EMIN®
INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN







REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2025



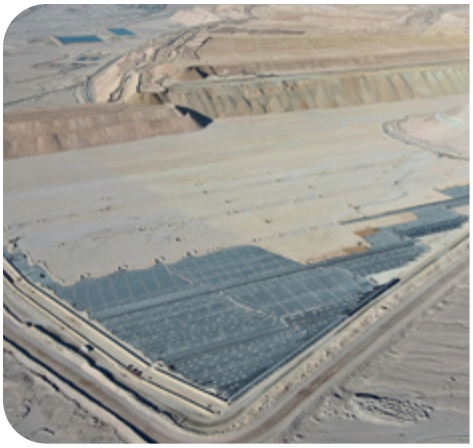


EMIN®
INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2025







ÍNDICE

1. Identidad EMIN
Carta de los Fundadores 8
Carta del Gerente General 10
EMIN en una mirada 12
Principales hitos 2025 14

2. Somos EMIN
Historia de EMIN 18
Marco organizacional 20
Modelo de negocio 22
Cadena de valor 24
Año 2025: cierre de un ciclo estratégico 26
Proyección: los focos de la estrategia al 2030 28
Lo que conservamos: La Cultura EMIN 29

3. Gobernanza EMIN
Directorio 32
Estructura organizacional 36
Nuestro marco ético-normativo 37
Nuestro compromiso con los ODS 40
Gestión de riesgos 42
Gestión ética y compliance 43

4. Nuestro equipo
Prevención: nuestro principal sello 48
Colaboración: la base de nuestros equipos 54
Innovación en EMIN: Oportunidades y soluciones 65
Productividad como motor de crecimiento 69

5. Relacionamiento para un crecimiento sostenible
Creando valor junto a nuestros clientes 74
Desarrollo de proveedores para una Cadena de Valor Sostenible 79
Compromiso con las comunidades y el territorio 83

6. Gestión Ambiental Sostenible
Gestión de gases de efecto invernadero (GEI) 96
Nuestro compromiso con la eficiencia hídrica 97
Mitigando impactos en la contaminación del aire 98
Gestión de impactos en el suelo 98
Economía circular 99
Eficiencia energética en nuestras operaciones 102
Avanzando hacia energías renovables 103

7. Anexos
Nota metodológica 106
Elaboración del reporte 107
Índice de contenidos GRI 111
Índice de contenidos SASB 117
Glosario 118
Contacto y créditos 119



Capítulo **01**

Identidad **EMIN**

En este capítulo presentamos las cartas de nuestros fundadores y de nuestro Gerente General, junto con las principales cifras e hitos que resumen la gestión de EMIN Ingeniería y Construcción durante 2025. Estas páginas entregan una mirada general de nuestro desempeño, avances, reconocimientos e iniciativas que marcaron el año.



01

CARTA DE LOS FUNDADORES

Carlos Menzel Siebert
Presidente del Directorio
EMIN Ingeniería y Construcción S.A.

Erwin Hoehmann Frerk
Past President del Directorio
EMIN Ingeniería y Construcción S.A.



EMIN Ingeniería y Construcción S. A.

(*) Cambios del Directorio realizados en mayo de 2026.

En medio del dinamismo que hoy vive la minería y la industria de servicios del sector, presentamos este sexto Reporte de Sostenibilidad para rendir cuenta de nuestra gestión durante 2025 y compartir la visión que orientará nuestro desarrollo hacia el futuro. El año 2025 fue para EMIN Ingeniería y Construcción un período en el que pusimos sobre el papel nuestros aprendizajes y tomamos decisiones muy relevantes para el futuro. Evaluamos nuestro desempeño desde la perspectiva de la Estrategia 2025, interpretamos los cambios en el contexto y, a partir de ello, definimos la Estrategia 2030, que nos llena de entusiasmo y optimismo.

Esta compañía fue creada para aportar a la minería con soluciones constructivas innovadoras y orientadas al resguardo ambiental. Hoy, esa trayectoria se refleja en capacidades concretas. Entre ellas destacan la medición de la huella de carbono, la gestión de la eficiencia energética y la incorporación progresiva de nuevas tecnologías. Entendemos el negocio desde una perspectiva en la que la sostenibilidad no constituye solo un cumplimiento normativo, sino una forma consciente de operar.

En el ámbito social, hemos mantenido y fortalecido una impronta que consideramos distintiva: la cercanía con las personas. Nuestra relación con colaboradores, proveedores y comunidades no responde a una lógica instrumental, sino a una convicción profunda sobre el valor de construir relaciones basadas en el respeto y la confianza.

La seguridad de nuestros colaboradores es una prioridad permanente al más alto nivel y uno de los temas materiales que hemos incorporado de manera sistemática en nuestra gestión y gobernanza. Por ello, ocupa un lugar permanente en la agenda del Directorio.

Asimismo, hemos avanzado en la incorporación femenina en la industria, promoviendo la atracción de talento local desde la educación técnica y capacitando a mujeres profesionales en áreas tradicionalmente asociadas a perfiles masculinos. Estas iniciativas forman parte de nuestro objetivo de fortalecer vínculos colaborativos en los territorios donde operamos, entendiendo que el desarrollo del negocio debe ir de la mano con el de las comunidades.

Este enfoque adquiere aún mayor relevancia en el contexto actual y se refleja en el análisis de nuestros temas materiales: la industria está enfrentando un entorno cada vez más exigente, donde la sostenibilidad, la trazabilidad de la información, el cumplimiento normativo y la relación con los grupos de interés se han transformado en factores críticos para la continuidad operativa del negocio.

Es así como en los últimos cinco años la confianza, la cultura organizacional y la integración de capacidades se convirtieron en factores estratégicos. Nuestros equipos han sido esenciales en este proceso, gracias a una organización que reúne experiencia, compromiso y solidez técnica. La gestión del Directorio lidera la conducción de este cambio, respetando la autonomía de las decisiones ejecutivas. Esta relación cercana y transparente es uno de los principales activos éticos y de gestión para el cumplimiento de nuestras responsabilidades.

Estamos satisfechos de haber cumplido los objetivos estratégicos de los últimos cinco años, en un escenario marcado por una inédita pandemia y un entorno social complejo. Pese a estas circunstancias, EMIN nunca detuvo sus operaciones. Más allá de los resultados, valoramos haber consolidado una forma de hacer empresa basada en una cultura de excelencia.

Como país y sector debemos promover el desarrollo educacional y la integración social de las nuevas generaciones que podrían incorporarse a la minería del futuro. Los esfuerzos que EMIN ha desarrollado en esta materia, a través del apoyo a diversos establecimientos educacionales, han dado buenos resultados, aunque sabemos que queda mucho por hacer como industria para incentivar a los jóvenes a explotar sus capacidades y sumarse al mundo profesional y laboral.

Todos estos temas están incorporados en la Estrategia EMIN 2030, con la convicción de que el futuro dependerá no solo de nuestra experticia técnica y empresarial, sino también de la capacidad de adaptarnos, integrar y proyectar nuestros valores en un entorno más complejo. La Estrategia profundiza los principios que dieron origen a EMIN Ingeniería y Construcción: hacer bien las cosas, con responsabilidad, propósito y una mirada de largo plazo.

CARTA DEL GERENTE GENERAL

Mario Mandujano Devoto
Gerente General
EMIN Ingeniería y Construcción S.A.



Me complace presentar el sexto Reporte de Sostenibilidad de EMIN Ingeniería y Construcción, en el que damos cuenta del desempeño de la compañía en sus distintos ámbitos de gestión en 2025, con especial énfasis en nuestro aporte al desarrollo sostenible.

Este año marcó un hito relevante: el cierre del ciclo definido en nuestra Estrategia 2025 y, al mismo tiempo, el diseño de una nueva etapa de desarrollo, proyectada en nuestra Estrategia 2030, la que orienta nuestro quehacer bajo un propósito claro: **«Construir con excelencia un futuro sostenible».**

Al evaluar este ciclo, las percepciones tanto internas como externas evidencian un fortalecimiento de la compañía, reflejado en el crecimiento de proyectos, la consolidación de capacidades y la incorporación transversal de criterios de sostenibilidad.

Los resultados presentados en este reporte muestran que la sostenibilidad genera valor tangible. Nuestro compromiso con los exigentes estándares de la gran minería nos ha permitido acceder a proyectos de mayor escala. Asimismo, nuestros resultados en seguridad han sido determinantes para fortalecer relaciones de confianza con clientes y colaboradores.

En un entorno altamente competitivo, nuestras prácticas en gestión de personas —basadas en el respeto, el bienestar y el desarrollo— han contribuido a mejorar la productividad, así como a fortalecer la atracción y fidelización de talento. Estas prácticas han forjado un sólido capital de confianza que el mercado reconoce y valora.

EMIN trasciende a sus liderazgos y a su estructura de gobernanza. Nuestra principal apuesta ha sido alinear a toda la organización en torno a lo que denominamos la Cultura EMIN: un conjunto de convicciones y prácticas compartidas que cada persona lleva a su ámbito de acción, bajo una estructura de estándares y procedimientos que aseguran la continuidad de nuestras operaciones. En este marco, nuestro propósito se convierte en una guía concreta de acción que orienta cómo hacemos las cosas y el impacto que buscamos generar.

Así como valoramos los logros alcanzados, somos conscientes de que los desafíos futuros requieren redoblar esfuerzos. El contexto en el que operamos —marcado por la expansión de la industria del cobre, la transición energética y la incorporación acelerada de nuevas tecnologías, como la inteligencia artificial—abre nuevas oportunidades, pero también involucra nuevas exigencias.

Nuestra principal apuesta ha sido alinear a toda la organización en torno a lo que denominamos la Cultura EMIN: un conjunto de convicciones y prácticas compartidas que cada persona lleva a su ámbito de acción, bajo una estructura de estándares y procedimientos que aseguran la continuidad de nuestras operaciones. En este marco, nuestro propósito se convierte en una guía concreta de acción que orienta cómo hacemos las cosas y el impacto que buscamos generar.

En este escenario, nuestra Estrategia 2030 integra el desarrollo del negocio con la generación de valor económico, social y ambiental, coherente con nuestro propósito. Este plan se estructura en torno a tres focos estratégicos: Crecimiento con Propósito, Excelencia Organizacional y EMIN Tech, este último como habilitador de la transformación digital y la innovación.

La excelencia constituye el estándar que guía nuestra gestión diaria. Aspiramos a mejorar continuamente nuestros procesos, fortaleciendo la competitividad de la compañía sin apartarnos de los principios éticos que orientan nuestra cultura. Nos mueve la convicción de que es posible construir con excelencia y con sentido, generando un impacto positivo en las personas, en la industria y en el entorno que compartimos. Aspiramos a ser cada vez más competitivos, sin renunciar nunca al marco ético que resguarda nuestros valores y da sentido a nuestro propósito, porque es precisamente esa cultura la que nos distingue y nos permite estar preparados para enfrentar los desafíos futuros.

EMIN EN UNA MIRADA

Un periodo de crecimiento planificado, consolidación de estándares y fortalecimiento de la relación con nuestros grupos de interés. Estas son las principales cifras del desempeño de EMIN Ingeniería y Construcción durante 2025.



CLP +21.400
MILLONES
Inversión en maquinaria y equipos

+2.100
COLABORADORES*

9
PROYECTOS EJECUTADOS

0
FATALIDADES LABORALES
Tasa de frecuencia: 0,20 por millón de horas persona (HP)

1,06
PERFORMANCE FACTOR (PF)
Productividad operacional de EMIN dentro de parámetros esperados



12%
PARTICIPACIÓN FEMENINA

CLP +880
MILLONES
Inversión en iniciativas de sostenibilidad

+1.800
ESTUDIANTES BENEFICIADOS
Iniciativas educativas y de desarrollo territorial

20%
COMPRAS A PROVEEDORES CON CASA MATRIZ LOCAL
Frente a 16% en 2024

31.396 tCO_2e**
EMISIONES TOTALES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (GEI)
La intensidad por hora-máquina se redujo 38% desde 2022

*Cifras promedio destacadas para el periodo 2025. *Colaboradores de EMIN, sin considerar consorcios. **Toneladas de CO_2 equivalentes (Incluye alcance 1, 2 y 3).*

PRINCIPALES HITOS 2025

La consolidación de nuevas capacidades organizacionales, el fortalecimiento de relaciones estratégicas con clientes, el impulso a la innovación aplicada y los avances en sostenibilidad marcaron un año relevante para EMIN Ingeniería y Construcción. Estos hitos reflejan nuestro compromiso con la excelencia operacional, el desarrollo de las personas y la generación de valor para nuestros distintos grupos de interés.

A continuación, presentamos los principales acontecimientos que caracterizaron la gestión del período:

Construcción de la Estrategia EMIN 2030
Durante 2025, culminamos el proceso de planificación estratégica para el período 2026–2030. En esta iniciativa incorporamos análisis de mercado, tendencias de la industria, expectativas de clientes y trabajo colaborativo con ejecutivos de distintas áreas, para definir los tres focos estratégicos: Crecimiento con Propósito, Excelencia Organizacional y EMIN Tech.

Consolidación de la gestión de innovación
Fortalecimos nuestro ecosistema de innovación mediante la identificación de 34 ideas, la priorización de 21 iniciativas y el desarrollo de 12 pilotos, avanzando en soluciones orientadas a productividad, seguridad, digitalización y excelencia operacional.

Nuevas adjudicaciones de EMIN en la gran minería
Nos adjudicamos nuevos contratos en Minera Escondida y Minera Spence, consolidando relaciones de largo plazo con clientes estratégicos y reforzando nuestro posicionamiento como socio especializado para proyectos de alta complejidad técnica.

Obtención del Sello de Cuantificación HuellaChile
Obtuvimos el reconocimiento HuellaChile por la cuantificación de nuestra huella de carbono durante 2024, fortaleciendo la gestión y monitoreo de emisiones de gases de efecto invernadero y reafirmando nuestro compromiso con una operación cada vez más sostenible.



Innovación reconocida por la industria
La Cámara Chilena de la Construcción (CChC) reconoció nuestra iniciativa «Ensacadora Múltiple», desarrollada para optimizar la instalación de geomembranas y mejorar las condiciones de seguridad y productividad en terreno, como Buena Práctica de Sostenibilidad en el pilar de Productividad. Entre las 9 iniciativas evaluadas, el comité organizador destacó el impacto concreto de nuestra propuesta y su potencial de ser replicada por otras empresas del sector.



Desarrollo de talento para el futuro de la industria
Realizamos diversas iniciativas de formación y desarrollo profesional, beneficiando a 145 participantes a través de programas como: Jóvenes Profesionales, Líderes de Procesos Críticos, Liderazgo Sello EMIN, Formación de Alternancia Dual y Becas de Estudios. Estas acciones contribuyen a preparar el talento que requerimos para enfrentar los desafíos futuros del negocio.



Fortalecimiento de la cultura preventiva de la organización
En el marco de nuestra Cultura de Excelencia, se realizó el Encuentro de Seguridad, Salud Ocupacional y Medioambiente (SSOMA) que reunió a los equipos de esta gerencia de nuestros proyectos. En esa instancia, el objetivo fue compartir aprendizajes, reforzar estándares corporativos y fortalecer un liderazgo preventivo visible, promoviendo una cultura de excelencia transversal en toda la compañía.



Impulso al desarrollo de talento local
A través de nuestra área de Sostenibilidad impulsamos el desarrollo de talento local en la Región de Antofagasta mediante tres iniciativas: el Programa de Formación de Alternancia Dual, prácticas profesionales para estudiantes de liceos técnicos y una alianza con Fundación Enseña Chile. Estas acciones fortalecieron el aprendizaje práctico, la empleabilidad y la vinculación con establecimientos educacionales, contribuyendo a la formación de futuros profesionales para la industria minera.



Reconocimiento a la formación de talento joven
Fuimos una de las siete empresas galardonadas en los Premios AHK Chile 2025, organizados por la Cámara Chileno-Alemana de Comercio e Industria, donde nuestro «Programa de Jóvenes Profesionales» fue distinguido en la categoría Impulso al Talento Joven. La iniciativa busca acelerar el desarrollo profesional de los futuros líderes de la compañía a través de mentorías.



Reconocimiento del Consejo Nacional de Seguridad
En el marco del 72° aniversario del Consejo Nacional de Seguridad (CNS), fuimos distinguidos por nuestra gestión preventiva 2024, otorgándonos el premio por registrar la tasa de frecuencia de accidentes más baja entre las empresas constructoras. Asimismo, reconoció 3 millones de horas persona trabajadas sin accidentes en la totalidad de nuestros proyectos y 1 millón de horas persona sin accidentes en las operaciones de Minera Spence.



