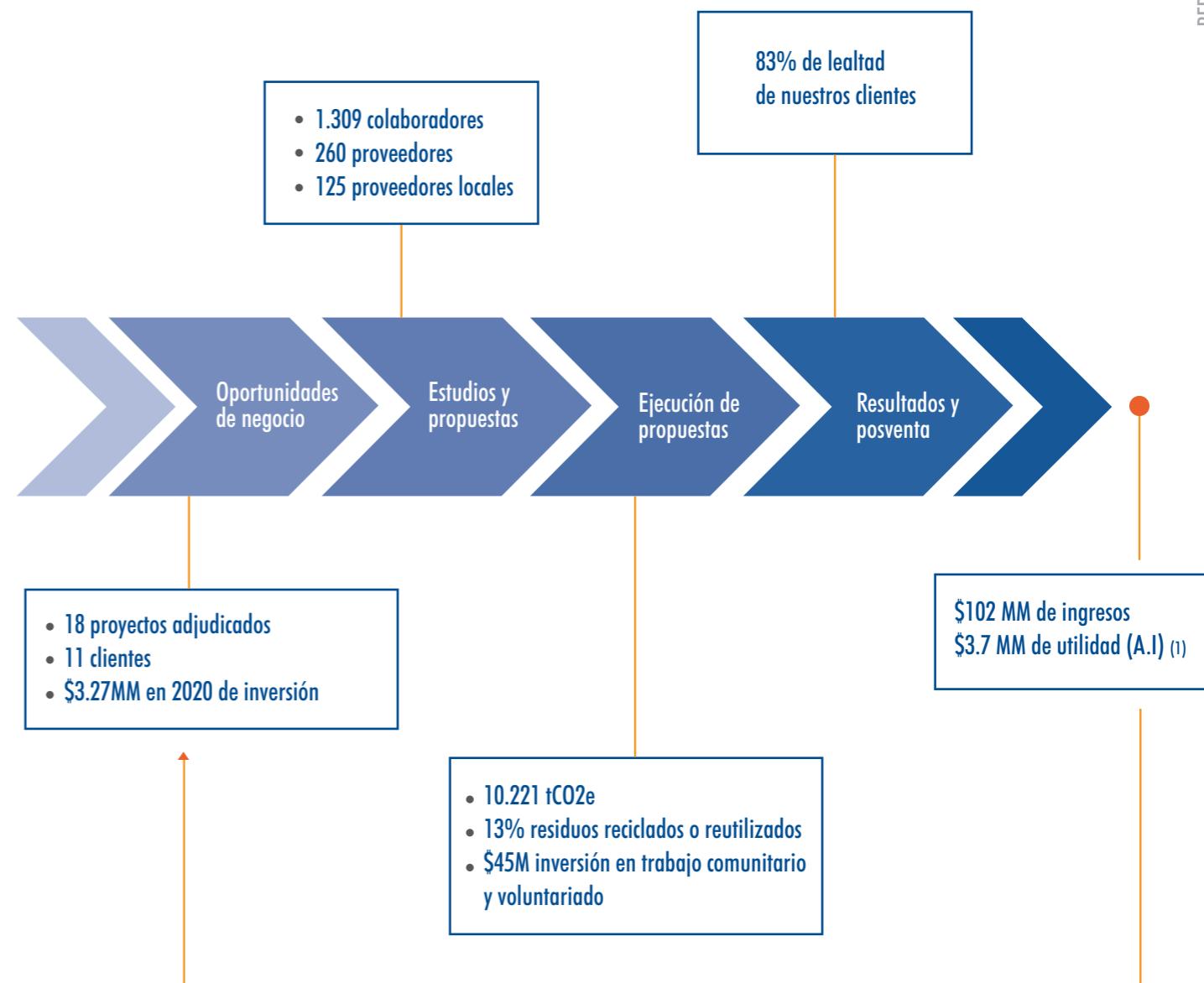


Fieles a nuestra cultura de excelencia, incorporamos una termofusionadora de alta presión, especializada en grandes diámetros de tubería (hasta 2.000 mm).

Entre sus ventajas destaca su funcionamiento autopropulsado y automatizado, que minimiza los riesgos de quienes la operan y permite fusionar tuberías más grandes, impactando en la productividad de los proyectos de nuestros clientes. Existen pocos equipos de este tipo operando en el mundo y su principal uso está indicado para proyectos de minería de gran envergadura.

NUESTRA CADENA DE VALOR

En EMIN gestionamos la cadena de valor poniendo foco en conocer los impactos económicos, sociales y ambientales que generamos. Buscamos que todos los grupos humanos con quienes trabajamos compartan nuestros principios y valores organizacionales.



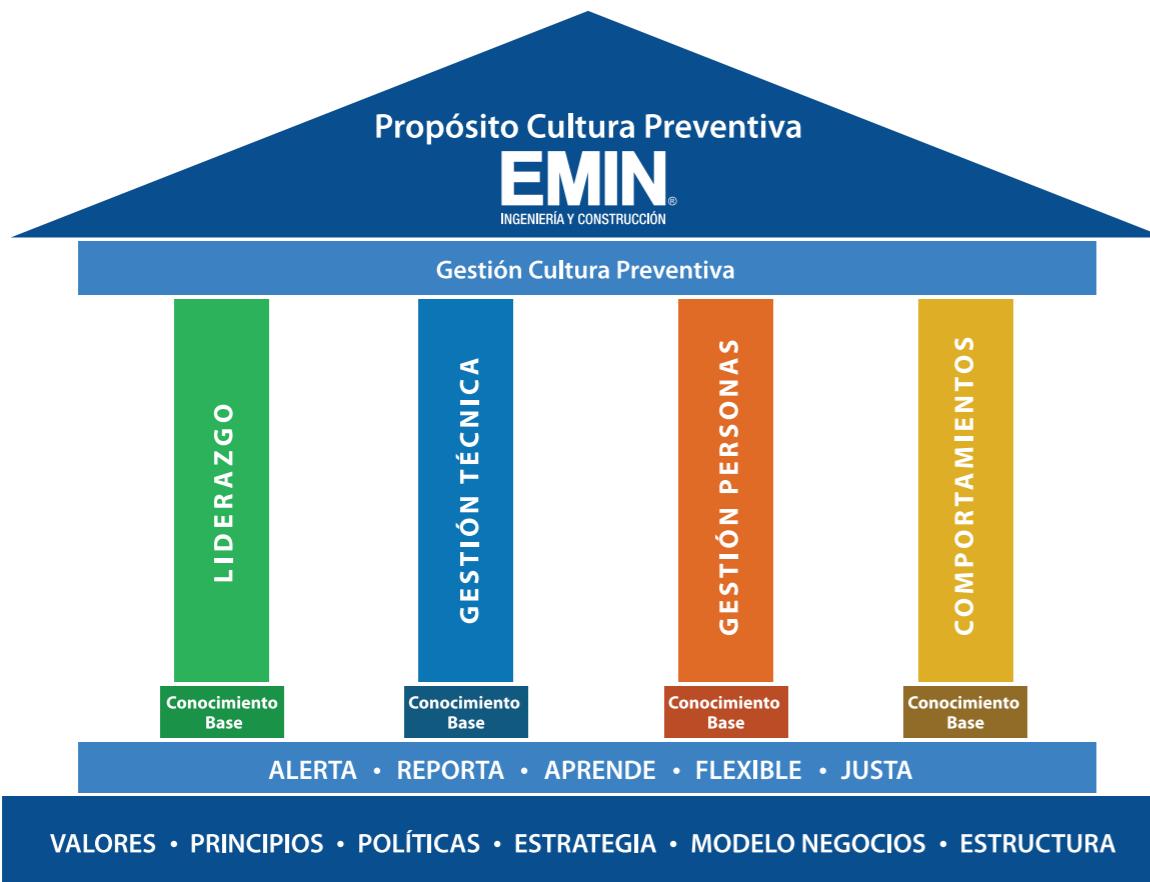
05 OPERACIONES CULTURA PREVENTIVA

62

Desde su fundación, la seguridad ha sido fundamental en la gestión de nuestra empresa, generando las condiciones, disponiendo de recursos y dotando de tecnología para realizar las tareas en forma segura y productiva.

De nuestra cultura organizacional surge la cultura preventiva, que busca movilizar a los equipos de trabajo para construir con seguridad. Esta mirada preventiva se sostiene por cuatro pilares: el liderazgo, la gestión técnica, la gestión de

personas y el comportamiento. Por otra parte, la cultura preventiva de EMIN se fundamenta en los valores, principios, estrategias, modelo de negocio y estructura de la compañía.



CUIDADO EN PANDEMIA

Para proteger a quienes integran la organización y mantener la continuidad operacional, desde mediados de abril aplicamos el Protocolo COVID-19 EMIN, un conjunto de prácticas y procedimientos para gestionar y mitigar los riesgos de contagio. También desarrollamos

nuestro propio Manual COVID-19, a fin de tomar medidas más exigentes de prevención para dar continuidad operacional. Dentro de esto se adoptó la modalidad de teletrabajo para aquellos cargos que así lo permitían, y se privilegió la protección del empleo.



63

05 OPERACIONES ESTÁNDARES DE SEGURIDAD

El actual modelo de gestión de seguridad en EMIN se basa en el sistema de gestión integrado, el cual considera normas internacionales ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001. Este modelo ha permitido la mejora continua de los procesos y la estandarización de elementos claves para la gestión.

Para el monitoreo y seguimiento de la seguridad trabajamos en base a estándares que sirven como guías de referencia para asegurar el desempeño esperado en la ejecución de trabajos.

Estándares de fatalidad

Consideran requisitos como medidas de control que deben cumplir la organización, las personas y la infraestructura asociada para evitar accidentes graves o fatales.

Estándares de control de salud ocupacional

Siguen los protocolos del Ministerio de Salud, los que consideran requisitos como medidas de control para evitar enfermedades profesionales por exposición a agentes en los puestos de trabajo.

Estándares de calidad

Consideran requisitos que deben cumplir la organización, las personas y la infraestructura asociada para normalizar y brindar confiabilidad operacional, en beneficio de nuestros clientes y otras partes interesadas.



Durante este periodo registramos cero accidente con tiempo perdido y fatales relacionados con nuestra actividad. Además, superamos nuestras metas de seguridad y logramos resultados récord en 2020 en esta materia.

DESEMPEÑO EN SALUD Y SEGURIDAD 2020

Nº de accidentes	Nº de enfermedades profesionales	Días perdidos por accidentes de trabajo	Días perdidos por enfermedad profesional
0	1 (1)	0	11
Accidentabilidad	Siniestralidad por Inc. Temporal	Siniestralidad por Inv. y muertes	Frecuencia
0%	0,87%	0,02%	0%

(1) Esta cifra corresponde a una persona contagiada de COVID-19



Para llevar a cabo los estándares de seguridad esperados en EMIN contamos con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS). Este es un organismo técnico de trabajo conjunto que se establece entre la empresa y los trabajadores, y permite identificar y evaluar los riesgos en los que pudieran verse expuestos estos últimos.

En toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas funcionan uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, que están representados por:

- Trabajadores: escogidos por votación, tres titulares y tres suplentes.
- Empresa: escogidos por Gerente General y/o Administrador, tres titulares y tres suplentes.

COMITÉ PARITARIO TE INTEGRA

Con el objetivo de generar cercanía entre compañeros de trabajo de las distintas áreas de Oficina Central Santiago, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad Central realizó durante cuatro meses una serie de conversaciones que les permitieron compartir sus vivencias, tanto

personales como laborales, durante el periodo de cuarentena. Esta actividad se realizó a través de videoconferencia y logró reunir a más de 40 compañeros de trabajo, destacando la disposición y simpatía de cada encuentro, que logró acercarnos y acompañarnos durante estos meses.

CULTURA JUSTA

A partir de la cultura preventiva, en EMIN trabajamos bajo el concepto de Cultura Justa, la cual se basa en cuatro atributos principales: la justicia, la confianza, la transparencia y el contexto organizacional.

Cultura organizacional

Cultura preventiva

Cultura justa

• **Justicia:** respeto por la justicia, participación y diálogo entre las personas.

• **Confianza:** proveer relaciones de confianza y honestidad en el trabajo.

• **Transparencia:** velar por la transparencia y ética en la forma de actuar.

• **Contexto organizacional:** este atributo agrupa los tres anteriores: justicia, confianza y transparencia.

05 OPERACIONES DESEMPEÑO AMBIENTAL

66

Buscamos mejorar continuamente el desempeño ambiental de nuestras operaciones, para contribuir a la sostenibilidad del negocio y cuidar el medioambiente. El modelo de gestión ambiental de EMIN tiene un enfoque de circularidad, con el objetivo de que el valor de los productos, los materiales y los recursos se mantengan en la economía durante el mayor tiempo posible, que se reduzca al mínimo la generación de residuos y, por ende, los gases de efecto invernadero (GEI).

La Estrategia EMIN 2025 considera un modelo de gestión que integra cuatro variables ambientales: las emisiones, los residuos, el agua y la eficiencia energética, cada una con metas que responden a fechas específicas de trabajo.