Reconocimiento como mejor empresa pagadora
Por segundo año consecutivo, fuimos reconocidos como una de las «Mejores Empresas Pagadoras 2025» por la Bolsa de Productos y la Asociación de Emprendedores de Chile (ASECH), ubicándonos entre las tres empresas destacadas de la categoría Construcción e Infraestructura, tras evaluar el comportamiento de pago de más de 14.500 compañías.



Certificación ESYS de Mutual de Seguridad
Obtuvimos la certificación del programa Empresa Segura y Saludable (ESYS) de Mutual de Seguridad, alcanzando un 98% de cumplimiento en la Oficina Santiago, donde implementamos desde 2023 una metodología integral de bienestar laboral que abordó salud mental, hábitos saludables y clima organizacional. La iniciativa logró un alto nivel de participación de los equipos y sienta las bases para extender el programa a otros centros de trabajo.

Capítulo **02**

Somos **EMIN**



Más de cuatro décadas construyendo soluciones para la industria minera dan forma a nuestra empresa que combina historia, propósito y capacidad técnica. Somos una de las principales contratistas generales de la minería y otros sectores productivos del país. Destacamos por la entrega de servicios de movimientos de tierra, revestimientos con geosintéticos, *piping*, montajes y obras civiles. En este capítulo presentamos quiénes somos, de dónde venimos y cómo creamos valor para nuestros grupos de interés.



02

HISTORIA DE EMIN

Nuestros fundadores, Erwin Hoehmann F. y Carlos Menzel S., crearon EMIN Ingeniería y Construcción en 1984, con una convicción clara: ofrecer soluciones constructivas innovadoras para la industria minera chilena. Lo que comenzó como una especialidad en geosintéticos, se amplió progresivamente hasta convertirnos en una compañía multidisciplinaria, con alta presencia en el norte de nuestro país.



Fundación
Erwin Hoehmann y Carlos Menzel fundan EMIN Ingeniería y Construcción, con foco en geosintéticos y soluciones constructivas innovadoras para la minería.



Consolidación como contratista general
Evolución desde subcontratistas a contratistas principales. Fortalecimiento de capacidades internas y apuesta por un modelo integral de alto estándar técnico.

1984

2000 - 2010

Década de 1990



Expansión técnica
Diversificación de especialidades en ingeniería y construcción, asumiendo proyectos complejos en el rubro minero e industrial.

A lo largo de más de cuatro décadas, evolucionamos desde una empresa subcontratista hasta consolidarnos como contratista general. En este camino fortalecimos una cultura organizacional basada en la excelencia, la innovación y el respeto por las personas. Cada etapa de este proceso estuvo marcada por nuestra capacidad de adaptarnos a los cambios de la industria, sin perder los principios que han definido nuestra identidad.

Al cerrar el ciclo trazado en la Estrategia 2025 e iniciar un nuevo horizonte con la Estrategia 2030, instauramos nuestro propósito: «Construir con excelencia un futuro sostenible».



40 años de historia
Celebración del aniversario. Reconocimientos de BHP, ranking Phibrand,distinción como empresa pagadora ejemplar y revalidación de Sello PRO de la CChC. Consolidación de la sostenibilidad como ventaja competitiva.

2024

2020



Primer Reporte de Sostenibilidad
Se publica el primer reporte de sostenibilidad bajo lineamientos internacionales, marcando un hito en la formalización de la gestión sostenible.

2025

Estrategia 2030: un nuevo ciclo
Cierre del ciclo estratégico 2020–2025 y lanzamiento de la Estrategia EMIN 2030, construida con más de 200 colaboradores durante 14 meses. Se define el propósito: «Construir con excelencia un futuro sostenible».

MARCO ORGANIZACIONAL

Cada decisión que tomamos en EMIN Ingeniería y Construcción está basada en nuestro propósito, misión y visión. Con el inicio del ciclo estratégico 2030, profundizamos y renovamos nuestras definiciones identitarias para proyectar el quehacer con mayor claridad y enfrentar los desafíos futuros de la industria.

"Construir con excelencia un futuro sostenible"
Propósito de EMIN Ingeniería y Construcción, Estrategia 2030.

Propuesta de valor
Ofrecemos soluciones innovadoras que mejoren la productividad, basados en una relación cercana.

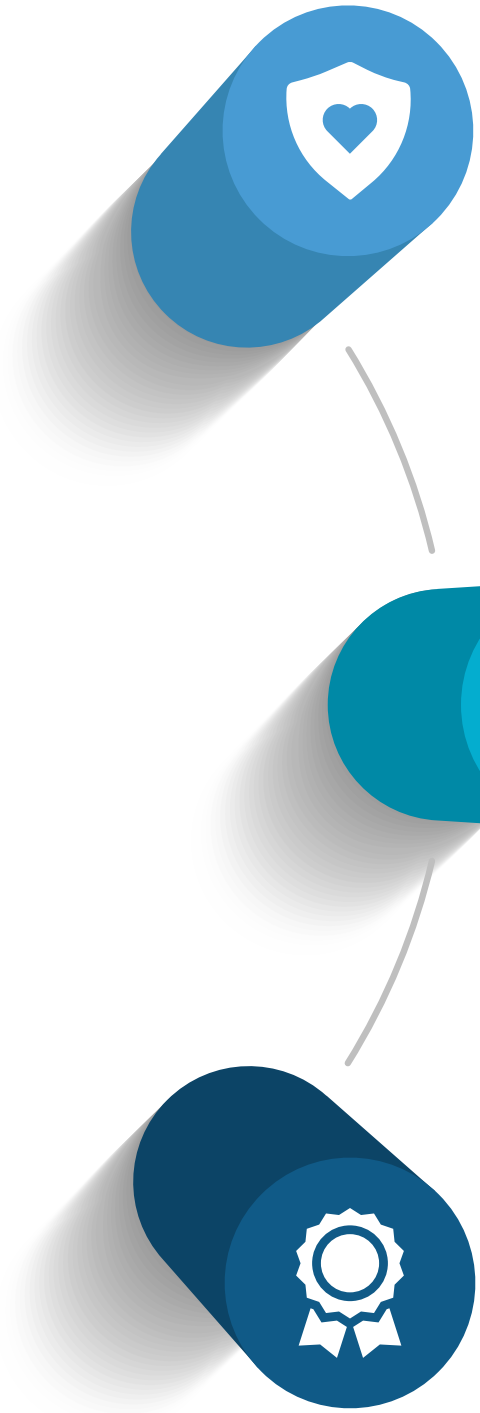


Misión
Somos una empresa sostenible que construye, con pasión y excelencia, cada desafío que emprendemos.

Visión
Transformar juntos la manera de construir.

Valores EMIN

Los valores que guían nuestro actuar definen quiénes somos y cómo tomamos decisiones en los proyectos y en cada relación.



Valor por la vida

Valoramos la vida y estamos comprometidos con la seguridad y el bienestar de las personas. Nada justifica que se lesione o se pierda una vida.

Ética e integridad

Somos consecuentes en nuestras decisiones y actuamos con transparencia, honestidad, respeto y ética en cada oportunidad y escenario.

Excelencia

Comprendemos la excelencia como un proceso permanente de aprendizaje, lo que se refleja en nuestro compromiso, disciplina, rigurosidad en los detalles y ejecución de calidad en todo lo que hacemos.

MODELO DE NEGOCIO

(GRI 2-6)

EMIN Ingeniería y Construcción forma parte del Grupo EMIN, holding integrado por empresas especializadas en distintas industrias con presencia en América Latina.

Grupo EMIN y sectores comerciales

Minería

EMIN INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN · THM GRUPO EMIN · MORPET GRUPO EMIN · AGUA DEL DESIERTO · CAEMIN GRUPO EMIN

Energía

EMIN SISTEMAS GEOTÉCNICOS · BEKA construyendo soluciones! · EMIN GEOESTRUCTURAS

Infraestructura

EMIN SISTEMAS GEOTÉCNICOS · EPAV GRUPO EMIN · BEKA construyendo soluciones! · EMIN GEOESTRUCTURAS

Consorcios

EMEX

Empresas asociadas

GPE S.A. Gestión de Proyectos Eléctricos · HOEHMANN STAGNO Y ASOCIADOS INGENIERIA DE PROYECTOS

El modelo de negocio de EMIN Ingeniería y Construcción se basa en la ejecución integral de proyectos para la industria minera, combinando excelencia técnica, innovación y una gestión orientada a generar relaciones de confianza de largo plazo con nuestros clientes.

Con más de cuatro décadas de experiencia, desarrollamos proyectos de alta complejidad técnica para la gran minería y otros sectores productivos, principalmente en las regiones de Antofagasta y Tarapacá. Nuestras capacidades abarcan movimientos de tierra, instalación de geosintéticos, *piping*, obras civiles y montaje electromecánico. Estas especialidades nos permiten abordar proyectos de manera integral y contribuir al desarrollo de infraestructura clave para la minería y la transición energética.

Nuestra propuesta de valor está orientada a ofrecer soluciones innovadoras que mejoren la productividad sobre la base de relaciones cercanas y de largo plazo. Este compromiso se materializa en tres atributos que orientan nuestra forma de trabajar:

- Incorporamos valor desde las etapas tempranas de estudio y constructibilidad de los proyectos.
- Ejecutamos cada proyecto con altos estándares técnicos, de seguridad y calidad.
- Promovemos relaciones basadas en la confianza, el respeto por las personas y el cuidado del entorno.

Esta forma de trabajar nos ha permitido construir relaciones de largo plazo con nuestros clientes y participar de manera recurrente en proyectos de alta complejidad para la industria minera.

Alianzas y participación gremial

(GRI 2-28)

Participamos activamente en organizaciones gremiales, instituciones académicas y redes de colaboración que fortalecen nuestras capacidades, amplían el intercambio de conocimiento y contribuyen al desarrollo sostenible de la industria.

La participación activa en asociaciones gremiales, instituciones académicas y agrupaciones sectoriales nos permite fortalecer nuestras redes, anticipar tendencias de la industria y contribuir al desarrollo sostenible del sector.

CADENA DE VALOR

(GRI 2-6)
(IF-EN-160a.2),(IF-EN-000.C)

Nuestra cadena de valor integra todas las etapas del negocio. Abarca desde la identificación de oportunidades y el desarrollo de propuestas, hasta la ejecución de los proyectos, la postventa y el fortalecimiento de relaciones de largo plazo con nuestros clientes. En cada una de estas etapas buscamos generar valor para nuestros colaboradores, clientes, proveedores y comunidades, incorporando criterios de productividad, innovación, seguridad y sostenibilidad.

Durante 2025, fortalecimos nuestra cadena de valor mediante avances en productividad, digitalización y gestión sostenible, consolidando capacidades que nos permiten ejecutar proyectos con mayores niveles de eficiencia, calidad y colaboración.

Estudios y propuestas

- 5 proyectos adjudicados en 2025.
- El 100% de los proyectos adjudicados incorporaron evaluación de aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG).
- Adjudicación de nuevos proyectos de gran envergadura en Minera Escondida y Minera Spence (BHP).
- 5 especialidades técnicas que nos permiten abordar los proyectos de manera integral.

Ejecución de proyectos

- 2.180 colaboradores.
- 12% de participación femenina en la dotación.
- 15 horas promedio de formación por colaborador capacitado (frente a 6 horas en 2024).
- 0 fatalidades.

Cadena de suministros

- 100% de proveedores estratégicos evaluados (aquellos que concentran el 80% de la facturación).
- 20% de compras a proveedores con casa matriz local (frente a 16% en 2024).
- Plazo de pago garantizado: 30 días o menos desde la recepción de factura.

Gestión de operaciones

- CLP +21.400 millones de inversión en maquinaria y equipos.
- 2.399 toneladas de residuos totales generados[1].
- 25% de residuos valorizados en economía circular.
- 31.396 tCO_2e de emisiones totales de gases de efecto invernadero (GEI).
- 100% de los proyectos con medición directa del consumo hídrico.
- CLP +183 millones de inversión en innovación.
- CLP +880 millones de inversión en sostenibilidad.

Trabajo comunitario

- 1.820 estudiantes beneficiados por iniciativas educativas y de desarrollo territorial.
- 22 estudiantes cursaron programa de práctica profesional: 15 estudiantes del Programa de Formación de Alternancia Dual y 7 estudiantes directamente de nuestras alianzas con liceos técnicos.
- 5 egresados de los programas de formación fueron contratados por EMIN.

Resultados y postventa

- 0 reclamos registrados de clientes.
- Ingresos CLP 191.946 millones.
- 100% NPS.
- 100% de cumplimiento de plazos contractuales comprometidos.
- *Backlog* actual cubre el 75% del objetivo de ingresos 2026.

[1] *La cifra incluye residuos industriales, domésticos, peligrosos y sépticos.*

AÑO 2025:
EL CIERRE DE UN CICLO ESTRATÉGICO

El exitoso cierre del ciclo definido en la Estrategia EMIN 2025 marcó una etapa relevante en nuestra evolución como empresa, donde la sostenibilidad dejó de ser una línea de gestión para integrarse plenamente al modelo de excelencia y crecimiento de la compañía.

En tanto, la innovación, la productividad y el relacionamiento, acompañaron esta etapa de consolidación y transformación de EMIN, en línea con nuestra Estrategia de Sostenibilidad.

Durante el período 2020–2025 le dimos mayor foco a la sostenibilidad en el negocio, situándola en el centro de nuestra estrategia. Desde 2020, publicamos seis reportes de sostenibilidad consecutivos, reforzando la transparencia hacia nuestros grupos de interés y en 2022 creamos el área de Sostenibilidad. Asimismo, consolidamos un modelo de gobernanza integrada a través de los Comités de Sostenibilidad del Directorio y Operacionales. Este modelo fortaleció el relacionamiento con nuestros grupos de interés y nos permitió avanzar en la generación de impacto económico, social y ambiental.

Principales hitos del periodo:

SOSTENIBILIDAD

- Creamos el área de Sostenibilidad en 2022 y publicamos reportes de sostenibilidad desde 2020.
- Consolidamos los Comités de Sostenibilidad.
- Fortalecimos el Sistema de Gestión Ética y el Canal de Denuncias.
- Obtuvimos el Sello de Cuantificación del Programa HuellaChile.
- Impulsamos programas sociales de alto impacto educacional, como el Programa de Formación de Alternancia Dual y la alianza con Fundación Enseña Chile.

CRECIMIENTO Y RELACIONAMIENTO

- Superamos las metas de crecimiento definidas para el ciclo y consolidamos relaciones de largo plazo con nuestros clientes.
- Avanzamos en la alineación de nuestra estrategia de sostenibilidad con la de nuestros clientes, así como con los estándares del Sello Pro de la Cámara Chilena de la Construcción.



PRODUCTIVIDAD

- Consolidamos la estructura organizacional y el estándar de operaciones.
- Creamos el Centro Integrado de Operaciones (CIO), que evolucionó al actual Centro Integrado de Gestión (CIG), fortaleciendo el control de indicadores y la gestión de datos.

TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL

- Avanzamos en la transformación digital con la creación de la Subgerencia de Datos y Analítica.
- Potenciamos el modelo de innovación. Implementamos programas de liderazgo y gestión de talentos, y actualizamos nuestros valores corporativos.

El cierre de este ciclo nos permitió recoger aprendizajes de nuestra gestión y las expectativas de nuestros grupos de interés. Con esa base, avanzamos hacia un modelo de sostenibilidad más integrado, colaborativo y orientado a generar impacto positivo de largo plazo. Estos aprendizajes dieron origen al nuevo ejercicio de planificación estratégica que presentamos en la siguiente sección.

PROYECCIÓN:
LOS FOCOS DE LA ESTRATEGIA AL 2030

Los aprendizajes que recogimos durante el ciclo 2020–2025, junto con el análisis de las principales tendencias de la industria, dieron origen a un nuevo ejercicio de planificación estratégica. Desarrollamos este proceso durante 14 meses, con la participación de más de 200 colaboradores de diferentes áreas y niveles jerárquicos. De esta manera, buscamos reforzar nuestra preparación frente al crecimiento de la industria minera, la transición energética, la transformación tecnológica y las crecientes exigencias en sostenibilidad.

Marco Estratégico 2030

Propósito organizacional
"Construir con excelencia un futuro sostenible".

** En esta nueva estrategia mantenemos nuestra visión, misión y propuesta de valor. Se incorpora el propósito organizacional.*



Estructuramos la Estrategia EMIN 2030 en torno a tres focos:

Crecimiento con Propósito
Orientado a impulsar un desarrollo sostenible y a fortalecer nuestro posicionamiento en la industria.

Excelencia Organizacional
Centrado en la productividad, el aprendizaje continuo y el desarrollo de las personas.

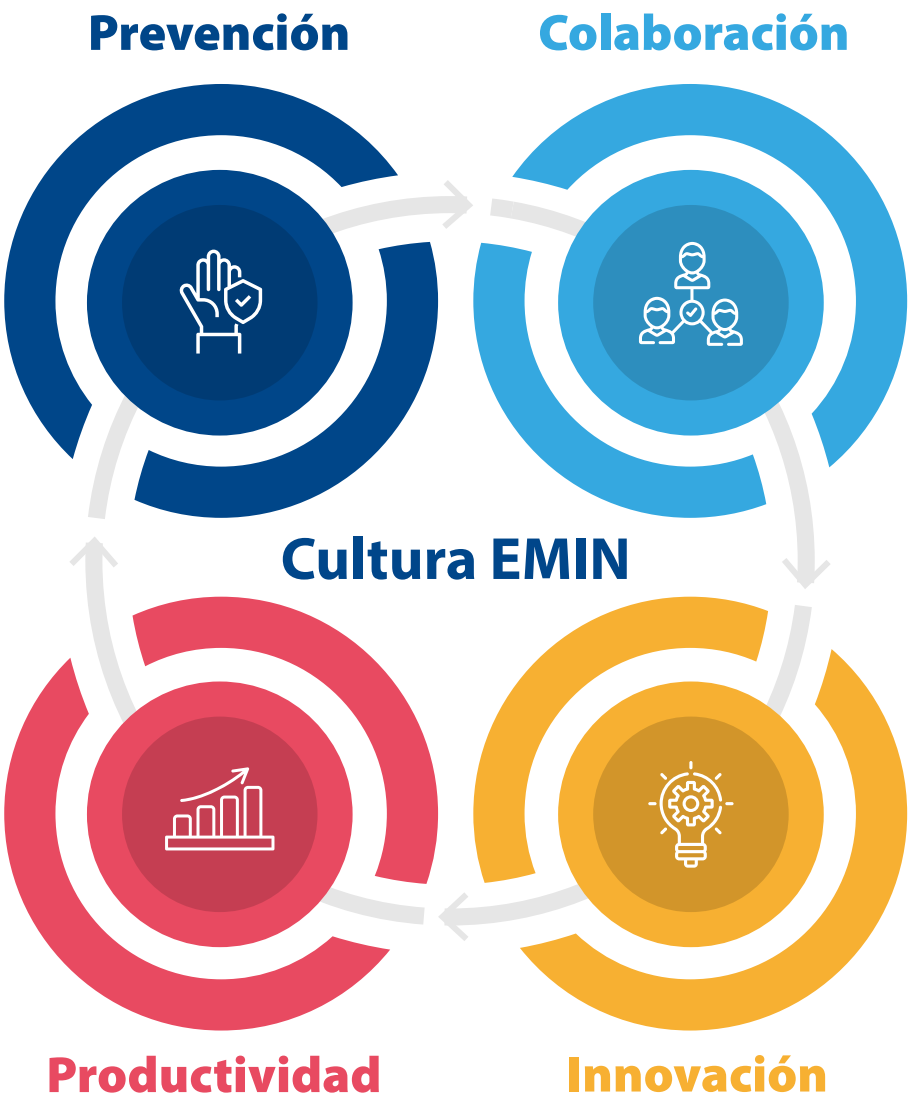
EMIN Tech
Dedicado a la digitalización, el uso estratégico de los datos y la incorporación de nuevas tecnologías para mejorar la gestión y toma de decisiones.

LO QUE CONSERVAMOS: LA CULTURA EMIN

En un entorno marcado por la transformación tecnológica, el crecimiento del negocio y las mayores exigencias de la industria, fortalecimos nuestra cultura organizacional, basada en el respeto por las personas, excelencia, prevención y mejora continua.

Expresamos este compromiso en iniciativas concretas. Entre las principales destacan la actualización de la Guía de Buen Trato, acompañada de instancias de formación para promover entornos laborales respetuosos e inclusivos, y la implementación de un nuevo esquema de compensaciones.

Durante la construcción de la Estrategia EMIN 2030 reafirmamos la importancia de preservar los atributos que han acompañado nuestro desarrollo desde los inicios y que constituyen la base de nuestra identidad. Así, la Cultura EMIN se expresa en cuatro sellos que orientan nuestra forma de trabajar, relacionarnos y enfrentar los desafíos del negocio: Prevención, Colaboración, Innovación y Productividad.



Capítulo **03**

Gobernanza **EMIN**



La gobernanza orienta nuestra forma de tomar decisiones, gestionar riesgos y actuar con integridad. En este capítulo presentamos los elementos que sustentan nuestro modelo: la estructura del Directorio, los comités corporativos, la gestión de riesgos y las políticas que guían nuestras acciones.



03

DIRECTORIO

(GRI 2-9)

Nuestro Directorio está integrado por miembros designados por la Junta General de Accionistas, cuya experiencia, liderazgo y visión estratégica contribuyen a orientar el desarrollo sostenible de la organización.

Más allá de sus funciones de supervisión y toma de decisiones, el Directorio impulsa la implementación de la estrategia, promueve una cultura de integridad y vela por la incorporación de criterios de sostenibilidad en la gestión del negocio. Durante 2025, acompañó el cierre del ciclo estratégico 2020–2025 y el lanzamiento de la Estrategia EMIN 2030, reforzando su compromiso con una gobernanza sólida y una visión de largo plazo.



Carlos Menzel Siebert

Presidente del Directorio(*)

Ingeniero Civil de la Universidad de Chile. Cuenta con una destacada trayectoria en el desarrollo e implementación de soluciones de ingeniería civil y geotecnia en Chile y el extranjero. Su experiencia técnica y conocimiento del negocio han sido fundamentales para el crecimiento y consolidación de nuestra compañía. Además, es Socio y Director en las empresas del Grupo EMIN S.A.



Erwin Hoehmann Frerk

Past President del Directorio(*)

Ingeniero Civil de la Universidad de Chile, donde ejerció como docente. Socio fundador y Past President del Directorio de EMIN Ingeniería y Construcción S.A. Se inició profesionalmente en la Empresa Nacional de Electricidad S.A. (Endesa). Ha sido Presidente de la Sociedad del Colegio Alemán, Presidente de la Cámara Chileno-Alemana de Comercio e Industria, Vicepresidente de la Clínica Alemana de Santiago S.A y Presidente de la Clínica Alemana de Valdivia S.A. Actualmente, es Presidente de la empresa Gestión de Proyectos Eléctricos (GPE S.A.). Además, es Socio y Director en las empresas del Grupo EMIN S.A.



Jürgen Leibbrandt Von Neefe Und Obischau

Director

Ingeniero Civil Metalúrgico de la Universidad de Concepción. En el año 1989, gestionó por Codelco la formación de la International Copper Association en Nueva York y la International Molybdenum Association en Londres. En 2012, fue elegido Copper Man of the Year por su gestión internacional en la innovación y los nuevos usos del cobre. En Alemania, fue director de la Deutsche Giessdraht GmbH y presidente de la subsidiaria Codelco Kupferhandel. Fue director de la Cámara Chileno Alemana de Industria y Comercio, de ASENAV y Patagonia Wellboat. Es Socio Fundador de la asociación Voces Mineras.



Cornelia Sonnenberg Braun
Directora

En abril de 2024 se incorporó al Directorio, convirtiéndose en la primera mujer en asumir este rol en la historia de EMIN. Es economista de la Escuela de Economía de Berlín y actual Directora Ejecutiva de la Cámara Chileno-Alemana de Comercio e Industria. También es Vicepresidente de la Fundación Fraunhofer Chile Research y su centro de tecnologías e investigación aplicada. Cuenta con más de 35 años de trayectoria en comercio internacional, innovación, construcción de redes empresariales y formación técnica profesional.



Jorge Schwerter Hofmann
Director

Ingeniero Civil Industrial de la Universidad de Chile. Tiene más de 45 años de experiencia laboral en el direccionamiento de empresas de diversas industrias productivas y más de 25 años participando como director en distintas organizaciones, con y sin fines de lucro, en los ámbitos de la construcción y los servicios. Su gestión destaca por alinear los objetivos del negocio con criterios de sostenibilidad e impacto de largo plazo.



María Carolina Hoehmann Heredia
Directora (*)

Licenciada en Arte de la Pontificia Universidad Católica de Chile y Máster en Gestión Cultural de la Universidad de Barcelona. Posee más de 25 años de experiencia en administración, finanzas, inversiones y gestión estratégica. Actualmente, se desempeña como Directora de Administración y Finanzas de EMIN Inmobiliaria y participa como invitada en el Directorio del Grupo EMIN. Cuenta con un Certificate en Finanzas y Formación en Gobierno Corporativo, y también es egresada del Senior MBA, ambos del programa ESE Business School de la Universidad de los Andes.

(*) Cambios del Directorio realizados en mayo de 2026.

Funciones y responsabilidades

Seguimiento estratégico

Acompañar y dar seguimiento a la Estrategia EMIN 2030 y sus proyectos clave, orientando el crecimiento sostenible de la organización.

Sostenibilidad y ética

Impulsar la sostenibilidad a través de su política, estrategia y mecanismos de gobernanza ética.



EMIN
INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN



Gestión de riesgos

Promover la gestión de riesgos del negocio mediante el modelo de trabajo preventivo y el Modelo de Prevención de Delitos (MPD).

Dirección comercial

Seguimiento a la estrategia comercial integral y sostenible de la organización.

Comités Corporativos

(GRI 2-13)

Los comités corporativos constituyen el principal espacio de coordinación entre las definiciones estratégicas del Directorio y la gestión diaria de la organización. A través de ellos, fortalecemos la toma de decisiones, el seguimiento de las prioridades estratégicas y la coordinación entre las distintas áreas del negocio.

Cada comité aborda ámbitos específicos de la gestión, integrando la experiencia de directores, gerentes y ejecutivos para impulsar la implementación de la estrategia y promover la mejora continua.



Comité de Sostenibilidad
Define lineamientos para integrar la sostenibilidad a la gestión del negocio y el relacionamiento comunitario. Durante el año, el comité cerró la Estrategia de Sostenibilidad 2025 y dio un marco de referencia para las iniciativas de los próximos cinco años.



Comité de Ética
Supervisa el cumplimiento del Código de Conducta y del Sistema de Gestión Ética, promoviendo una cultura de integridad en toda la organización.



Comité de Transformación
Define focos estratégicos de innovación, monitorea avances de los proyectos e impulsa el sistema de gestión de innovación.



Comité de Personas y Organizaciones
Aborda políticas y buenas prácticas para atraer, desarrollar y fidelizar talento, fortaleciendo una cultura de excelencia organizacional.



Comité de Seguridad
Promueve la cultura preventiva, asegurando una gestión coherente de los riesgos críticos del negocio en todos los proyectos y oficinas.



Comité de Estrategia
Da seguimiento al cumplimiento de los objetivos estratégicos y sus avances hacia 2030, velando por la coherencia entre lo planificado y la ejecución operativa.

Por más de cuatro décadas, la construcción de una empresa sostenible ha exigido liderazgo, visión estratégica y una gobernanza activa y comprometida. Los comités que fortalecen nuestra gestión reflejan esa evolución.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Nuestra estructura organizacional se basa en un modelo matricial que integra las distintas áreas de apoyo y los equipos de proyecto, promoviendo la colaboración, el intercambio de conocimientos y una gestión coordinada en todas nuestras operaciones. Este modelo nos permite responder con agilidad a los requerimientos de nuestros clientes, fortalecer la sinergia entre especialidades y asegurar criterios comunes en la ejecución de los proyectos.

Durante 2025, adecuamos nuestra estructura organizacional para responder a los desafíos definidos en la Estrategia EMIN 2030. En este proceso, la Gerencia de Estrategia y Riesgos evolucionó hacia la Gerencia de Estrategia y Finanzas, integrando las capacidades financieras al proceso de planificación estratégica. Asimismo, la Gerencia de Planificación y Control de Proyectos se consolidó como Gerencia de Control de Proyectos, reforzando su rol en la excelencia operacional, el seguimiento del desempeño y la mejora continua.

Equipo ejecutivo 2025



Mario Mandujano Devoto
Gerente General



Erwin Hoehmann Heredia
Gerente de Estrategia y Finanzas



Janet Cañas Castellón
Gerenta de Logística y Maquinaria



Ignacio Gaueca Martínez
Gerente de Negocios



Hugo Jofré Araya
Gerente de Personas, Transformación e Innovación



John Tala Arenas
Gerente de Seguridad, Salud Ocupacional y Medioambiente



Mauricio Lambert Chávez
Gerente de Control de Proyectos



Carlos Fonck Osorio
Gerente de Operaciones



José Miguel Bravo Peñaloza
Gerente de Proyectos



René Urzúa Urzúa
Gerente de Proyectos



Cristian Belmar Martínez
Gerente de Proyectos



Carla Cabezas Jiménez
Subgerenta de Personas y Cultura



Gonzalo Duménez Nanning
Subgerente de Maquinaria y Equipos



Cristóbal Layera Navarro
Subgerente de Estudios y Propuestas



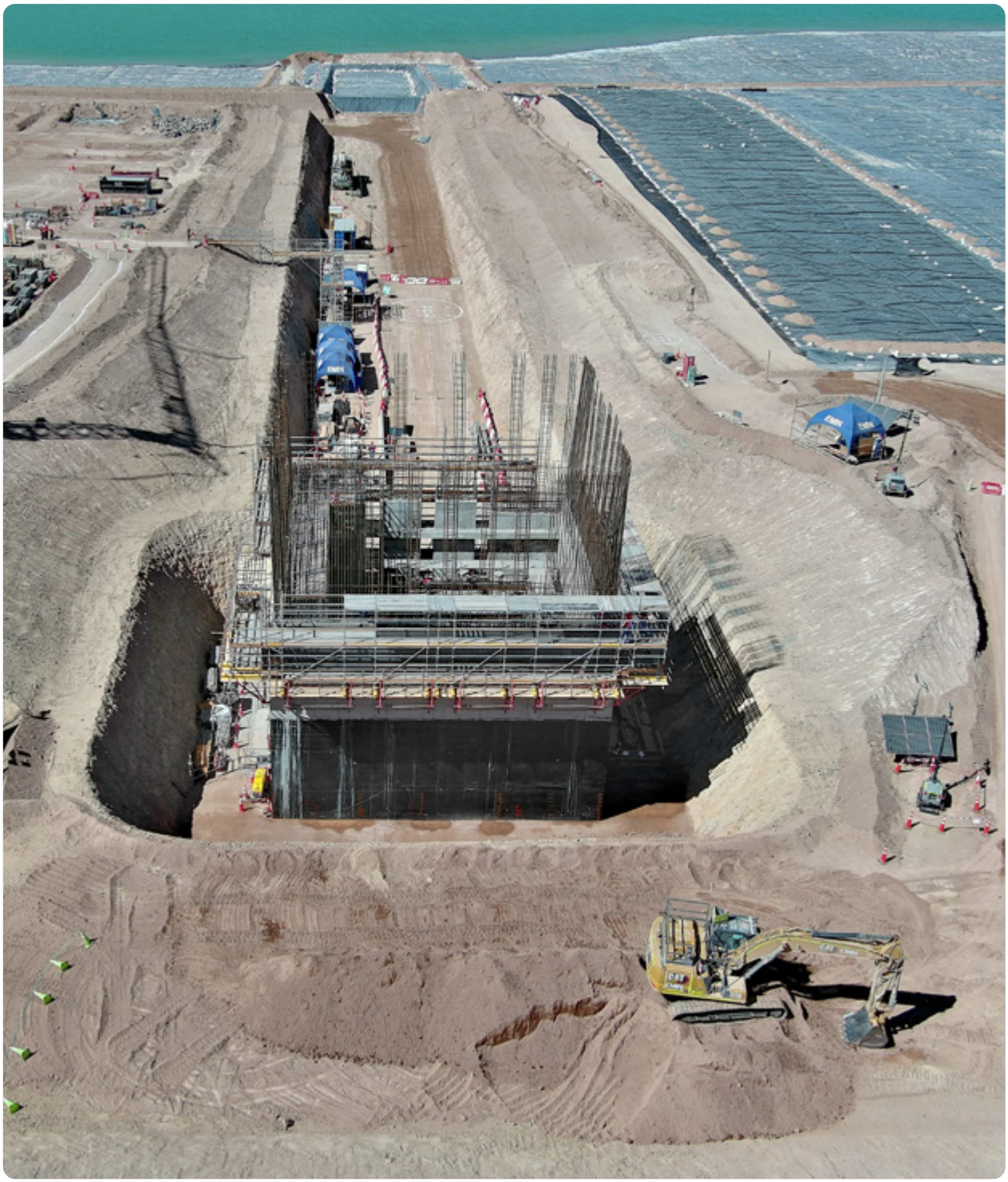
Diego Contreras Ramírez
Subgerente de Datos y Analítica

NUESTRO MARCO ÉTICO-NORMATIVO

(GRI 2-23)

La ética y la integridad orientan la forma en que desarrollamos nuestro negocio y nos relacionamos con nuestros grupos de interés. Sobre estos principios hemos construido un marco de políticas, normas y mecanismos de gestión que fortalecen la transparencia, el cumplimiento y la confianza en toda la organización.