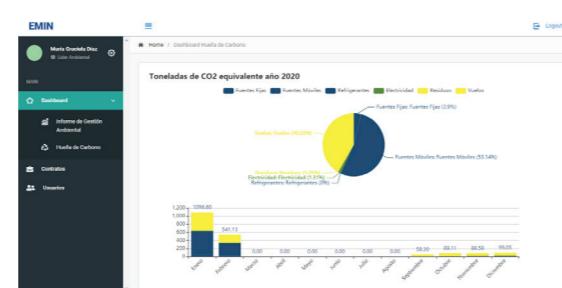
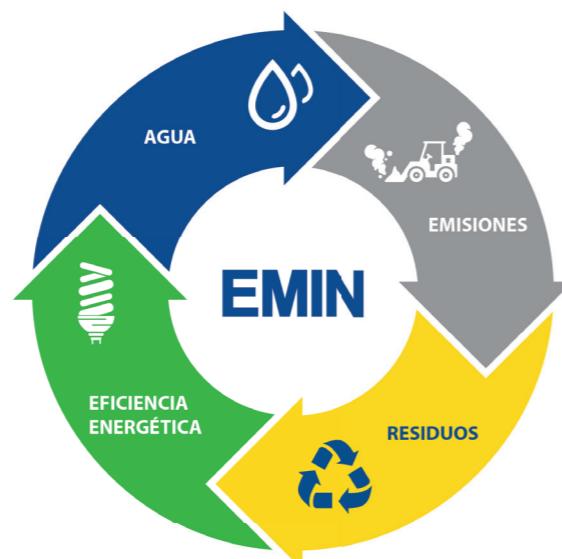
- Emisiones 2020 - 2022
- Residuos 2020 - 2022
- Energía 2022 - 2024
- Agua 2024 - 2025

Nuestra gestión considera indicadores de desempeño, entre los cuales ya medimos la huella de carbono y el reciclaje.

- Aire: huella de carbono
- Suelo: reciclaje
- Agua
- Energía

Software medioambiente

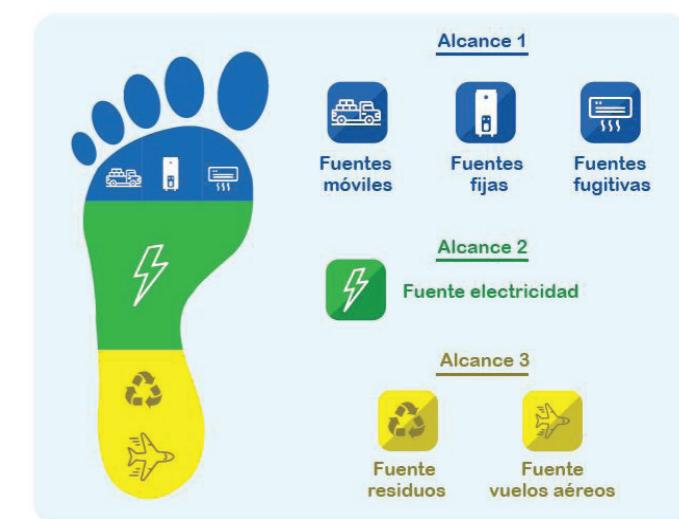
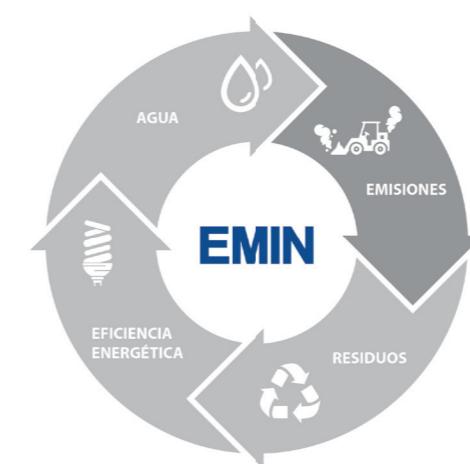
En 2020 lanzamos un programa digital con el objetivo de medir y trazar datos asociados al desempeño ambiental y la huella de carbono en todas las obras.



EMISIONES

En EMIN aspiramos a avanzar hacia una mejor gestión en el control y reducción de emisiones, permitiendo generar beneficios relevantes para la compañía, tales como la optimización de procesos, la mejora del desempeño ambiental y la reducción

de costos operativos. Con este objetivo, durante 2020 trabajamos en la cuantificación de emisiones generadas y en la planificación de iniciativas a desarrollar en el futuro.



CÁLCULO HUELLA DE CARBONO

Año	Alcances	GEI	Horas Persona	Horas Máquina	Ton CO2 eq. / HP*10 ⁶	Ton CO2 eq. / HM*10 ⁵
2020 ⁽¹⁾	Alcance 1	5.571			2.483	5.229
	Alcance 2	162			72	152
	Alcance 3	4.488			2.000	4.213
	TOTAL	10.221	2.243.575	106.539	4.556	9.599
2019 ⁽²⁾	Alcance 1	1.756			1.633	5.120
	Alcance 2	179			167	523
	Alcance 3	1.316			1.224	3.837
	TOTAL	3.250	1.075.159	34.288	3.023	9.480
2018 ⁽³⁾	Alcance 1	1.544			1.772	4.641
	Alcance 2	148			170	445
	Alcance 3	888			1.019	2.670
	TOTAL	2.580	871.280	33.266	2.961	7.756

1. Para el inventario GEI del periodo 2020 se consideraron las fechas entre el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020. Instalaciones medidas: Oficina Santiago, Oficina y Taller Calama y ocho obras representativas.

2. Para el inventario GEI del periodo 2019 se consideraron las fechas entre el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019. Instalaciones medidas: Oficina Santiago, Oficina y Taller Calama y dos obras representativas.

3. Para el inventario GEI del periodo 2018 se consideraron las fechas entre el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018. Instalaciones medidas: Oficina Santiago, Oficina y Taller Calama y tres obras representativas.

05 OPERACIONES EMISIONES

68

Por otra parte, durante 2020 trabajamos en la instalación de postes solares en Calama.

El programa tuvo por objetivo apoyar la reducción del consumo de energía y, por tanto, la reducción de nuestra huella de carbono.



RESIDUOS

En EMIN buscamos reutilizar, reciclar e incluir tecnologías para la reducción de residuos. Durante los últimos años se han incrementado las acciones y los indicadores de gestión que promueven la disminución de residuos, a fin de generar un menor riesgo para la salud y el medioambiente.