Con el tiempo, este marco ha evolucionado desde prácticas corporativas basadas en nuestros valores hacia un sistema formal de gobernanza, el que está integrado transversalmente en la gestión y en constante proceso de seguimiento y mejora.



Política y Estrategia de Sostenibilidad

(GRI 2-22, 2-23)

La sostenibilidad es parte de nuestra manera de hacer empresa desde los inicios de EMIN. Este compromiso se ha expresado en prácticas responsables, relaciones de largo plazo y una gestión basada en el respeto por las personas y el entorno. Hoy, se encuentra formalizado en nuestra Política de Sostenibilidad que forma parte del Sistema de Gestión Integrado (SGI).

Nuestra Política de Sostenibilidad establece los principios que orientan una gestión responsable, con el objetivo de dar un marco para definir las metas, impactos, responsabilidades y expectativas económicas, sociales y ambientales de nuestros grupos de interés. Asimismo, define cuatro pilares que estructuran nuestra gestión: gobernanza y ética empresarial, relacionamiento y reputación, operaciones y cultura.

Con la implementación de la Estrategia EMIN 2030 fortalecimos este enfoque bajo un propósito común, «Construir con excelencia un futuro sostenible», e incorporamos la sostenibilidad como un eje transversal que articula nuestros tres focos estratégicos: Crecimiento con Propósito, Excelencia Organizacional y EMIN Tech.

La sostenibilidad no es una meta, sino un camino que recorremos todos los días, en cada proyecto y en cada decisión.



Política de Diversidad e Inclusión

(GRI 2-23)

La Política de Diversidad e Inclusión establece lineamientos para promover entornos laborales respetuosos de las diferencias individuales y la igualdad de oportunidades. Durante 2025, avanzamos en la incorporación de sus principios en los procesos de selección, desarrollo, formación y bienestar de los colaboradores en los distintos centros de trabajo. Asimismo, este marco orienta iniciativas destinadas a fortalecer la participación de mujeres en la organización y a promover espacios laborales accesibles, diversos y libres de discriminación.

En 2025 se evidenciaron importante avances en esta materia. El Programa de Formación de Alternancia Dual contó con un 73% de participación femenina, de un total de 15 estudiantes de liceos técnicos de Calama. Así mismo, el 50% de los participantes del Programa de Practicas de Residentes de la Pontificia Universidad Católica de Chile fueron mujeres, quienes realizaron su práctica profesional en proyectos. A ello se sumaron la creación de la Mesa de Equidad de Género y la participación en Expo Inclusión. A su vez, cerramos convenios con instituciones externas para sensibilizar a nuestros colaboradores, entre ellas Comunidad Mujer y Miradas Compartidas.



Diversidad

Respeto y valoración de los derechos humanos y las diferencias individuales, sin distinción de género, origen, edad u otras condiciones.

Equidad de género

Medidas concretas para fomentar la atracción, fidelización y participación femenina en roles técnicos y de liderazgo.

Inclusión

Inclusión de personas con discapacidad generando entornos accesibles y apoyo permanente para su desarrollo profesional.

NUESTRO COMPROMISO CON LOS ODS

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas constituyen un marco de referencia para integrar la sostenibilidad en nuestra estrategia y en la gestión del negocio. Con la implementación de la Estrategia EMIN 2030, reforzamos esta visión incorporando criterios económicos, sociales y ambientales en la toma de decisiones, el desarrollo de los proyectos y el relacionamiento con nuestros grupos de interés.

Durante 2025, actualizamos este enfoque a partir del nuevo proceso de materialidad, en el que participaron 114 representantes internos y externos de nuestros grupos de interés. Este ejercicio permitió identificar y priorizar los impactos más relevantes para la organización, con el fin de focalizar los esfuerzos del negocio.

A continuación, presentamos cómo cada tema material se vincula con los ODS y las principales acciones que ejecutamos durante el año.

Tema material	ODS vinculados	Cómo contribuimos
Seguridad, salud y gestión preventiva de riesgos		• Uso de tecnología preventiva: brazaletes de • proximidad para operadores y sensores en máquinas. • Gestión de riesgos críticos integrada al Sistema de Gestión Integrado (SGI). • Proyecto Botadero de Ripios Fase IX superó 1,2 millones de horas sin accidentes con tiempo perdido.
Productividad y excelencia operacional		• Implementación de gemelos digitales en los proyectos Construcción Muro Noroeste y Muro Conexión y Servicio de Construcción Torre de Captación WRT3. • Digitalización de la reportabilidad en los proyectos mediante Power BI. • Ensacadora Múltiple, desarrollada para optimizar la instalación de geomembranas y mejorar las condiciones de seguridad y productividad en terreno. • 100% de cumplimiento de los plazos contractuales comprometidos.
Transparencia y relacionamiento con clientes		• Aplicación de encuestas de satisfacción a clientes. • Realización de encuentros con ejecutivos de alta dirección. • *Backlog* vigente cubre el 75% del objetivo de ingresos 2026.
Ética y compliance		• Integramos la actualización del Modelo de Prevención de Delitos a nuestro Sistema de Gestión Ética. • Modelo de Prevención de Delitos alineado con las Leyes N° 20.393 y N° 21.595. • Cero incidentes de corrupción, soborno o competencia desleal durante 2025. • Canal de denuncias operado por un tercero independiente.

Tema material	ODS vinculados	Cómo contribuimos
Clima laboral y prevención de acoso y violencia		• Encuesta de clima con 76% de aprobación y 91% de participación. • Charlas de la Guía del Buen Trato. • Actividades de sensibilización sobre la Ley N° 21.643 (Ley Karin). • Implementación del Programa de Diversidad e Inclusión.
Cumplimiento normativo y gestión Ambiental, Social y Gobernanza (ASG)		• Mantención de certificaciones ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018. • Sello PRO de la Cámara Chilena de la Construcción vigente hasta 2026. • Consolidación de criterios de sostenibilidad en el *Balanced Scorecard* (BSC).
Gestión ambiental y acción climática		• Obtención del Sello de Cuantificación HuellaChile 2024. • Reducción de 38% en emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) por hora máquina respecto de 2022. • Adquisición de 40 camiones tolva, los que son un 33% más eficientes en consumo de diésel. • Reciclaje de HDPE en conjunto con Minera Radomiro Tomic. • Uso de energía solar en instalaciones como apoyo a fuente principal. • Contenedor solar para la carga de herramientas inalámbricas en Minera Escondida de BHP. • Adquisición de dos buses eléctricos para transporte de personal en proyecto EMEX. • Implementación de supresor de polvo que permitió una reducción promedio de 1.071 m^3/mes en el consumo de agua en Minera Radomiro Tomic.
Innovación, digitalización, datos e inteligencia artificial (IA)		• Lanzamiento del Portal de Innovación que permitió capturar 34 ideas, la priorización de 21 iniciativas y el desarrollo de 12 pilotos. • Desarrollo de pilotos de IA (Copilot), gemelos digitales y experto remoto para taller de maquinarias. • Participación en la Gira TEC UC 2025 y en la Feria Bauma 2025 (Alemania).

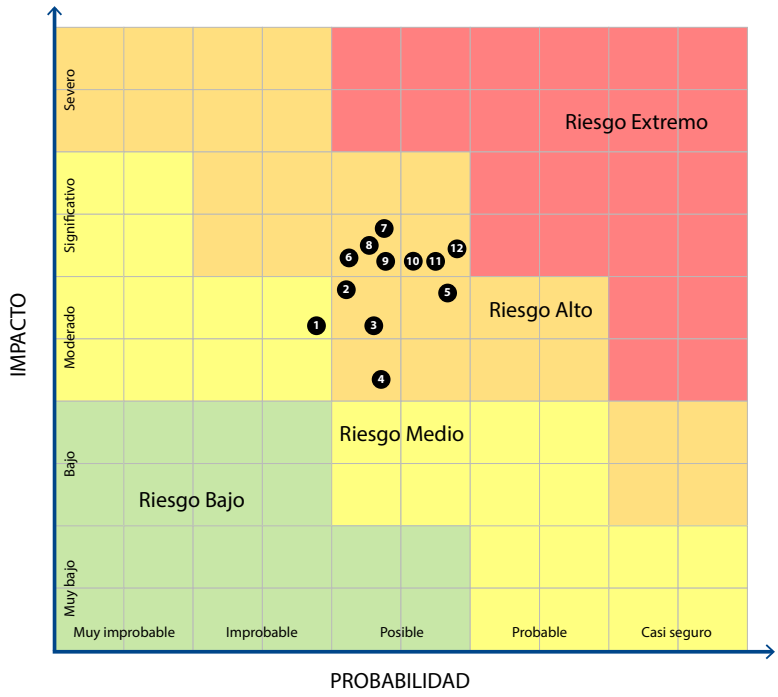
Los avances presentados reflejan la forma en que contribuimos a generar valor económico, social y ambiental mediante una gestión orientada a la seguridad, la innovación, el desarrollo de las personas, el relacionamiento con nuestros grupos de interés y el cuidado del medioambiente. La implementación de la Estrategia EMIN 2030 continuará fortaleciendo este enfoque, integrando la sostenibilidad de manera cada vez más transversal en la gestión del negocio y en la ejecución de nuestros proyectos.

GESTIÓN DE RIESGOS

(GRI 2-12)
(IF-EN-160a.2)

Nuestro Sistema de Gestión Integrado (SGI), incorpora la gestión de riesgos de manera transversal, estandarizando sus acciones y controles para abordarlos, incorporándolos en la toma de decisiones y en la gestión del negocio. En 2025 formalizamos nuestro estándar de Gestión de Riesgos sobre la base de cuatro pilares —estrategia, gobernanza, procesos e inteligencia—, modelo que inició su difusión y uso durante el periodo.

Evaluamos los riesgos mediante una metodología que combina la probabilidad de ocurrencia y el impacto potencial (P x I), representándolos en un mapa de calor que facilita su análisis y priorización. Este modelo considera 12 ámbitos de evaluación y entrega al Directorio y a la alta dirección información para definir el apetito de riesgo de la organización —es decir, el nivel de riesgo que estamos dispuestos a asumir para alcanzar nuestros objetivos estratégicos— y establecer las medidas de mitigación correspondientes.



** Revisar Gestión de Riesgos 2024 del Reporte de Sostenibilidad EMIN 2024.*

El Directorio participa activamente en la revisión y aprobación del mapa de riesgos, supervisando que las definiciones adoptadas se traduzcan en acciones concretas de gestión. Durante 2025, fortalecimos este proceso mediante indicadores de seguimiento, auditorías internas y externas, y la gestión sistemática de incidentes, no conformidades y oportunidades de mejora.



EMIN Ingeniería y Construcción S. A.

GESTIÓN ÉTICA Y COMPLIANCE

(IF-EN-510a.1/2/3)

La integridad es un principio que orienta la forma en que desarrollamos nuestro negocio y nos relacionamos con colaboradores, clientes, proveedores y demás grupos de interés. Para resguardar este compromiso contamos con un Sistema de Gestión Ética que integra políticas, procedimientos y mecanismos de control destinados a prevenir, detectar y responder oportunamente frente a conductas contrarias a los principios de nuestra organización y a la normativa vigente.

Durante 2025, continuamos fortaleciendo nuestro Sistema de Gestión Ética mediante capacitaciones y acciones de comunicación dirigidas a todos los niveles de la empresa que detallamos en la página 45.

En el período, 42 colaboradores participaron en capacitaciones sobre cumplimiento normativo *(compliance)* y prevención de delitos, alcanzando una tasa de participación de 81%. Asimismo, gestionamos 15 denuncias recibidas a través de nuestro canal externo, conforme a los procedimientos establecidos para su análisis y resolución.





Matrices de riesgo

Manuales y protocolos

Comunicación interna

Modelo de Prevención de Delitos (MPD)

(GRI 205-1, 205-2, 205-3, 206-1)

Actualizamos nuestro Modelo de Prevención de Delitos (MPD) durante 2023 y 2024 para adecuarlo a las disposiciones de la Ley N° 21.595 sobre Delitos Económicos y Ambientales. Esta revisión contempló el análisis de procesos críticos, la actualización de matrices de riesgo, la implementación de controles y el fortalecimiento de los procedimientos internos.

Ya en 2025, el modelo operó plenamente en toda la organización, incorporando medidas preventivas frente a delitos como cohecho, lavado de activos, administración desleal, falsificación, receptación y otros contemplados en la legislación vigente.

El área encargada supervisa la implementación del Código de Conducta Empresarial, el Canal de Denuncias y los protocolos aplicables a proveedores, reportando directamente a la Contraloría y al Directorio. Este sistema se complementa con controles como la doble aprobación para pagos relevantes, la matriz de poderes y auditorías periódicas.



Prevención de la corrupción y libre competencia

(GRI 205-1)

Aplicamos controles preventivos para evitar riesgos asociados al soborno, la corrupción y las prácticas contrarias a la libre competencia, tanto en nuestras operaciones como en los procesos de contratación y relacionamiento con terceros.

Nuestros procesos de licitación se desarrollan sobre la base de criterios objetivos, transparentes y documentados. No registramos sanciones, denuncias ni incidentes relacionados con corrupción, soborno o prácticas anticompetitivas en el periodo informado.

Corrupción y soborno

Mantenemos un sólido desempeño en esta materia: en 2025 no registramos pérdidas económicas, sanciones regulatorias, denuncias formales ni casos de corrupción o soborno en ninguna de nuestras operaciones.

Libre competencia

Competimos de manera justa y transparente en cada proceso comercial. Durante 2025, no registramos sanciones ni situaciones asociadas a prácticas anticompetitivas en la relación con clientes, proveedores o competidores.

Canal de denuncias

(GRI 2-26)

Contamos con un Canal de Denuncias administrado por un tercero independiente, que garantiza la confidencialidad y protección de quienes reportan posibles incumplimientos a nuestros principios éticos o a la normativa vigente. Su funcionamiento es difundido de manera permanente durante los procesos de inducción y en las actividades de formación dirigidas a nuestros colaboradores.

Durante 2025, a través de este canal se recibieron 15 denuncias, de las cuales el 100% fueron gestionadas y cerradas dentro del período, sin casos pendientes de resolución al cierre del año.



Escanea el código QR para acceder a nuestro Canal de denuncias.

Capacitaciones del Sistema de Gestión Ética

(GRI 205-2)



Durante 2025, fortalecimos la formación en materias de ética y cumplimiento mediante actividades dirigidas a distintos perfiles y centros de trabajo. En este marco, desarrollamos talleres asociados a la Guía del Buen Trato, acciones de difusión sobre la Ley Karin y comunicaciones específicas para gerencias y jefaturas relativas al Modelo de Prevención de Delitos y al Código de Conducta Empresarial.

Estas iniciativas buscan fortalecer una cultura organizacional basada en la integridad, el respeto y el cumplimiento, promoviendo que nuestros principios orienten la toma de decisiones y el actuar cotidiano de toda la organización.

La integridad y la ética son pilares claves que guían nuestro actuar y la forma en que hacemos empresa.

Capítulo **04**

Nuestro **equipo**



En EMIN Ingeniería y Construcción, las personas están en el centro de nuestra operación. En 2025 profundizamos nuestra gestión en cuatro temáticas fundamentales: seguridad y salud ocupacional, desarrollo y formación, clima organizacional, y diversidad e inclusión. Presentamos también en este capítulo nuestra gestión de innovación y productividad que, junto con las personas, impulsa la excelencia operacional de la compañía.



04

PREVENCIÓN: NUESTRO PRINCIPAL SELLO

Para nuestra empresa, la seguridad no es sólo una exigencia normativa: es una expresión concreta del cuidado a nuestros colaboradores y un sello de nuestra identidad. Desarrollamos prácticas de trabajo seguras, orientadas a proteger la vida y gestionar los riesgos del negocio. En 2025 el equipo de Seguridad, Salud Ocupacional y Medioambiente (SSOMA) consolidó un enfoque preventivo y de liderazgo visible, articulando el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) con los estándares corporativos y los requerimientos de la normativa nacional vigente. Este enfoque es el principal aporte de SSOMA a la Cultura de Excelencia que EMIN proyecta hacia 2030.

Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional

(GRI 403-1)

Contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) certificado bajo la norma ISO 45001:2018, vigente desde noviembre de 2024 hasta julio de 2027. El sistema abarca todas las operaciones de construcción y montaje de proyectos de infraestructura, los procesos de apoyo en instalaciones de Calama y la Oficina de Santiago.

Alineamos el Plan de Gestión SSO 2025 con el Decreto Supremo N° 44 (DS N° 44), estandarizando criterios, responsabilidades y controles críticos en proyectos y centros de trabajo. Paralelamente, oficializamos el Estándar Corporativo de Salud Ocupacional, incorporando la vigilancia médica ocupacional, gestión de salud compatible, protocolos del Ministerio de Salud (MINSAL) y control de factores críticos, elevando el cumplimiento normativo y la gestión integral de riesgos para la salud de los colaboradores.

Identificación de peligros y gestión de riesgos

(GRI 403-2)

Identificamos los peligros de forma proactiva y periódica a través de matrices de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER) en proyectos y centros de trabajo. Revisamos y actualizamos estas matrices ante cambios operacionales, incorporación de nuevas actividades, ocurrencia de incidentes, resultados de inspecciones y auditorías internas. Implementamos los controles de riesgo, priorizando medidas de ingeniería y organizacionales, que complementan la base establecida por el uso de los Elementos de Protección Personal (EPP).

En materia de investigación de incidentes, disponemos de un procedimiento formal que establece la obligatoriedad de investigar todos los accidentes con y sin tiempo perdido, así como incidentes de alto potencial y eventos críticos. Documentamos y comunicamos los resultados de las investigaciones, y los utilizamos para actualizar matrices de riesgo y reforzar controles, promoviendo el aprendizaje organizacional y la mejora continua.

Participación de los colaboradores en seguridad y salud ocupacional

(GRI 403-4)

Canalizamos la participación activa de los colaboradores en la gestión de seguridad principalmente a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS).

El Plan Seguridad y Salud Ocupacional 2025 incluyó un Programa de Trabajo de Comités Paritarios como parte del despliegue anual, en línea con los requisitos de comunicación y participación establecidos en la norma ISO 45001:2018.

Cada centro de trabajo cuenta con su propio CPHS que desarrolla iniciativas locales según la dinámica y los acuerdos propios de cada comité. Los comités se organizan en cuatro comisiones de trabajo: capacitación, inspección, investigación y certificación, las que cuentan con su propio plan de acción, y la mayoría de los comités están certificados por Mutual de Seguridad por su gestión destacada. Las principales actividades desarrolladas por los CPHS durante el año se agrupan en cuatro ámbitos:



Participación en la gestión de riesgos: realizamos una validación participativa de la matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER) y verificamos en terreno la aplicación de los controles críticos, levantando brechas y generando planes de acción.



Sensibilización y prevención: implementamos campañas de conducción segura, realizamos charlas sobre prevención del consumo de alcohol y drogas, y llevamos a cabo actividades de comunicación efectiva entre áreas y difusión activa de los protocolos del Ministerio de Salud (MINSAL).



Reconocimiento: distinguimos a los colaboradores destacados en Seguridad y Salud Ocupacional a través de una premiación anual en Santiago, Calama y proyectos.



Cuidado ambiental y patrimonial: llevamos a cabo campañas de reciclaje y difusión de los planes de acción ante hallazgos arqueológicos en proyectos.

Iniciativas para la cultura preventiva

(GRI 403-4)
(IF-EN-320a.1)

Realizamos el Encuentro de Seguridad, Salud Ocupacional y Medioambiente (SSOMA), instancia donde se reunieron los CPHS de proyectos y centros de trabajo, además de todos los profesionales de la gerencia en una reunión ampliada. Este encuentro fue clave para reforzar el liderazgo preventivo y la apropiación de la cultura de seguridad en todos los niveles de la organización.

En el marco del fortalecimiento del liderazgo en seguridad, durante 2025 promovimos activamente la participación de jefaturas y supervisores en la gestión preventiva, a través de inducciones corporativas, capacitaciones técnicas y jornadas de difusión. Desarrollamos además un proyecto piloto de conducción segura en uno de nuestros proyectos en Spence, que permitió sentar las bases para un estándar corporativo EMIN en gestión de flota y conducción.



Salud ocupacional

(GRI 403-3)

Contamos con un marco corporativo de Salud Ocupacional formalizado en el Estándar de Salud Ocupacional, que define requisitos mínimos obligatorios para el ciclo completo de la relación laboral. Las líneas de gestión incluyen: salud compatible, higiene ocupacional, protocolos MINSAL, vigilancia médica ocupacional, gestión de casos de salud, evaluación de pre-ocupacional y calidad de vida.

Fomento del cuidado de la salud
(GRI 403-6)

En complemento a la gestión de riesgos laborales, durante 2025 promovimos iniciativas de bienestar y salud en coordinación con Mutual de Seguridad, en el marco del Programa Empresa Segura y Saludable (ESYS), implementado en la Oficina Santiago desde 2023.

Entre las principales acciones destacan la realización del Día de la Familia, instancia que transformó la oficina en un espacio de encuentro, aprendizaje y acercamiento al trabajo de sus padres y madres para los hijos e hijas de nuestros colaboradores; la incorporación de una máquina dispensadora saludable; la ejecución de talleres autogestionados por colaboradores; y actividades de promoción de hábitos saludables, incluyendo un webinar de nutrición. Estas iniciativas contribuyeron a fortalecer una cultura preventiva, fomentando entornos de trabajo más seguros, saludables y orientados al bienestar integral de las personas.







Gestión de seguridad y Salud ocupacional con terceros
(GRI 403-7)

Para controlar los riesgos críticos desarrollados por terceros, extendemos los estándares de SSO a la cadena de valor, mediante exigencias y controles definidos en bases de licitación y anexos de seguridad. Los requisitos para el inicio de contratos incluyen el testeo de alcohol y drogas, la acreditación de conductores, operadores y equipos, y la homologación de estándares.

Indicadores de desempeño en seguridad y salud

(GRI 14-16, 403-9, 403-10)
(IF-EN-320a.1)

Los resultados del desempeño en seguridad durante 2025 reflejan el trabajo sostenido en prevención y control de riesgos:

	Resultado 2025
Accidentes laborales registrados (personal propio y subcontratos)	**1** accidente
Tasa de frecuencia de accidentabilidad	**0,20** por millón de horas persona (HP)
Tasa de gravedad	**1,21** días perdidos por millón de HP
Días perdidos por accidentes	**6** días
Fatalidades	**0** casos
Enfermedades profesionales confirmadas	**0** casos

Resultados, aprendizajes y desafíos 2026 para la prevención

Fortalecimos nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y consolidamos el trabajo de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Como resultado, no registramos fatalidades, mantuvimos una tasa de frecuencia de accidentabilidad de 0,20 con un accidente en el año, reflejo de una cultura preventiva consolidada en toda la organización.

Este desempeño reafirmó la importancia de extender nuestra cultura preventiva a contratistas y subcontratistas, considerando el rol clave que desempeñan en la ejecución de actividades críticas. De esta forma, avanzamos hacia una gestión de seguridad compartida y sostenible en toda nuestra operación.

Para 2026, la meta estratégica es mantener cero fatalidades y avanzar hacia cero incidentes críticos, consolidando el Sistema de Gestión SSO bajo el DS N° 44 y fortaleciendo la gestión preventiva con contratistas. Como siguiente paso, avanzaremos hacia un modelo de *Safety Intelligence*: gestión basada en datos que permite identificar precursores y anticipar lesiones graves y fatales, consolidando una cultura de excelencia que trasciende el cumplimiento normativo.



COLABORACIÓN: LA BASE DE NUESTROS EQUIPOS

Buscamos crear vínculos de cercanía y confianza entre los distintos equipos de trabajo, generando sinergias para alcanzar la excelencia en cada una de nuestras acciones. Fortalecemos el desarrollo de los colaboradores y procuramos construir entornos de trabajo diversos e inclusivos.

Equipo EMIN

(GRI 2-7)

Nuestro equipo reúne a personas de distintos lugares del país, profesiones y edades, una diversidad que fortalece las redes de confianza internas y enriquece la cultura de EMIN. Al cierre de 2025, contamos con **2.180 colaboradores** que provienen de distintas regiones del país, cuya composición detallamos a continuación.

2.180
colaboradores

14
regiones

88%
hombres

12%
mujeres

15
PcD

60
personas extranjeras



EMIN Ingeniería y Construcción S. A.

Distribución por región y género

Nuestros colaboradores provienen de 14 regiones del país, principalmente de Coquimbo (420 personas), Metropolitana (387 personas) y Valparaíso (283 personas). La participación femenina alcanza el 12% de la dotación total (259 mujeres), con especial representación en los centros de trabajo de las regiones de Antofagasta (61 mujeres) y Metropolitana (80 mujeres).

Región	Hombres	Mujeres	Total
Arica y Parinacota	49	6	55
Tarapacá	38	8	46
Antofagasta	93	61	154
Atacama	34	5	39
Coquimbo	375	45	420
Valparaíso	260	23	283
Metropolitana	307	80	387
O'Higgins	67	4	71
Maule	228	6	234
Ñuble	72	1	73
Biobío	258	17	275
La Araucanía	100	2	102
Los Ríos	29	0	29
Los Lagos	11	1	12
Total	**1.921**	**259**	**2.180**



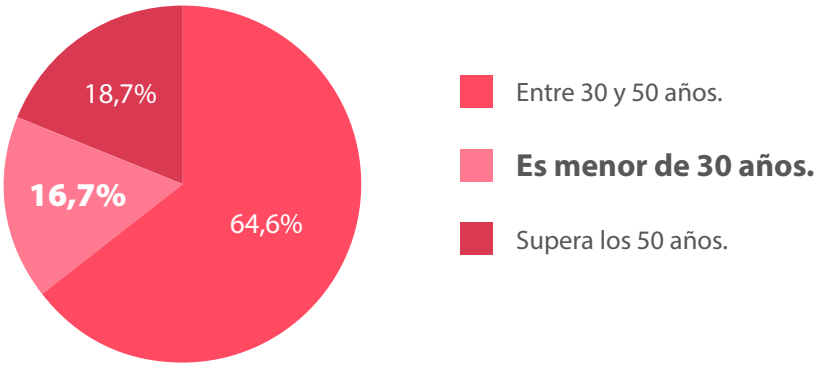
Composición por familia de cargo y antigüedad

La estructura de la dotación está liderada por el segmento operativo (77,9%), seguido del segmento administrativo (8,5%), profesionales (6,7%), jefaturas (5,6%) y ejecutivos (1,2%). En términos de antigüedad, el 87% de los colaboradores lleva menos de 3 años en la empresa, lo que es consistente con el dinamismo propio del sector construcción.

Familia de cargo	< 3 años	3–6 años	6–9 años	9–12 años	> 12 años	Total
Ejecutivos	6	2	1	3	15	27
Jefaturas	49	28	11	11	22	121
Profesionales	105	25	6	5	5	146
Operativos	1.593	61	11	14	21	1.700
Administrativos	142	27	6	5	6	186
Total	**1.895**	**143**	**35**	**38**	**69**	**2.180**

Distribución por rango etario
(GRI 405-1)

La composición etaria de la dotación muestra que el 64,6% de los colaboradores tiene entre 30 y 50 años, mientras que el 16,7% es menor de 30 años y el 18,7% supera los 50 años. Esta distribución combina experiencia y trayectoria laboral con la incorporación y desarrollo de profesionales jóvenes en la organización.



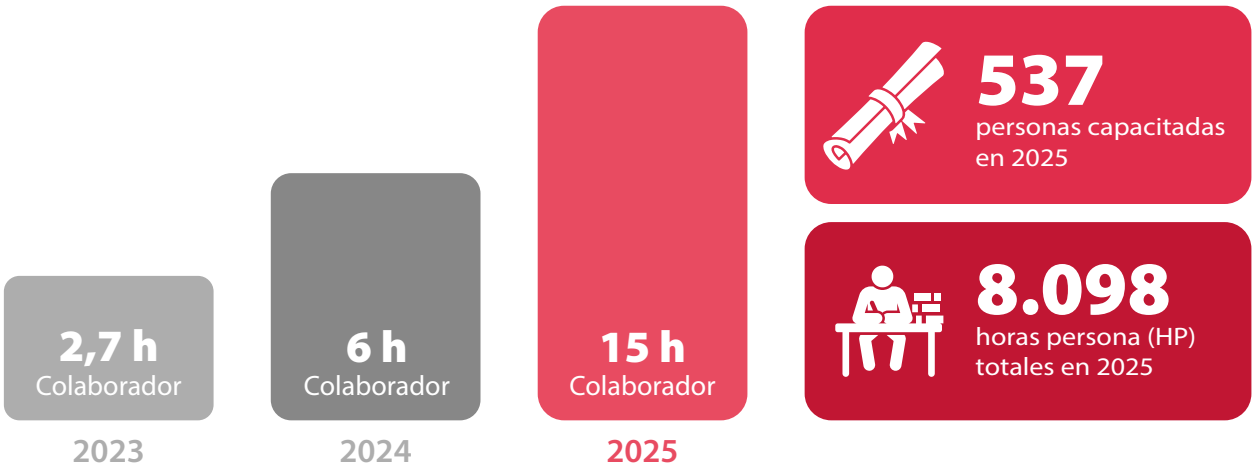
Composición por nacionalidad
(GRI 405-1)

Al cierre de 2025, el 97,3% de la dotación de EMIN correspondía a personas de nacionalidad chilena (2.120 colaboradores), mientras que el 2,7% restante estaba compuesto por personas extranjeras (60 colaboradores). La presencia de colaboradores extranjeros se concentró principalmente en los segmentos operativos (46 personas) y administrativos (10 personas).

Familia de cargo	Chilena (M)	Chilena (H)	Extranjera (M)	Extranjera (H)
Ejecutivos	2	25	0	0
Jefaturas	16	103	0	2
Profesionales	63	81	2	0
Operativos	87	1.567	5	41
Administrativos	78	98	6	4
Total	**246**	**1.874**	**13**	**47**
Total general	**2.120**		**60**	

Desarrollo de talento

La formación de los colaboradores constituye un componente central de nuestra estrategia de personas. Durante 2025, impartimos 8.098 horas de capacitación a 537 personas, alcanzando un promedio de 15 horas de formación por participante. Esta cifra representa más del doble del promedio registrado en 2024 (6 horas por persona), dando cuenta de un mayor alcance de la oferta formativa.



Distribución de horas de capacitación por familia de cargo (GRI 404-1)

Familia de cargo	Mujeres (h)	Hombres (h)	Total (h)
Ejecutivos	18	437	455
Jefaturas	354	1.603	1.957
Profesionales	1.504	1.075	2.579
Operativos	131	1.589	1.720
Administrativos	680	707	1.387
Total	**2.687**	**5.411**	**8.098**

Programa de capacitaciones corporativas

El catálogo formativo de 2025 abarcó diversos temas, desde competencias técnicas y digitales hasta habilidades relacionales y cultura organizacional. Entre los cursos con mayor alcance se destacan: la Guía del Buen Trato y la Ley N° 21.643 (Ley Karin), con 150 participantes, webinars de Bienestar y Autocuidado, campañas de Salud Mental, capacitaciones en herramientas digitales, y formaciones específicas sobre diversidad, equidad e inclusión.

Adicionalmente, la empresa impulsó instancias de evaluación y desarrollo del talento que complementaron la oferta de capacitación formal. Durante 2025, se entregaron 50 becas de estudios universitarios para colaboradores.

Formación de liderazgos

(GRI 404-2, 404-3)

Uno de los ejes más distintivos de la gestión de personas en EMIN durante 2025 fue el fortalecimiento del liderazgo organizacional. A través de tres programas complementarios, avanzamos en la construcción de una cultura de liderazgo anclada en los valores EMIN y orientada a la excelencia.



Programa de Liderazgo Sello EMIN:

Este programa contó con la participación de 40 líderes de la organización, con múltiples sesiones presenciales que abordaron competencias de liderazgo alineadas a la cultura y estrategia corporativa.



Programa de Líderes de Procesos Críticos:

Este programa convocó a 31 participantes, abordando temáticas como: tronadura/perforación, estrategia y procesos, investigación de incidentes, pre-comisionamiento, comisionamiento, puesta en marcha y trabajo en equipo.



Programa de Jóvenes Profesionales:

Reunió a 21 aprendices y 18 mentores en una experiencia de tutoría estructurada, orientada a desarrollar el potencial de profesionales jóvenes a través de la transmisión de conocimiento y experiencia de líderes senior de la empresa.