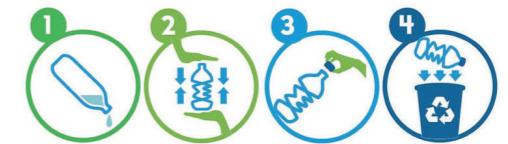
Se instalaron 24 luminarias en nuestra oficina en Calama. Al utilizar lámparas LED se genera un ahorro energético de 7,8 veces respecto del alumbrado tradicional.

Potencia lámpara LED 30W alumbrado público Costo = \$1.068
consumo 9 kWh/mes
Potencia lámpara sodio 250W alumbrado público Costo = \$ 8.903
consumo 75 kWh/mes

Costo del kW por empresa CGE = 118.71527

RECICLAJE DE BOTELLAS PET

En el marco del desarrollo sostenible y acorde con los intereses de nuestros clientes, en EMIN lanzamos una iniciativa de reciclaje de botellas PET en nuestros centros de trabajo. El programa se realizó con la empresa More Chile, la cual se desempeña en el rubro alimenticio y prioriza la producción sustentable dado el nuevo marco mundial referente al cambio climático. El proyecto considera la recuperación total de las botellas que ocupan las personas que trabajan en las obras, para convertirlas en chips y luego en nuevos productos plásticos, así como la obtención de certificados de reciclaje.



CONTENEDORES DE RECICLAJE

Durante el año 2020 se habilitaron en el edificio central y las instalaciones de Calama contenedores de reciclaje para la gestión de

nuestros residuos. Cada contenedor cuenta con módulos para el reciclaje de cartones, botellas plásticas, latas, papel y vidrio.



BALANZA DE PESAJE DE RESIDUOS

En las instalaciones de Calama contamos con la balanza móvil para el pesaje de residuos. Con ella controlamos los residuos que reciclamos y que disponemos con las diferentes empresas que se dedican a la inertización de los materiales peligrosos.

1 PARTES DEL EQUIPO



- ① Báscula portátil
- ② Accesos de goma
- ③ Cableado
- ④ Indicador de peso
- ⑤ Impresora incorporada

06

RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS



En EMIN mantenemos relaciones cercanas con todos los actores del ecosistema. Nuestros canales de comunicación están alineados con los públicos de interés tanto internos como externos.



RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS

En EMIN invertimos para mantener una relación estrecha y colaborativa con nuestros grupos de interés a través de vínculos de confianza y responsabilidad.

Colaboradores



Clientes



Proveedores



Comunidades



Contamos con distintos medios de comunicación y relacionamiento para cada uno de nuestros públicos:

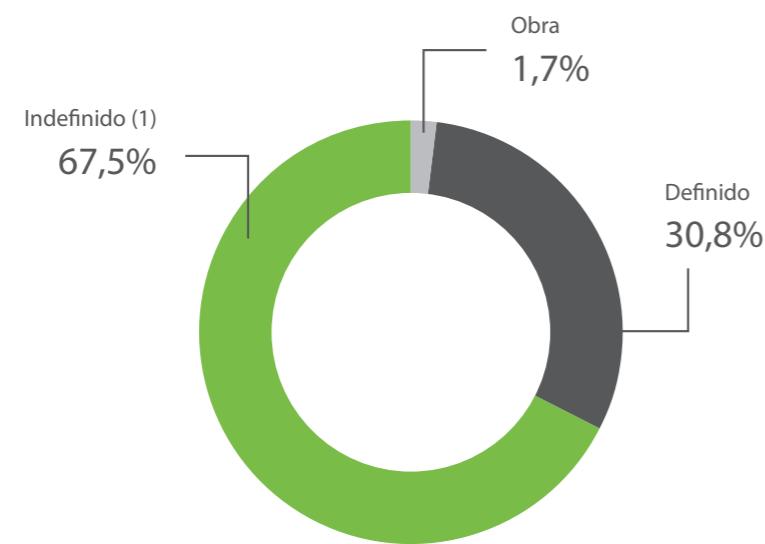
Grupo	¿Qué esperamos lograr?	¿A través de qué medios nos comunicamos y relacionamos?
Colaboradores	Buscamos atraer, desarrollar y retener talentos con el fin de contar con equipos de trabajo comprometidos con la excelencia. Fomentamos espacios de equilibrio entre las prioridades de desarrollo personal y profesional.	<ul style="list-style-type: none"> - Página web EMIN - Revista EMIN Construye - Comunicación interna - Encuesta de clima laboral - Encuesta de cultura organizacional - Canal de denuncias - App EMIN Comunicaciones
Clientes	Trabajamos para mantener relaciones cercanas, rentables y de largo plazo con nuestros clientes. Esto nos permite detectar sus necesidades para poder abordarlas de manera integral y en beneficio de los proyectos que ofrecemos.	<ul style="list-style-type: none"> - Página web EMIN - Revista EMIN Construye - Encuesta de calidad del servicio y satisfacción del cliente - Canal de denuncias - Correo: postventa@emin.cl - Visitas periódicas de gerentes
Proveedores	La excelencia de nuestros procesos operacionales inicia con nuestros proveedores. Buscamos cocrear soluciones integrales, mantener una relación estable y compartir valor.	<ul style="list-style-type: none"> - Página web EMIN - Revista EMIN Construye - Gerencias asociadas - Encuesta de satisfacción proveedores - Canal de denuncias
Comunidades	Buscamos actuar de forma colaborativa y respetuosa con las comunidades en donde se desarrollan nuestras operaciones. Promovemos la educación técnica dual como un pilar que permite integrar a la empresa con la sociedad, fortaleciendo espacios de aprendizaje mutuo y potenciando el desarrollo profesional de los jóvenes.	<ul style="list-style-type: none"> - Página web EMIN - Revista EMIN Construye - Programa Educación Dual - Convenios con instituciones de educación técnica

06 RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS COLABORADORES



Los colaboradores representan un factor fundamental de nuestra organización. En 2020, la dotación fue de 1.309 personas. De este total, el 68% posee contrato indefinido.