Gestión del desempeño y talento

(GRI 404-3)

Durante 2025, implementamos una nueva plataforma digital para la evaluación de desempeño, desarrollada externamente e integrada a nuestra plataforma de gestión de personas. Este sistema permitió incorporar por primera vez la etapa de calibración, habilitando la construcción de la Matriz de Talento para toda la dotación de oficinas y cargos claves de proyectos.

Como resultado, evaluamos a 498 colaboradores en el proceso de gestión del desempeño, equivalente al 99% del universo de colaboradores permanentes y cargos críticos. Realizamos 20 mesas de calibración, en las que participaron un total de 110 personas mapeadas en la Matriz de Talento.

Bienestar

El bienestar de los colaboradores y la construcción de entornos de trabajo sanos, respetuosos y motivadores constituyen un compromiso central de la empresa. Durante 2025, implementamos una gestión estructurada del clima organizacional, articulando medición, planes de acción por gerencia y seguimiento de resultados.

Encuesta de clima organizacional

La encuesta de clima organizacional del periodo alcanzó una participación del 91% de los colaboradores, considerando a personas de oficinas y cargos permanentes en proyectos. Esta medición obtuvo como resultado una evaluación positiva de un 76% del universo encuestado. Los resultados más destacados se observaron en las dimensiones de respeto (93%) y seguridad (89%), reflejando una percepción favorable del ambiente de trabajo.

Al mismo tiempo, el proceso identificó oportunidades de mejora en dimensiones como colaboración entre gerencias, conciliación vida laboral, personal y familiar, y atracción y fidelización de mujeres. A partir de estos hallazgos, definimos planes de acción transversales y por gerencia, dirigidos a fortalecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y la comunicación entre líderes y equipos.

Implementamos planes específicos por cada gerencia, orientados a abordar los segmentos con resultados más bajos en la encuesta. El monitoreo cuantitativo de estos planes alcanzó un cumplimiento del 97% a nivel organizacional, evidenciando un compromiso transversal de los liderazgos con la mejora del clima organizacional.

Comunicación con nuestros colaboradores

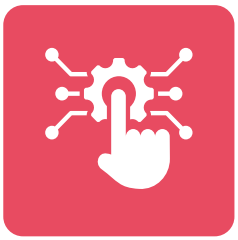
(GRI 2-29, 2-30)

Como parte de las instancias de comunicación con nuestros colaboradores reforzamos el diálogo a través de múltiples canales. Destaca la iniciativa EMIN Te Integra, programa de reuniones mensuales con los colaboradores de las instalaciones de Calama, orientadas a conocer la experiencia de los equipos e identificar oportunidades de mejora en el ámbito laboral.

Además, se realizaron diversos focus group en Oficina Santiago, Calama y Proyectos, con el objetivo de levantar temáticas de conciliación laboral e incorporación de mujeres a la empresa.

Adicionalmente, realizamos reuniones periódicas con representantes de colaboradores y delegados sindicales en las operaciones que cuentan con grupos negociadores y convenios colectivos vigentes.

Por lo anterior, contamos con los siguientes canales de relacionamiento con nuestros colaboradores:



Digitales
Murales digitales, correo interno, boletín informativo y página web.



Presenciales
Programa de inducción, actividades del Desafío Cultura Preventiva, charlas integrales (semanal o quincenal), charlas de 5 minutos en los talleres (diarias) y desayuno EMIN Te Integra.



Institucionales
Revista EMIN Construye, canal de denuncias y Reporte de Sostenibilidad.



Canales de contacto directo
Encuesta de clima organizacional.

Iniciativas de bienestar

Nos preocupamos por el bienestar de nuestros colaboradores y, por eso, implementamos nuestro Plan de Calidad de Vida.

Salud Laboral:

Pausas activas, operativos de salud preventiva, campañas de vacunación y charlas de salud mental y autocuidado. Además, en coordinación con la mutualidad, se desarrollan iniciativas conjuntas en el marco del Programa Empresa Segura y Saludable (ESYS).

Asistencia al colaborador:

Seguro complementario de salud, acompañamiento de asistentes sociales, apoyo educativo mediante becas y convenios institucionales, junto con instancias de asesoría social.

Experiencia del colaborador:

Celebraciones, eventos, iniciativas de diversidad e inclusión y programas de reconocimiento a los colaboradores.



Prevención del acoso laboral y violencia en el trabajo (GRI 14-21)

Mantenemos protocolos formales de prevención y gestión del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, contenidos en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Para esto, contamos con dos canales disponibles: el canal de denuncia disponible en la página web corporativa de EMIN y la plataforma de gestión de personas, los que garantizan el acceso confidencial y oportuno para todos los colaboradores.

150 participantes

En las charlas de la Guía del Buen Trato y formación en la Ley Karin.

Diversidad e inclusión

Como empresa avanzamos en la consolidación de una estrategia estructurada de diversidad e inclusión, formalizando alianzas estratégicas, creando instancias de gobernanza interna y desarrollando iniciativas concretas orientadas a tres grupos prioritarios: mujeres, personas con discapacidad (PcD) y contratación local. Adicionalmente, creamos el Estándar Corporativo de Diversidad e Inclusión, alineado a la Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral.



Impulso al talento femenino
(GRI 405-1)

Al cierre de 2025, la dotación femenina alcanzó las 259 mujeres, equivalente al 12% de la dotación total, superando la meta de 224 mujeres definida para el año.

65	84	16	2	92
PROFESIONALES	ADMINISTRATIVAS	JEFATURAS	EJECUTIVAS	OPERATIVAS

La participación femenina representa una oportunidad de crecimiento estratégico.

Las principales iniciativas en materia de género en 2025 incluyeron la firma del convenio de colaboración con Fundación Comunidad Mujer, la creación de la Mesa de Equidad de Género, charlas de sensibilización sobre sesgos de género, prevención del acoso y corresponsabilidad, y un taller de reclutamiento sin sesgos para el área de Atracción e Integración.

Promovemos el acceso equitativo de mujeres y hombres a nuestros programas de formación y desarrollo profesional, en línea con nuestro compromiso con la equidad de género en la organización.

comunidadmujer | 15años



EMIN Ingeniería y Construcción S. A.

Inclusión laboral
(GRI 405-1)

Como parte del compromiso de EMIN con la inclusión laboral, realizamos distintas actividades de sensibilización en alianza con Fundación Miradas Compartidas, como: talleres de reclutamiento inclusivo, charlas de sensibilización en Santiago y Calama y el diagnóstico de accesibilidad en oficinas. En el marco de este convenio, implementamos pausas activas corporativas que contribuyen a fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad en la organización.

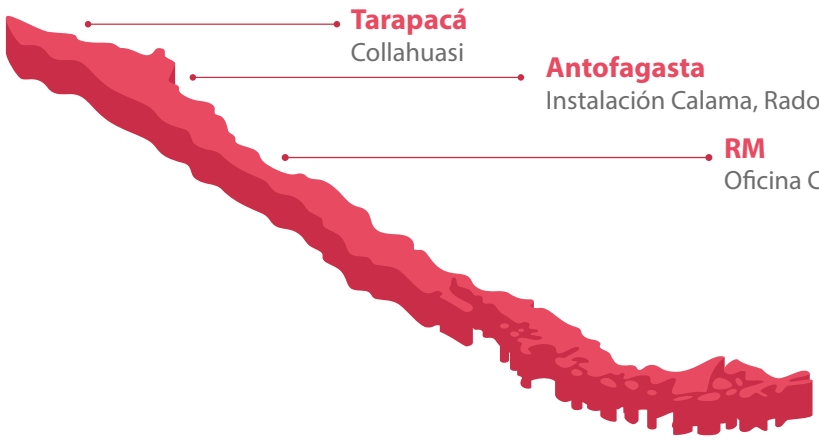
También a finales de 2025 tuvimos una participación destacada en la Expo Inclusión, la feria laboral más grande de Chile enfocada en la inclusión y el empleo de personas con discapacidad. Durante el periodo contamos con 15 personas con discapacidad (PcD) en la dotación, equivalente al 0,7% del total.

Para 2026, tenemos planificado ampliar los beneficios para colaboradores con discapacidad según cada necesidad.

Familia de cargo	Sin discapacidad (M)	Sin discapacidad (H)	PcD (M)	PcD (H)	Total PcD
Ejecutivos	2	25	0	0	0
Jefaturas	14	101	2	4	6
Profesionales	64	81	1	0	1
Operativos	90	1.604	2	4	6
Administrativos	84	100	0	2	2
Total	**254**	**1.911**	**5**	**10**	**15**

Fomento al empleo local

En coherencia con nuestro compromiso con el desarrollo territorial, durante 2025 incorporamos 279 personas de las regiones donde operamos, cumpliendo con el 94% de la meta de dotación local. Para avanzar en este objetivo, desarrollamos alianzas con ferias laborales locales realizadas en conjunto con Codelco Calama, BHP Antofagasta, Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL) Calama y Municipalidad de Las Condes. Además, impulsamos iniciativas de formación para fortalecer el talento joven local, como prácticas profesionales y el Programa de Formación de Alternancia Dual con alumnos de liceos técnicos-profesionales de la región de Antofagasta. De esta forma, contribuimos a mejorar su empleabilidad y generar oportunidades de inserción laboral (este detalle se encuentra en la página 84).



Resultados, aprendizajes y desafíos 2026 para la colaboración

En conjunto, la gestión de personas 2025 se tradujo en avances concretos en desarrollo, liderazgo y clima organizacional: capacitamos a 537 colaboradores con un promedio de 15 horas de formación por persona —más del doble que en 2024—, evaluamos el desempeño del 99% de la dotación permanente y cargos críticos, y alcanzamos una participación del 91% en la encuesta de clima organizacional, con un 76% de favorabilidad general. En diversidad, logramos un 12% de dotación femenina, y avanzamos en inclusión laboral y contratación local.

Los resultados obtenidos también evidenciaron oportunidades para potenciar la colaboración entre gerencias y seguir promoviendo la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar. Estos aprendizajes reforzaron la relevancia de mantener espacios de diálogo permanentes y de afianzar la comunicación entre líderes y equipos.

Para 2026, el foco estará en consolidar la Cultura EMIN mediante el fortalecimiento de la gestión del talento, con programas orientados a los futuros líderes. En diversidad e inclusión, impulsaremos nuevas iniciativas de equidad de género, inclusión de personas con discapacidad y prevención de enfermedades crónicas. Además, reformularemos el proceso de *onboarding* para incorporar las temáticas de la Estrategia EMIN 2030.



INNOVACIÓN EN EMIN: OPORTUNIDADES Y SOLUCIONES

La innovación es parte del ADN de EMIN. Buscamos transformar problemas recurrentes en soluciones que contribuyan a la productividad y sostenibilidad del negocio. En este camino, la prevención es nuestra prioridad y constituye una base de confianza para fortalecer la colaboración entre los equipos. Este entorno colaborativo favorece, a su vez, el surgimiento de nuevas ideas y soluciones que nos permiten mejorar nuestra productividad. En 2025, este enfoque adquirió especial relevancia para llevar a la práctica el foco EMIN Tech de la Estrategia EMIN 2030.



EMIN Tech: el foco tecnológico de la Estrategia EMIN 2030

En 2025 finalizamos nuestro proceso de planificación de la Estrategia EMIN 2030, incluyendo —dentro de sus tres focos estratégicos— EMIN Tech, orientado a transformarnos en una organización *data-driven*, conectada con el ecosistema de innovación y tecnología, lo que permite el uso estratégico de datos para mejorar la productividad y agilidad de los procesos.

Este foco se desarrolla en dos objetivos estratégicos: digitalizar los procesos clave y escalar la innovación, articulando capacidades para desarrollar soluciones que impulsen el negocio; y aumentar el uso de analítica e inteligencia artificial en la gestión y toma de decisiones. Estos objetivos se materializan en los dos proyectos del foco EMIN Tech:

Data Driven:
Orientado a transformar nuestra compañía en una organización basada en datos.

EMIN Ventures:
que traza la ruta hacia la innovación abierta y el *corporate venturing* de la compañía.

Cultura y gestión de la innovación

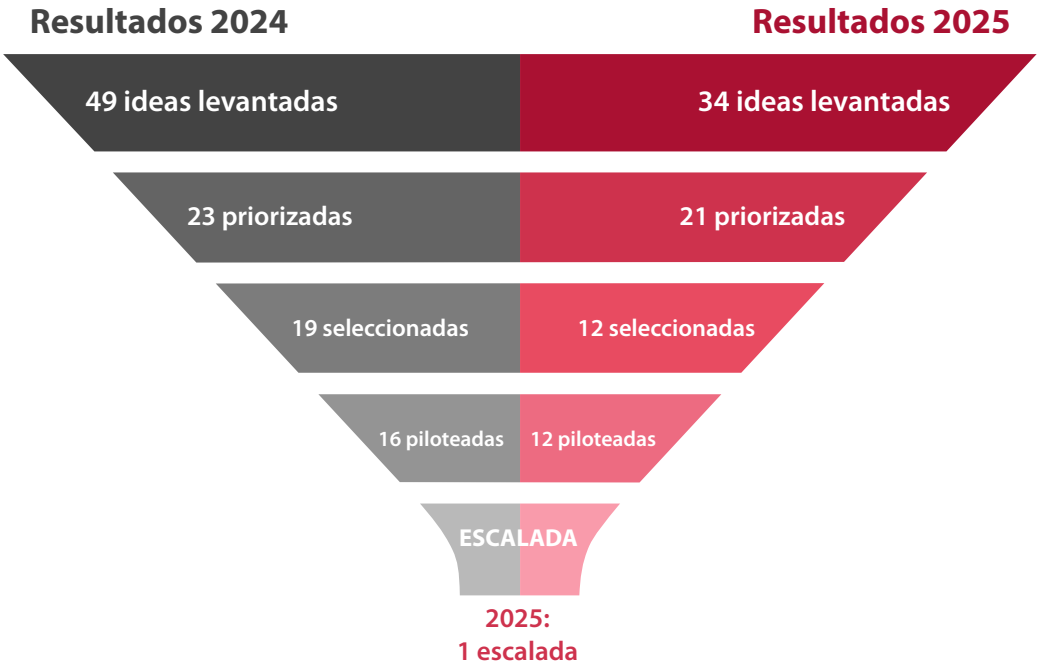
Promovemos la innovación como parte de nuestra cultura de excelencia a través del Programa de Reconocimiento de Innovación, instancias de formación y difusión interna dirigida a toda la organización. Esta gestión se sostiene sobre dos instancias formales de gobernanza:

- **Reuniones mensuales de gestión de proyectos:** Equipo de innovación se reúne con los líderes de los proyectos, para hacer seguimiento del avance, oportunidades y aprendizajes de las iniciativas de innovación.

- **Comité de Transformación:** Es el encargado de tomar decisiones estratégicas de gestión, evaluar resultados y definir financiamientos. Está integrado por la Gerencia General y las gerencias de Operaciones, Logística y Maquinaria, y Estrategia y Finanzas. El comité sesiona de manera bimensual.

Contamos con una plataforma de innovación que centraliza la gestión de nuestras iniciativas. A través de ella, los colaboradores pueden ingresar sus ideas y revisar el estado de las iniciativas y proyectos ya existentes. Las ideas capturadas pasan al Comité de Innovación para su categorización final, y las más destacadas son premiadas por el Programa de Reconocimientos de Innovación.

Iniciativas de innovación activas



Inversión anual en innovación
2024
CLP 28 millones
2025
CLP 183 millones

Iniciativas piloteadas / escaladas
2024
16 piloteadas; 1 escalada
2025
12 piloteadas; 1 escalada

Tasa de conversión de innovación
2024
6,3% de los pilotos;
2,0% de las ideas levantadas
2025
8,3% de los pilotos;
2,9% de las
ideas levantadas

El fuerte incremento de la inversión en innovación respecto al 2024 se debe principalmente a que proyectos piloteados en 2025 fueron de mayor envergadura, reflejo de la madurez alcanzada por el área y de la ampliación de nuestras capacidades internas.

Innovación abierta y relacionamiento con el ecosistema

La innovación abierta es el complemento natural de nuestras capacidades internas. Nos permite incorporar conocimiento, tecnologías y modelos de gestión desarrollados fuera de la organización. En 2025 fortalecimos esta mirada mediante la Ruta EMIN Ventures, que traza el camino hacia la innovación abierta y el relacionamiento con actores externos al negocio.

En este marco, profundizamos en metodologías de innovación abierta y en modelos de *Venture Client* y *Corporate Venture Capital* (CVC). Exploramos ejemplos concretos para iniciar esta ruta y observamos el funcionamiento de ecosistemas de innovación abierta maduros. Este trabajo generó alianzas activas con centros de innovación, gremios y proveedores de tecnología, que detallamos a continuación.

Misión Tecnológica en Alemania
junto a la Cámara Chileno-Alemana de Comercio e Industria (AHK Chile) y el Hub Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), con el objetivo de conocer el ecosistema de innovación más relevante de Europa.

Profundizamos en metodologías de innovación
abierta y en modelos de *Venture Client* y *Corporate Venture Capital* (CVC), identificando ejemplos concretos de cómo iniciar una ruta hacia un CVC y observando el funcionamiento de un ecosistema maduro de innovación abierta.

Ruta EMIN Ventures,
que busca potenciar la innovación abierta y el relacionamiento con actores externos al negocio.

Relacionamiento activo
con el Centro de Innovación UC, la Cámara Chilena de la Construcción (CChC) y la AHK Chile.

Fortaleciendo vínculos
con centros de innovación universitarios, aceleradoras y *hubs* de innovación de los sectores públicos y privados.

Trabajo colaborativo
con proveedores de tecnología, que aportan soluciones concretas a distintos procesos de la operación.

De acuerdo con el propósito de EMIN Tech, buscamos que la innovación genere un impacto importante en la productividad y la excelencia operacional de la compañía, sin dejar de lado su aporte a la seguridad, el medioambiente y la calidad. Esta orientación es la que conecta directamente la estrategia de innovación con la gestión de productividad desarrollada en 2025.

Resultados, aprendizajes y desafíos 2026 para la innovación

Avanzamos en consolidar una cultura de innovación con gobernanza propia a través del Comité de Innovación y el Comité de Transformación. Con esta estructura logramos gestionar 34 ideas levantadas, de las cuales 21 fueron priorizadas, 12 seleccionadas, 12 piloteadas y 1 escalada, con una inversión de CLP 85,3 millones y una tasa de conversión de 8,3% sobre los pilotos. La Misión Tecnológica a Alemania nos permitió profundizar en modelos de innovación abierta y *Corporate Venture Capital*, sentando las bases para la ruta EMIN Ventures.

El aumento en la envergadura de los proyectos piloteados evidenció la madurez alcanzada por el área. Por otro lado, el acompañamiento en las etapas piloto y la consolidación de instancias de toma de decisiones son procesos que seguiremos fortaleciendo para que las iniciativas escalen de forma sostenida.

Para 2026, definimos tres líneas de trabajo: desarrollar un sistema de vigilancia del entorno y relacionamiento con el ecosistema de innovación abierta, implementar un Programa de desafíos de innovación abierta orientado a problemas y oportunidades priorizados por la compañía, y fortalecer la gestión de la innovación.



PRODUCTIVIDAD COMO MOTOR DE CRECIMIENTO

Nos desafiamos a mejorar continuamente el desempeño de nuestras operaciones. La innovación y la productividad constituyen dos caras de una misma estrategia: si la innovación abre la puerta a nuevas capacidades, la productividad es la que permite capturar su valor en la operación diaria. A lo largo del año, avanzamos en consolidar un modelo de gestión de productividad que integra indicadores estandarizados, transformación digital y herramientas concretas en terreno, con foco en sostener el cumplimiento de plazos, optimizar el uso de recursos y fortalecer una cultura organizacional basada en datos.

Un modelo de gestión de la productividad

Durante el periodo, todos los proyectos activos mantuvieron un sistema de monitoreo mensual de indicadores de productividad —*Performance Factor* (PF), indicador que mide la relación entre las horas persona reales y las horas persona presupuestadas de un proyecto, disponibilidad y utilización de maquinaria, entre otros—, lo que permitió detectar desviaciones oportunamente y tomar acciones correctivas antes de que impactaran los plazos de ejecución. Este seguimiento estandarizado fortaleció una disciplina de gestión que se reflejó en el cumplimiento sostenido de los programas de proyectos a lo largo del año, apoyado en un modelo de colaboración matricial entre distintas gerencias.

Indicador	Resultado 2024	Resultado 2025	Meta 2026
Performance Factor (PF)	1,05	1,06	**≤ 1,0**
Cumplimiento de plazos contractuales	100%	100%	**100%**
Desviación de plazo respecto a hitos comprometidos	0%	0%	**0%**



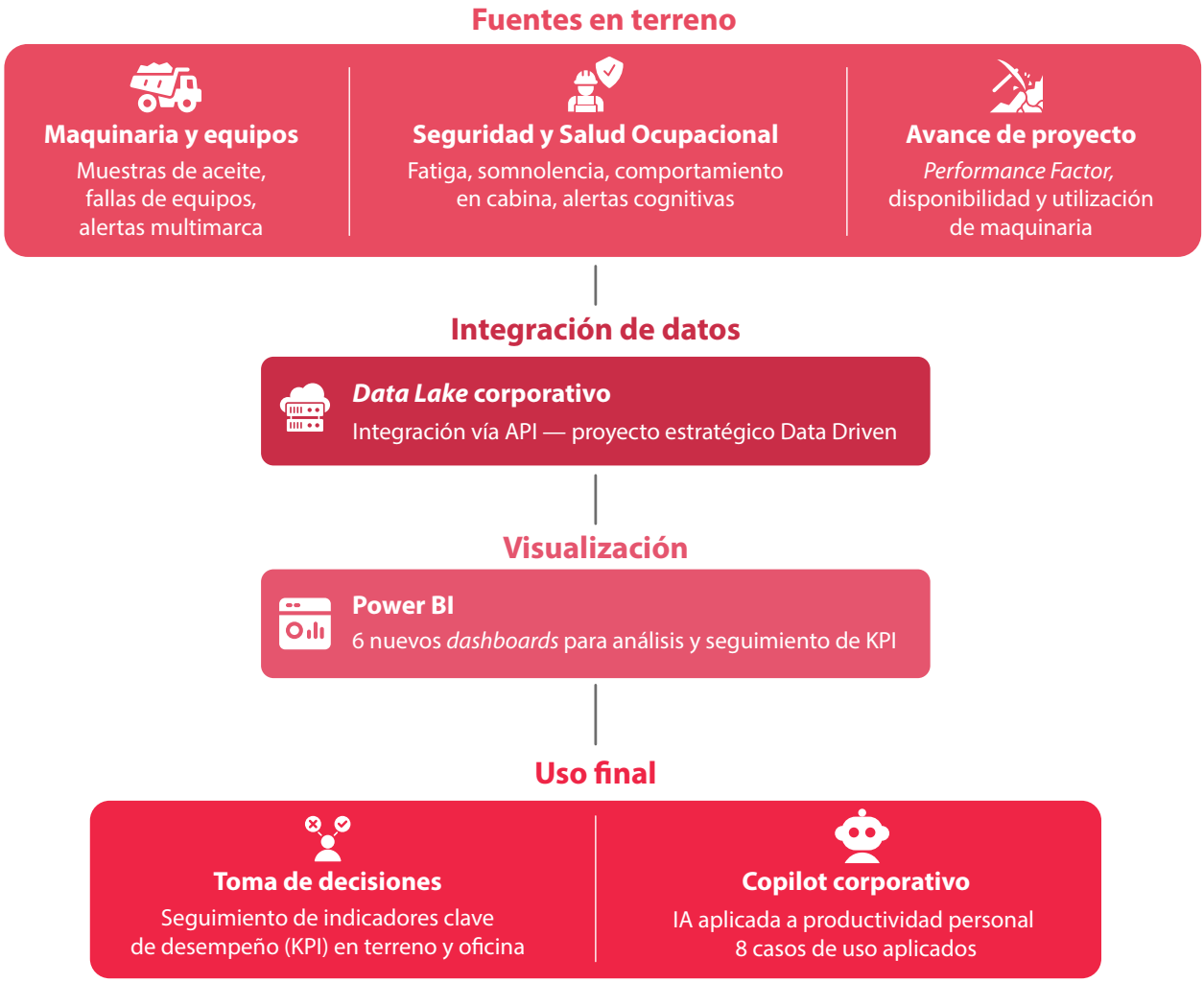
El *Performance Factor* se mantuvo levemente por sobre la meta establecida, debido principalmente a modificaciones en el alcance de los proyectos y a condiciones climáticas adversas no previstas. No obstante, la reprogramación de hitos contractuales permitió mantener un cumplimiento del 100% de los compromisos asumidos con nuestros clientes durante los dos últimos años.

Transformación digital al servicio de la productividad

El proyecto estratégico **Data Driven** permitió integrar información proveniente de múltiples sistemas al *data lake* corporativo, mediante distintos mecanismos de integración, y ponerla a disposición de la organización a través de modelos de datos que alimentan tableros en Power BI y otras plataformas de apoyo a la gestión. Algunos casos destacados son:

- **Maquinaria y Equipos:** incorporaron datos de muestras de aceite, fallas de equipos y alertas de fallas multimarca, optimizando y automatizando el monitoreo de condiciones.
- **Seguridad y Salud Ocupacional:** integraron variables de fatiga, somnolencia y comportamiento en cabina, junto con alertas cognitivas, dando visibilidad para la gestión del riesgo en la conducción.

En materia de automatización, implementamos tres procesos de digitalización e incorporamos seis nuevos *dashboards* para el análisis de información y seguimiento de indicadores clave de desempeño (KPI). De manera complementaria a estas mejoras de automatización, desarrollamos el primer piloto de analítica predictiva junto a un proveedor de tecnología, orientado a anticipar fallas de componentes de maquinaria. A esto se sumó la primera iniciativa de inteligencia artificial aplicada a la productividad personal: Copilot corporativo, para el que se realizaron capacitaciones, un portal de documentación y ocho casos de uso aplicados a distintos procesos, generando un aumento de la productividad en las tareas del día a día, una mejora en la calidad del proceso y una reducción en los tiempos de ejecución.



Innovaciones con impacto en la productividad

Distintas iniciativas de innovación piloteadas durante el año tuvieron un impacto directo y medible en la productividad de los proyectos. Un ejemplo, fue el Sistema Industrializado de Enfierradura, orientado a sistematizar el proceso de refuerzo estructural, que generó un ahorro operacional en el suministro de material pre-armado del proyecto donde lo pilotamos. En paralelo, avanzamos en investigación y desarrollo de drenes prefabricados, que buscan optimizar el proceso constructivo mediante el pre-armado de componentes clave, e incorporamos una herramienta digital para la planificación y el monitoreo de resistencias de hormigón.

A nivel de proyecto, fortalecimos el uso de gemelos digitales, herramienta que mejoró significativamente la comprensión del estado de avance de los proyectos y su seguimiento. Además, potenciamos el sistema de GPS 3D y escáner de tolva, para controlar las cargas de tierra en los camiones en terreno e implementamos elementos prefabricados en distintas etapas constructivas, para optimizar los tiempos de trabajo.

Complementando estas herramientas digitales, los equipos en terreno incorporaron talleres de constructibilidad y el uso de exoesqueletos para la manipulación manual de carga, orientados a mejorar la eficiencia y el desempeño.

Sistema Industrializado de Enfierradura

CLP 495,7 MILLONES
de inversión

Drenes Prefabricados

100%
de Prueba de concepto (POC)

Planificación y monitoreo de resistencias

40% DE AVANCE
Seguimiento de temperatura, madurez y resistencia del hormigón

Gemelos Digitales

2 PROYECTOS

Resultados, aprendizajes y desafíos 2026 para la productividad

En conjunto, las iniciativas de innovación y transformación nos permitieron avanzar en mejoras de productividad de nuestros procesos, ahorro de costos y disminución de riesgos operacionales, consolidando una disciplina de gestión basada en el seguimiento sistemático de indicadores y en la colaboración matricial entre gerencias.

Identificamos un desafío cultural a abordar: fomentar la adopción de los distintos recursos digitales que ha ido incorporando la empresa, tarea que fue asumida por los equipos de Datos y Analítica e Innovación.

Para 2026, avanzaremos desde la analítica descriptiva hacia la analítica predictiva, incorporando la inteligencia artificial con foco en la automatización de procesos críticos. Esto permite robustecer el modelo de gobierno de datos corporativo que sostiene una organización *data-driven*, de la mano del fortalecimiento de la innovación abierta y de la ruta hacia EMIN Ventures.

Capítulo **05**

Relacionamiento para un **crecimiento sostenible**



Entendemos el relacionamiento como una forma de crear valor compartido con quienes integran nuestra cadena de valor. En este capítulo damos cuenta de las principales iniciativas, resultados y desafíos que dieron forma al relacionamiento con nuestros grupos de interés, donde profundizamos nuestra gestión en tres ámbitos: la relación con nuestros clientes, el desarrollo de una cadena de proveedores sostenible y el compromiso con las comunidades y los territorios donde operamos.



05

CREANDO VALOR JUNTO A NUESTROS CLIENTES

(IF-EN-000.A/B)

Buscamos comprender los desafíos de nuestros clientes desde las primeras etapas de sus proyectos de construcción minera, aportando soluciones técnicas y una ejecución confiable durante todo el ciclo de los contratos.

Abordamos este desafío mediante reuniones con representantes de nuestros principales clientes, la participación en ferias y seminarios del sector minero, y la identificación de oportunidades de colaboración con empresas de ingeniería, en un contexto marcado por la expansión proyectada de la minería del cobre.

El seguimiento permanente de nuestra cartera comercial y el fortalecimiento de las relaciones con clientes nos permitió incorporarnos tempranamente a nuevos procesos y adjudicarnos proyectos de gran envergadura.

Trabajamos con las principales compañías mineras que desarrollan proyectos en el norte de Chile. En el periodo, ejecutamos proyectos para BHP, Collahuasi y Codelco, empresas con las que mantenemos relaciones de largo plazo.

BHP COLLAHUASI CODELCO



Proyectos 2025 EMIN



Construcción Muro Noroeste – Spence BHP (adjudicado 2025)
Construcción de infraestructura asociada a muros de depósito.



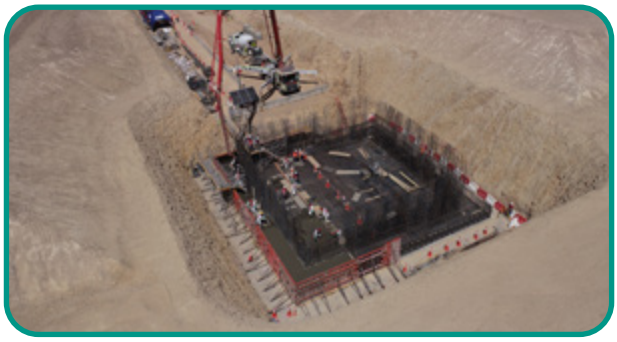
Construcción Peralte y Muros Depósito de Relaves SCT – Obras Tempranas – Spence BHP (adjudicado 2025)
Proyecto que incorpora la especialidad de movimiento masivo de tierra.



Impermeabilización Botadero SRDC y Muro Sur – Spence BHP (adjudicado 2025)
Construcción e impermeabilización de infraestructura asociada al botadero y al muro sur.



8° Peralte (WP-04) – Minera Escondida BHP (adjudicado 2025)
Construcción del octavo levantamiento del tranque de relaves.



Servicio de Construcción Torre de Captación WRT3 – Minera Escondida BHP (adjudicado 2025)

Construcción de torre de captación mediante especialidades de movimiento de tierra, obras civiles y *piping*, entre otras.



Servicio de Construcción Botadero de Ripios Fase IX – División Radomiro Tomic Codelco (continuación 2024)
Construcción de módulos y sistemas de impermeabilización, monitoreo y drenaje. Impermeabilización del Cerro Isla.



Mantenimiento Depósito de Relaves – Collahuasi (continuación 2024)
Mantenimiento integral del sistema de transporte y depósito de relaves.



Botadero de Ripios F2 y Nuevo Relleno Sanitario – Spence BHP (continuación 2024) Movimientos de tierra e instalación de geosintéticos para el manejo de ripios y relleno sanitario.



Sistema de Impulsión Aguas de Drenaje – Spence BHP (continuación 2024)
Construcción del sistema para la recuperación e impulsión de aguas de drenaje desde los muros del depósito.

Comunicación con nuestros clientes

(GRI 2-29)

Mantenemos una comunicación continua con nuestros clientes mediante un modelo que combina diálogo directo con la dirección ejecutiva, participación estratégica en la industria y transparencia durante toda la relación comercial.

Encuentros con líderes de la industria minera

Sostuvimos reuniones con gerentes generales y vicepresidentes de proyectos de nuestros principales clientes, tanto en Chile como en el extranjero, a través de canales formales y trazables.