TIPOS DE CONTRATO



1. Corresponde al promedio mensual de personas con contrato indefinido. El porcentaje representa a 883 colaboradores.

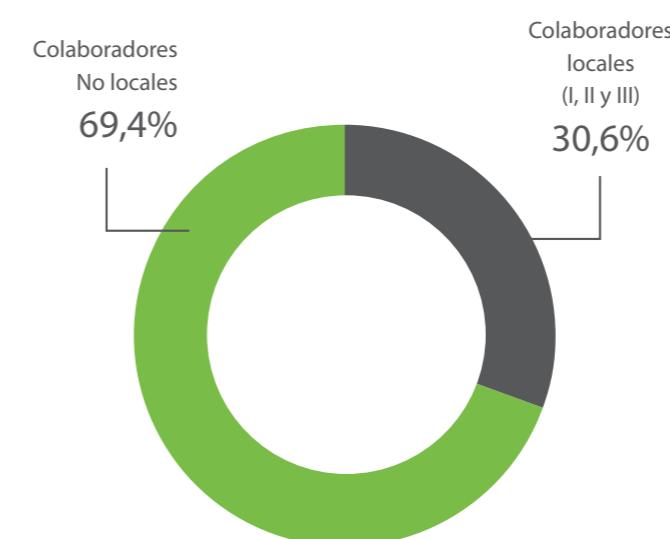
COLABORADORES LOCALES

Región	Nº
Local	401
No Local	908
Total	1.309

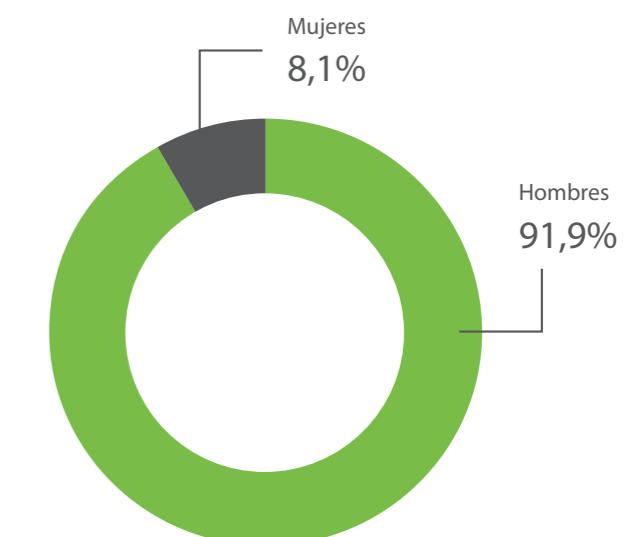
GÉNERO

Sexo	Nº
Hombres	1.203
Mujeres	106
Total	1.309

COLABORADORES LOCALES Y NO LOCALES



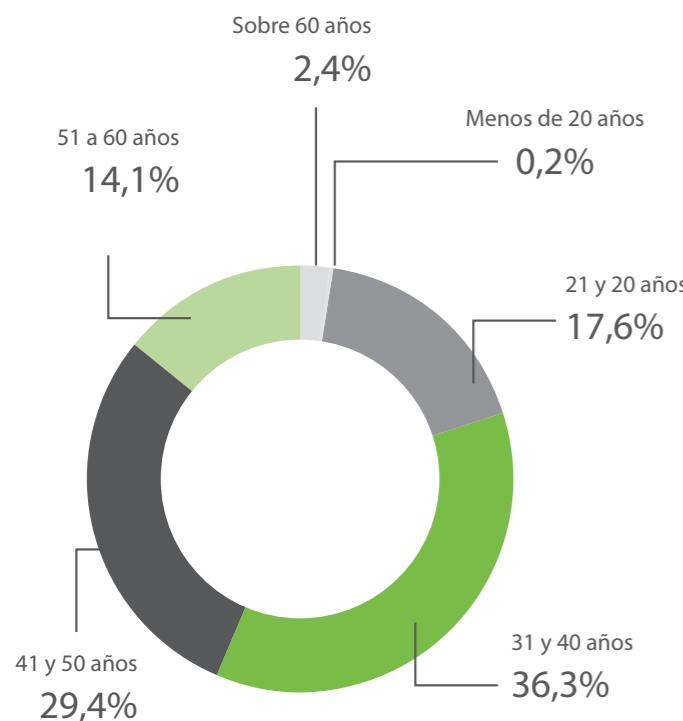
COLABORADORES POR GÉNERO



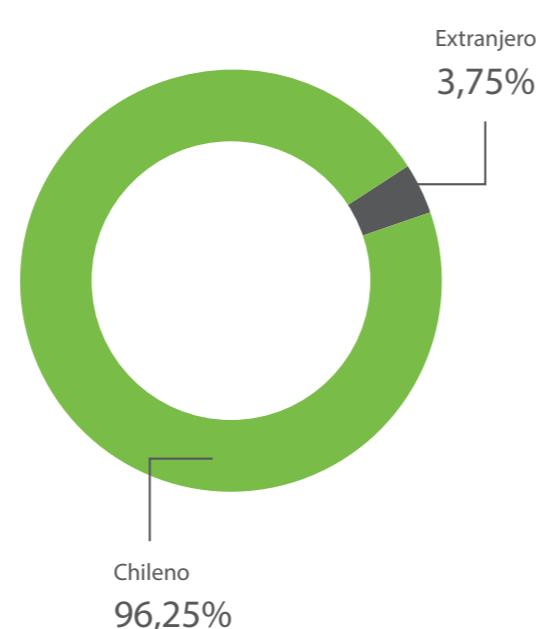
06 RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS COLABORADORES

76

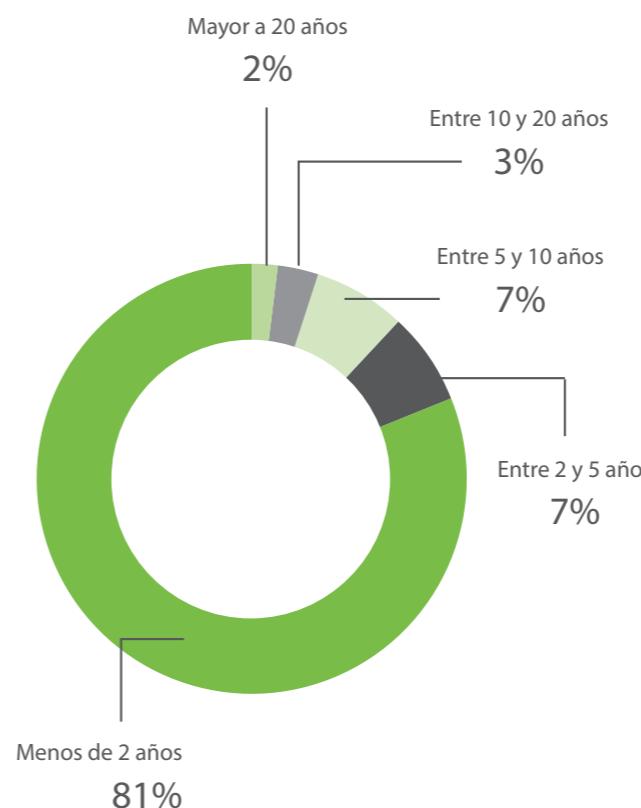
PROMEDIO PORCENTAJE DE COLABORADORES POR RANGO DE EDAD 2020



PROMEDIO PORCENTAJE DE COLABORADORES EXTRANJEROS Y NO EXTRANJEROS 2020



PORCENTAJE DE COLABORADORES POR RANGO DE AÑOS DE SERVICIO



EDAD

Edad	Nº
Menos de 20 años	3
21 a 30 años	230
31 a 40 años	475
41 a 50 años	385
51 a 60 años	184
Mayor a 61 años	32
Total	1.309

NACIONALIDAD

Región	Nº
Chileno	1.260
Extranjero	49
Total	1.309

ANTIGÜEDAD

Años de antigüedad	Nº
Mayor a 20 años	23
Entre 10 y 20 años	40
Entre 5 y 10 años	92
Entre 2 y 5 años	96
Menos de 2 años	1.058
Total	1.309

CLIMA LABORAL

En términos de clima laboral, durante 2019 se realizó un diagnóstico para conocer el estado actual de la empresa en este tema y en 2020 se aplicaron planes de acción según los resultados obtenidos. En 2021 se medirá nuevamente esta dimensión para evaluar el desempeño de los planes mencionados.



77

06 RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS

CLIENTES

La mayor parte de nuestros clientes son empresas del rubro de la gran minería metálica. Sus contratos tienen distinta duración; sin embargo, en el último tiempo los proyectos se extienden por más de un año en la mayoría de los casos.

La operación en un año de pandemia, como fue 2020, nos permitió confirmar la efectividad del alineamiento de objetivos con nuestros clientes. Esto se reafirmó con la rápida implementación del Protocolo COVID-19, en menos de un mes, lo que nos permitió continuar con nuestras operaciones de manera segura. Nuestros principales clientes son:

- Anglo American (Los Bronces y El Soldado)
- Antofagasta Minerals (Los Pelambres y Centinela)
- BHP (Spence, Escondida y Cerro Colorado)
- Celulosa Arauco (Arauco y Nueva Aldea)
- Codelco (Radomiro Tomic, Chuquicamata, Gabriela Mistral y Ministro Hales)
- Collahuasi
- Freeport McMoran (El Abra)
- Glencore (Lomas Bayas)
- KGHM (Sierra Gorda)
- TECK (Quebrada Blanca)



BHP

arauco



LOMAS BAYAS

GLENCORE



Teck



Evaluamos la percepción que tienen nuestros clientes respecto del trabajo que entrega EMIN, atendiendo cuatro dimensiones principales:

1. Seguridad, calidad y medioambiente
2. Liderazgo
3. Propuesta de valor
4. Lealtad / satisfacción

Se realizaron 78 encuestas a clientes entre 2015 y 2020.

73% de lealtad de los clientes entre 2015 y 2020.

87% de satisfacción general con los servicios entregados en 2020.

83% de lealtad, lo que considera que el cliente nos recomienda, está satisfecho y nos volvería a contratar en el año 2020.

06 RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS PROVEEDORES



En EMIN los proveedores forman parte importante de nuestra estrategia, siendo un eslabón fundamental de nuestra cadena de valor. Buscamos proporcionar un marco claro para desarrollar una relación comercial de manera sostenible.

En 2020 decidimos formalizar la gestión que realizamos con nuestros proveedores a través de una Política de Proveedores Sostenibles. Esta herramienta integra una serie de compromisos aceptados por la organización basada en los valores y principios corporativos.

Además, nuestra política integra una metodología propia, que garantiza transparencia e igualdad de oportunidades para todos los proveedores que ofrezcan sus productos y servicios de manera circular, evaluando riesgos en cada etapa del proceso definido.



Complementando lo anterior, desarrollamos un Registro Online de Proveedores, en conjunto con iConstruye, que promueve la incorporación de nuevas empresas y nos permite mantener una relación de largo plazo con los proveedores más recurrentes. La plataforma se encuentra abierta para toda la comunidad. Durante 2020, nuestros focos de gestión estuvieron en:

- Fomentar la contratación de mano de obra local tanto para nuestras obras como para nuestras oficinas en Calama y Santiago.
- Automatizar procesos internos, como la conciliación de facturas.
- Apoyar y desarrollar a proveedores locales a través de la fijación de estándares de calidad, evaluación periódica y formalización en las prestaciones para sus trabajadores, otorgando mayor sostenibilidad productiva a nivel regional.
- Monitorear plazos de facturación y pago a 30 días.
- Promover alianzas con proveedores que utilicen productos que sean reciclables y/o amigables con el medioambiente.
- Promover la gestión y cultura preventiva, así como la elaboración de índices de seguridad.

En 2020 contamos con:

260 proveedores que trabajan con EMIN, en promedio

125 son proveedores locales, un 48% del total de proveedores

PROVEEDORES LOCALES

Con el propósito de mantener una relación cercana con nuestros proveedores, se ha preferido trabajar con proveedores locales, potenciando el desarrollo económico de cada ciudad. A ello sumamos la política de pago en menos de 30 días, para medianas y pequeñas empresas.



06 RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS COMUNIDAD



Es nuestra preocupación permanente mantener relaciones de excelencia con los diferentes grupos de interés y, en especial, con las comunidades próximas a nuestras operaciones.

Ante esto, nos hemos comprometido con un programa de trabajo que busca generar valor compartido con los residentes de Calama, donde se encuentra nuestro principal centro de operaciones.

Desde 2013, las prioridades del programa se han dirigido a la educación y el apoyo a las comunidades. En este sentido, se han concretado

alianzas con liceos e institutos técnicos, a fin de incorporar alumnos al Programa de Educación DUAL, que tiene como objetivo dar un espacio para que los alumnos de Calama puedan aprender y poner en práctica la especialidad que estudian en sus respectivos liceos, donde los jóvenes pueden adquirir los conocimientos que EMIN les aporta y construir una oportunidad laboral a futuro.

En estos años han participado 30 alumnos del Programa de Educación DUAL y el 20% ha continuado siendo parte de nuestra organización.

APOYO A FAMILIAS VULNERABLES Y LOCALIDADES

Destacan acciones como la sanitización de ferias libres, la entrega de cajas de alimentos a familias de mayor vulnerabilidad social durante tres meses y la cooperación con agrupaciones sociales.

300 personas recibieron apoyo de sanitización en el Terminal Agropecuario de Calama (SoproAgro).

700 personas recibieron apoyo de sanitización en Feria Central Grecia.

16 familias recibieron un kit de aseo en el Jardín Infantil Apanal.

40 familias vulnerables en Calama, que contaban con un integrante en situación de discapacidad, recibieron cajas de alimentos durante tres meses.

200 personas recibieron apoyo en ollas comunes en Calama y Santiago, durante cuatro meses.



FOMENTO DE LA EDUCACIÓN

Mantuvimos el vínculo con el Colegio Río Loa, mediante la alianza con Enseña Chile y su programa Colegios que Aprenden.

1.228 jóvenes de 1º básico a 4º medio se beneficiaron con el programa

También realizamos acciones como la entrega de antenas de internet y el auspicio del programa La Radio Enseña -de Enseña Chile- transmitido por Radio Topater de Calama, con el propósito de llevar la sala de clases a cada hogar. A esto se suman las capacitaciones en seguridad para alumnos de 3º y 4º medio al aero del programa Red Futuro Técnico.

40 niños recibieron antenas repetidoras

200 jóvenes participaron de la iniciativa de Radio Enseña Chile

105 jóvenes participaron de la iniciativa Red Futuro Técnico





COMPROMISO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

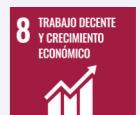
En 2015, Chile como parte de los 193 países miembros de la Organización de Naciones Unidas (ONU) suscribió y comprometió el cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la cual se instala en favor de las personas, el planeta y la prosperidad, fortaleciendo la paz universal dentro de un concepto más amplio de la libertad.

Desde EMIN nos interesa aportar al logro de las metas establecidas por el país, contribuyendo en un espíritu de colaboración y de desarrollo de programas que mejoren la calidad de vida de las personas y del entorno. A partir de los temas materiales previamente definidos se consideraron seis ODS a los que nuestra empresa aporta principalmente:

Tema material	Metas a las que aportamos	ODS
---------------	---------------------------	-----

PRODUCTIVIDAD

8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas, centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.
 9.2 Promover una industrialización inclusiva y sostenible y, de aquí a 2030, aumentar significativamente la contribución de la industria al empleo y al Producto Interno Bruto, de acuerdo con las circunstancias nacionales, y duplicar esa contribución en los países menos adelantados.
 9.4 De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.



Programas e iniciativas EMIN:

- PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DE COLABORADORES (capítulo 4)
- PROGRAMAS DE GESTIÓN DEL TALENTO (capítulo 4)
- PROGRAMAS DE INNOVACIÓN CONTINUA, DIGITALIZACIÓN Y SOFTWARE DE TRABAJO (capítulo 4)
- ADQUISICIÓN DE TECNOLOGÍA (capítulo 5)

ÉTICA EMPRESARIAL Y ANTICORRUPCIÓN

16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.
 16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.



Programas e iniciativas EMIN:

- MODELO DE GOBIERNO CORPORATIVO (capítulo 3)
- COMITÉ DE ÉTICA (capítulo 3)
- SISTEMA DE GESTIÓN ÉTICA (SGE) (capítulo 3)
- CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL (capítulo 3)
- MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS (capítulo 3)
- CANAL DE DENUNCIAS (capítulo 3)

DERECHOS HUMANOS

16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas
 16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades



Programas e iniciativas EMIN:

- MODELO GESTIÓN DE RIESGOS (capítulo 3)
- SISTEMA DE GESTIÓN ÉTICA (capítulo 3)
- CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL (capítulo 3)
- CANAL DE DENUNCIAS (capítulo 3)
- CÓDIGO DE CONDUCTA PARA PROVEEDORES (capítulo 3)
- POLÍTICA DE ÉTICA EN LOS NEGOCIOS (capítulo 3)
- MODELO Y MANUAL PARA LA PREVENCIÓN DEL DELITO (capítulo 3)
- REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD (capítulo 3)
- GUÍA DE BUEN TRATO (capítulo 3)
- POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD (capítulo 3)

Tema material	Metas a las que aportamos	ODS
GESTIÓN DE CLIENTES	9.4 De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas	

Programas e iniciativas EMIN:

- PROGRAMAS DE INNOVACIÓN CONTINUA (capítulo 4)
- INVERSIÓN EN DIGITALIZACIÓN E INSTALACIÓN DE SOFTWARE DE TRABAJO (capítulo 4)
- ADQUISICIÓN DE TECNOLOGÍA Y MAQUINARIA (capítulo 5)
- ENCUESTA DE CALIDAD Y SATISFACCIÓN (capítulo 6)

COMUNIDADES	4.3 De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria 4.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento	
--------------------	---	---

Programas e iniciativas EMIN:

- ALIANZAS CON CENTROS DE ESTUDIO TÉCNICO Y PROFESIONAL PARA INTEGRAR ESTUDIANTES DE LA COMUNIDAD DE CALAMA (capítulo 6)
- PROGRAMA RED FUTURO TÉCNICO (capítulo 6)
- PROGRAMA EDUCACIÓN DUAL (capítulo 6)

FORMACIÓN Y DESARROLLO	4.3 De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria 4.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento	
-------------------------------	---	---

Programas e iniciativas EMIN:

- CURSOS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PARA COLABORADORES (capítulo 4)
- PROGRAMA INTEGRAL DE SUPERVISORES (capítulo 4)
- CERTIFICACIONES EN LA ESPECIALIDAD DE GEOSINTÉTICOS Y OPERACIÓN DE EQUIPOS PARA EL TRABAJO EN GEOMEMBRANAS Y TUBERÍAS (capítulo 4)
- BECAS DE ESTUDIO (capítulo 4)

Tema material	Metas a las que aportamos	ODS
IMPACTO AMBIENTAL	12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales 12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización 12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes 12.7 Promover prácticas de adquisición pública que sean sostenibles, de conformidad con las políticas y prioridades nacionales 12.a Ayudar a los países en desarrollo a fortalecer su capacidad científica y tecnológica para avanzar hacia modalidades de consumo y producción más sostenibles 13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales	 
GESTIÓN DE RESIDUOS	12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización	
GESTIÓN DE RIESGOS	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios. 16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas	 
	Programas e iniciativas EMIN: • MODELO GESTIÓN DE RIESGOS (capítulo 3)	

TABLA GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

Global Reporting Initiative (GRI): Organización cuyo fin es impulsar la elaboración de reportes de sostenibilidad a través de un estándar riguroso, que se extiende en todo el mundo.

CONTENIDOS GENERALES

Tema	Código	Descripción	Página
Perfil de la organización	102-1	Nombre de la organización	91
	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	12, 13, 14, 15, 16 y 17
	102-3	Ubicación de la sede	91
	102-4	Ubicación de las operaciones	91
	102-5	Propiedad y forma jurídica	91
	102-6	Mercados servidos	16 y 17
	102-7	Tamaño de la organización	74, 75, 76 y 77
	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	74, 75, 76 y 77
	102-9	Cadena de suministro	61, 80 y 81
	102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	61, 80 y 81
	102-11	Principio o enfoque de precaución	42 y 43
	102-13	Afilación a asociaciones	12, 13, 14 y 15
Estrategia	102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	6, 7, 8 y 9
	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	42 y 43
Ética e integridad	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	26 y 27
	102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	44, 45, 46 y 47
Gobernanza	102-18	Estructura de gobernanza	36 y 37
	102-19	Delegación de autoridad	32, 33, 34, 35, 38, 39, 40 y 41
	102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	40 y 41
	102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	72 y 73
	102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	34, 35, 36, 37, 38 y 39
	102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	34
	102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	28, 29, 32, 33, 34, 35, 38, 39, 40 y 41
	102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	34 y 35
	102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	35
	102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	40, 41, 42 y 43
	102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	42 y 43
	102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	40, 41, 42 y 43
	102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	40 y 41
Participación de los grupos de interés	102-33	Comunicación de preocupaciones críticas	6, 7, 8, 9, 20, 21, 40 y 41
	102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	6, 7, 8, 9, 20, 21, 40 y 41
Prácticas para la elaboración de informes	102-40	Lista de grupos de interés	20, 21, 72 y 73
	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	20, 21, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82 y 83
	102-42	Identificación y selección de grupos de interés	20, 21, 72 y 73
	102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	20 y 21
	102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	
	102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	61
	102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	3, 20 y 21
	102-47	Lista de temas materiales	20, y 21
	102-48	Reexpresión de la información	91
	102-49	Cambios en la elaboración de informes	91
	102-50	Periodo objeto del informe	91
	102-51	Fecha del último informe	91
	102-52	Ciclo de elaboración de informes	91
Ética e integridad	102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	91
	102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	91
	102-55	Índice de contenidos GRI	88, 89 y 90
	102-56	Verificación externa	91

CONTENIDOS MATERIALES

Tema	Indicador	Código	Descripción	Página
Productividad	Enfoque de gestión	103-1 103-2 103-3	Explicación del tema material y su cobertura Enfoque de gestión y sus componentes Evaluación del enfoque de gestión	58, 59, 60, 61 y 75 58, 59, 60, 61 y 75 58, 59, 60, 61 y 75
	Desempeño económico	201-1 201-1 202-2	Ingresos operacionales y venta de activos (a) Utilidades de inversión (b) Proporción de alto ejecutivos contratados de la comunidad local	61 61 75
Gestión de clientes	Enfoque de gestión	103-1 103-2 103-3	Explicación del tema material y su cobertura Enfoque de gestión y sus componentes Evaluación del enfoque de gestión	78 y 79 78 y 79 78 y 79
	Calidad, seguridad e inocuidad en productos	416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	79
Gestión de riesgos	Enfoque de gestión	103-1 103-2 103-3	Explicación del tema material y su cobertura Enfoque de gestión y sus componentes Evaluación del enfoque de gestión	42 y 43 42 y 43 42 y 43
	Contenidos generales	102-30	Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	42 y 43
	Desempeño económico	201-1	Utilidades de inversión (b)	61
DD.HH.	Enfoque de gestión	103-1 103-2 103-3	Explicación del tema material y su cobertura Enfoque de gestión y sus componentes Evaluación del enfoque de gestión	47, 50, 51, 52, 53, 54 y 55 47, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 64 y 65 47, 50, 51, 2, 53, 54, 55, 64 y 65
	Salud, seguridad y relaciones laborales	404-2 403-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral	50, 51, 52 y 53 64 y 65
	Ética empresarial y anticorrupción	103-1 103-2 103-3	Explicación del tema material y su cobertura Enfoque de gestión y sus componentes Evaluación del enfoque de gestión	26, 27, 44, 45, 46 y 47 26, 27, 44, 45, 46 y 47 26, 27, 44, 45, 46 y 47
Ética e integridad	Enfoque de gestión	102-16 102-17 205-2	Valores, principios, estándares y normas de conducta Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	26 y 27 44, 45, 46 y 47 44, 45, 46 y 47

CONTENIDOS MATERIALES

Tema	Indicador	Código	Descripción	Página
Comunidad	Enfoque de gestión	103-1 103-2 103-3	Explicación del tema material y su cobertura Enfoque de gestión y sus componentes Evaluación del enfoque de gestión	82 y 83 82 y 83 82 y 83
	Comunidad local	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	82 y 83
Formación y desarrollo	Enfoque de gestión	103-1 103-2 103-3	Explicación del tema material y su cobertura Enfoque de gestión y sus componentes Evaluación del enfoque de gestión	51, 52 y 53 51, 52 y 53 51, 52 y 53
	Formación y enseñanza	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	51, 52 y 53
Impacto ambiental en la obra	Enfoque de gestión	103-1 103-2 103-3	Explicación del tema material y su cobertura Enfoque de gestión y sus componentes Evaluación del enfoque de gestión	66, 67, 68 y 69 66, 67, 68 y 69 66, 67, 68 y 69
	Cumplimiento ambiental	307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	66, 67, 68 y 69
Gestión de residuos	Enfoque de gestión	103-1 103-2 103-3	Explicación del tema material y su cobertura Enfoque de gestión y sus componentes Evaluación del enfoque de gestión	68 y 69 68 y 69 68 y 69
	Efluentes y residuos	306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	66, 67, 68 y 69

AGRADECIMIENTOS

Este Reporte de Sostenibilidad fue elaborado gracias a la colaboración de las siguientes personas, quienes realizaron valiosos aportes:

Comité Editorial:

- Carolina Ulloa, Líder de Sostenibilidad
- Karla Contreras, Analista de Comunicaciones
- Rodrigo Gajardo, Jefe Control de Gestión
- Paulina Grau, Jefe Gestión Ambiental

Comité Sostenibilidad:

- Jürgen Leibbrandt, Director
- Mario Mandujano, Gerente General
- Hugo Jofré, Gerente Capital Humano
- Erwin Hoehmann H., Gerente Contralor

Nombre: EMIN

Ubicación: Félix de Amesti 80, Las Condes, Santiago, Región Metropolitana

Teléfono: +56222998000

Propiedad y forma jurídica: Sociedad Anónima Cerrada

Año: Reporte de Sostenibilidad 2020

Ciclo de elaboración de informe: Periodicidad anual

Estándar GRI: Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI

Punto de contacto: Para dudas o consultas sobre este reporte, comunicarse al correo sostenibilidad@emin.cl

El presente corresponde al primer Reporte de Sostenibilidad de la compañía, por lo que no es posible hacer una reexpresión de la información con informes anteriores, ni identificar cambios significativos

Este reporte no contó con una verificación externa

Nota: En este documento se utilizaron imágenes registradas previamente al año 2020, así como también fotografías del periodo reportado

EMIN®

INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN

TRANSFORMAR JUNTOS LA MANERA DE CONSTRUIR