Participación en ferias, seminarios y patrocinios

Participamos en las principales instancias de coordinación del sector minero, entre ellas *Prospectors and Developers Association of Canada* (PDAC), la Semana CESCO, el Foro de Litio, ProyectMin, la Feria de Innovación y Productividad de Minera Escondida y Hyvolution. Junto con eso, patrocinamos la Copa Mundial Junior de Hockey Femenino. Estas actividades nos permiten visibilizar nuestro compromiso con la industria y fortalecer nuestra red de contactos en el sector.



Transparencia y comunicación formal durante la ejecución

Desde la adjudicación hasta la entrega de cada proyecto, mantenemos informados a nuestros clientes a través de plataformas y medios de comunicación oficiales, lo que refuerza nuestra relación de confianza.

Contamos con los siguientes canales de relacionamiento con nuestros clientes:

Digitales

Customer Relationship Management (CRM), casilla de correo postventa y contacto telefónico permanente.

Presenciales

Reuniones periódicas con la dirección ejecutiva, participación en instancias gremiales del sector minero y actividades en terreno.

Institucionales

Página web EMIN, redes sociales, canal de denuncias, revista EMIN Construye y Reporte de Sostenibilidad.

Canales de contacto directo

Acompañamiento continuo durante la ejecución de los contratos y comunicación formal trazable desde adjudicación hasta entrega del proyecto.

Escuchando a nuestros clientes

Evaluamos la experiencia de nuestros clientes mediante la Encuesta de Satisfacción y Lealtad, que se aplica en forma periódica para monitorear la calidad de nuestros servicios, identificar oportunidades de mejora y asegurar el cumplimiento de nuestros compromisos. Los resultados dan cuenta de una valoración positiva del desempeño de EMIN y de la relación construida con nuestros clientes.

Resultados destacados 2025:*

95%
Evaluación general

100%
NPS (Net Promoter Score)

91%
Propuesta de Valor
(sobre la meta de 80%)

94,5%
Lealtad Ponderada

El 100% de los clientes encuestados señaló que volvería a contratarnos y nos recomendaría. Asimismo, los proyectos evaluados obtuvieron resultados positivos en atributos técnicos y operacionales como seguridad, calidad, medioambiente, liderazgo y equipos.

A nivel general, las evaluaciones de los tres proyectos se situaron entre 89% y 100%, dando cuenta de una experiencia favorable y de una alta disposición a mantener la relación comercial con EMIN.

**Los resultados obtenidos corresponden a las encuestas aplicadas a los proyectos finalizados en el 2025.*

Desafíos 2026

Nos enfocaremos en consolidar un *backlog* robusto alineado con nuestra visión estratégica a 2030, a través de un área Comercial fortalecida, operaciones cada vez más competitivas y una gestión eficiente de costos sin comprometer la productividad. Con esto, reafirmamos nuestro posicionamiento como socio preferente en la industria minera, profundizando relaciones con clientes estratégicos actuales y ampliando oportunidades con clientes históricos de largo plazo.

DESARROLLO DE PROVEEDORES PARA UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE

(GRI 2-6)

El desarrollo de una cadena de suministro sostenible es parte esencial de la forma en que creamos valor, por lo tanto, nos aseguramos de contar con los mejores proveedores a través de la definición de estándares exigentes y procesos de evaluación. Esta relación se fortalece, a través de instancias de reconocimiento y alineamiento estratégico.





Caracterización y gestión de proveedores

Contamos con un Estándar de Abastecimiento para nuestra relación con proveedores, documento que revisamos y actualizamos periódicamente. Este estándar estructura el ciclo completo del abastecimiento, desde la generación de la necesidad hasta el cierre comercial y el pago, e incorpora un proceso formal de precalificación que categoriza a cada proveedor en nuestra Matriz de Proveedores.

Nuestros proveedores se distribuyen en tres categorías operacionales: proyectos, maquinaria y unidades de apoyo. Adicionalmente, caracterizamos a los proveedores por su origen territorial, destacando que el 20% de nuestras compras corresponde a proveedores locales con casa matriz constituida en la región donde operamos.

Comunicación con nuestros proveedores

(GRI 2-29)

Nos relacionamos a través de múltiples canales que combinan comunicación digital, institucional y directa, facilitando el diálogo continuo y la retroalimentación sobre la relación comercial.

Estos canales operan a través de:

Digitales
Plataforma IConstruye para comunicación y gestión operacional.

Presenciales
Capacitaciones y encuentro de proveedores.

Institucionales
Página web EMIN, revista EMIN Construye, Reporte de Sostenibilidad y canal de denuncias.

Canales de contacto directo
Encuestas de satisfacción a proveedores y retroalimentación continua durante la relación comercial.

Evaluación y desarrollo de proveedores

Cada año aplicamos un proceso estratégico de evaluación, considerando criterios de calidad, cumplimiento comercial, seguridad, desempeño operacional, gestión administrativa, postventa y capacidad de innovación. Desde 2024, incorporamos criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en esta calificación, con el objetivo de acompañarlos en su tránsito hacia la sostenibilidad. La evaluación involucra a colaboradores de distintas gerencias, tanto de oficina como de proyectos, quienes durante el año mantuvieron contacto directo con proveedores.

Indicador	Resultado 2024
Proveedores evaluados con criterios ASG	174
Evaluadores internos	47
Proveedores con nota aceptable o superior (≥ 3 de 5)	98%
Nota promedio general de la evaluación	4,05
Compras totales a proveedores evaluados	CLP 33.246 millones

Nota: Esta encuesta refleja la gestión 2024 y sus resultados fueron difundidos en 2025.

Superamos la meta interna de 80% de proveedores en categoría aceptable o superior. A partir de los resultados obtenidos en las evaluaciones de proveedores, definimos tres líneas de acción para 2026. Reforzar la retroalimentación directa mediante capacitaciones, reuniones y mesas de trabajo. Por otra parte, esperamos acompañar con planes de mejora a los proveedores con mayor potencial de crecimiento. Finalmente, queremos seguir reconociendo a los mejores evaluados en nuestro Encuentro Bienal de Proveedores.

Mes del Proveedor: Capacitación y reconocimiento

Durante octubre, implementamos el Mes del Proveedor, un programa de formación y reconocimiento dirigido a nuestros proveedores estratégicos y locales.

Capacitación a proveedores

Realizada en Calama, reunió a proveedores clave de nuestra cadena en cinco módulos: abastecimiento, *compliance* y ética empresarial, sostenibilidad, medioambiente, seguridad y salud ocupacional. El propósito fue transferir conocimientos y experiencias para que los participantes cuenten con las competencias necesarias en materia de calidad, seguridad y normativa vigente.







Encuentro de Proveedores EMIN 2025

La tercera versión de este encuentro, realizada en el Hotel Agua del Desierto de Calama, reunió a más de 200 representantes de empresas y organizaciones locales. Buscamos fortalecer la colaboración y los lazos de confianza con quienes forman parte de nuestra cadena de valor, con un comité multidisciplinario de gerencias que aportó su conocimiento y experiencia.

El encuentro incluyó presentaciones sobre logística y sostenibilidad, a cargo de la Gerencia de Logística y Maquinaria, el área de Sostenibilidad y el área de Gestión de Abastecimiento.

Además, premiamos a empresas que destacaron en el período 2024–2025 por representar nuestros sellos y valores, en categorías como: Servicios del Personal, Maquinaria, Equipos de Especialidad, Logística y Proyectos. Asimismo, reconocimos a instituciones educacionales y organizaciones sociales de la Región de Antofagasta por su aporte en la construcción de valor compartido.



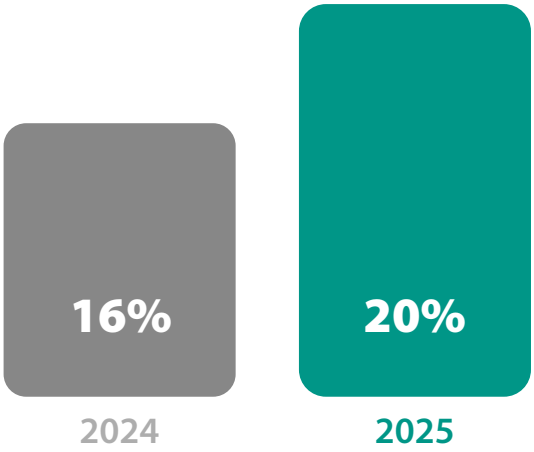


Compras a proveedores locales

(GRI 204-1)

Trabajar con proveedores locales es parte fundamental de nuestra estrategia de aporte al desarrollo de las regiones donde operamos. Consideramos proveedor local a aquel cuya casa matriz está constituida y domiciliada en la región del proyecto, un criterio que nos permite identificar empresas que realmente generan impacto territorial. Durante 2025, el 20% de nuestras compras correspondió a este tipo de proveedores, superando los umbrales de contratación local que exigen contractualmente nuestros principales clientes mineros (entre 16% y 18%). Este compromiso fortalece las cadenas de valor regionales y potencia el crecimiento económico de los territorios donde desarrollamos nuestras operaciones.

% de compras a proveedores locales:



Digitalización de la precalificación de proveedores

En EMIN Ingeniería y Construcción sabemos que contar con los mejores proveedores es fundamental para asegurar la continuidad de nuestras operaciones y entregar soluciones eficientes. Para ello, utilizamos una plataforma tecnológica especializada en la gestión y evaluación de proveedores, que centraliza sus antecedentes legales, financieros y de *compliance*, fortaleciendo una toma de decisiones informada. Esto nos permite precalificar y evaluar de forma rápida y objetiva a quienes trabajan con nosotros, mantener una base de datos actualizada, identificar a los proveedores mejor alineados con nuestros valores y minimizar significativamente los riesgos en nuestros procesos de compra y subcontratación.

Desafíos 2026

Continuaremos fortaleciendo nuestros procesos de abastecimiento, avanzando en nuevas licitaciones, ampliando las categorías de productos y evaluando mejoras tecnológicas en nuestros sistemas de gestión, con el objetivo de seguir robusteciendo la relación con nuestra cadena de proveedores. En esa línea, profundizaremos la digitalización de nuestros procesos, para agilizar la gestión comercial con nuestros proveedores. Asimismo, seguiremos impulsando el desarrollo de capacidades de innovación en productos y servicios, a través de mesas de trabajo y programas conjuntos con nuestros proveedores estratégicos. Con esto, esperamos profundizar un vínculo cada vez más colaborativo, eficiente y sostenible con nuestros proveedores.

COMPROMISO CON LAS COMUNIDADES Y EL TERRITORIO

(GRI 413-1)

Como empresa sabemos que construir va más allá de nuestros proyectos, es también contribuir al desarrollo de las personas y las comunidades donde operamos. Trabajamos de la mano con las comunidades para identificar sus necesidades e impulsar su desarrollo, fortaleciendo la confianza y creando relaciones de largo plazo.

Nuestro foco para el relacionamiento con la comunidad

Contamos con más de 40 años de presencia en Calama, ciudad que definimos como nuestra principal comunidad de relacionamiento. En ella, disponemos de instalaciones clave como Oficina Calama, centro de distribución y talleres de maquinarias, además una parte significativa de nuestro equipo proviene de la zona, lo que refuerza nuestro vínculo y compromiso con el desarrollo local. En este contexto, hemos definido la educación técnico-profesional de calidad como uno de los ejes centrales de nuestra estrategia de relacionamiento, reconociendo que la educación constituye un pilar fundamental para el desarrollo de las personas, la formación de talento local y el fortalecimiento de las oportunidades de crecimiento de la comunidad.



Educación técnica de calidad

Nuestro relacionamiento con las comunidades y territorios donde operamos tiene como eje central la educación técnica de calidad. Creemos que entregar valor a estos territorios implica acompañar a jóvenes en su formación profesional, creando puentes entre la educación y las oportunidades laborales en las industrias minera y de la construcción.

Para ello, implementamos el Plan de Desarrollo Educativo y Profesional, un modelo integral que genera impacto a través de tres pilares estratégicos:

Pilar 1: Relacionamiento

Relacionamiento temprano con estudiantes desde segundo medio, mediante charlas vocacionales y de expertos de EMIN.

Preparación para el mundo del trabajo a estudiantes de tercero medio, con charlas de apresto laboral y programas orientados al desarrollo de competencias transversales.

Generación de experiencias formativas en entornos reales de trabajo con estudiantes de cuarto medio, mediante prácticas profesionales y el Programa de Formación de Alternancia Dual, que permiten a los alumnos aplicar sus conocimientos, desarrollar habilidades técnicas y fortalecer competencias para su futura inserción laboral.

Pilar 2: Continuidad educacional

Promoción de la continuidad de estudios en instituciones de educación superior técnico-profesional y universitaria, impulsando la especialización y crecimiento profesional de los alumnos.

Pilar 3: Empleabilidad y contratación local

Reclutamiento e incorporación de talentos locales, facilitando la transición hacia el mundo laboral en EMIN o en la industria.



Este plan nos permite avanzar hacia un modelo de acompañamiento más integral que comienza en etapas tempranas del proceso formativo, favoreciendo el conocimiento mutuo, la cercanía con EMIN y el interés de los jóvenes por proyectarse en la empresa.

A continuación, presentamos los principales programas que articulan este plan:

Programa de herramientas digitales

Implementamos una iniciativa de competencias digitales a través de la plataforma Ditraining, orientada a estudiantes de cuarto medio en formación dual. Esta iniciativa complementa su aprendizaje técnico con herramientas digitales de ofimática de Microsoft, esenciales para el desempeño en la industria actual.

120
Horas de capacitación

15
Estudiantes

Además, en una segunda versión capacitamos al cuerpo de bomberos de Calama. La actividad reunió a 30 participantes que fortalecieron sus competencias en la plataforma Office 365, con lo que reafirmamos el valor de la colaboración y el aprendizaje continuo con instituciones locales.

120
Horas de capacitación

30
Bomberos



Programa Rockstars de la Construcción

Nos sumamos a la iniciativa Rockstars organizada por la Cámara Chilena de la Construcción (CChC) y Emprende Joven, programa formativo de apresto laboral dirigido a estudiantes de tercer año medio de liceos técnico-profesionales. A través de una metodología basada en el aprendizaje por experiencia —juego, reflexión y trabajo en equipo—, los participantes fortalecieron competencias transversales y adquirieron conocimientos técnicos del rubro de la construcción.

El programa se estructura en cuatro talleres: «Cavando profundo» (autoconocimiento y desarrollo de carrera), «Los cimientos» (liderazgo), «Robusteciendo la infraestructura» (trabajo en equipo) y «Pruebas de resistencia» (cierre). También, incluyó contenidos técnicos en áreas como gestión de riesgos, instalación eléctrica, interpretación de planos y *rigging*. En 2025, este programa benefició a aproximadamente 120 estudiantes con un total de 16 horas lectivas.



Programa de Formación de Alternancia Dual y Prácticas Profesionales

Desde 2013, desarrollamos el Programa de Formación de Alternancia Dual, que permite a estudiantes de liceos técnico-profesionales complementar su formación académica con experiencia práctica en nuestras instalaciones. En 2025, participaron 15 estudiantes.

Asimismo, ofrecemos prácticas profesionales de verano para jóvenes de distintas especialidades técnicas. En este periodo, participaron 7 alumnos.

Considerando ambos programas, recibimos a 22 alumnos de carreras como Mecánica Automotriz, Electricidad, Administración en Recursos Humanos y Administración en Logística.



Estas iniciativas son posibles gracias a alianzas con:

- Liceo Bicentenario Colegio Río Loa.
- Liceo Técnico-Profesional Jorge Alessandri Rodríguez.
- Colegio Técnico Industrial Don Bosco de Calama.
- Liceo Politécnico Bicentenario de Excelencia Diego Portales Palazuelos de Tocopilla.
- Liceo Bicentenario Politécnico Cesáreo Aguirre Goyenechea.
- Liceo Bicentenario Agropecuario Likan Antai de San Pedro de Atacama.

De manera progresiva hemos incorporado a estudiantes a nuestros programas, logrando que entre 2019 y 2025 recibiéramos a 62 alumnos en modalidad dual y 75 en prácticas profesionales. De estos, la cantidad de contratados en el mismo periodo asciende a 20 estudiantes.



Hilary Preciado Guallys
Asistente administrativa

«Mi experiencia en EMIN fue muy enriquecedora y significativa. Lo que más valoré fue la oportunidad de aprender constantemente y contar con el apoyo y orientación de mi equipo. Esta oportunidad me ayudó a adquirir más confianza en mis capacidades y me abrió las puertas para seguir formando parte de EMIN, lo que valoro enormemente».



Carlos Cabezas Morales
Asistente de bodega

«Mi experiencia como practicante fue muy positiva, valoro haber aprendido de profesionales experimentados, la oportunidad de aplicar los conocimientos de mi especialidad y de asumir nuevas responsabilidades en mi cargo actual en EMIN. Durante el proceso aprendí a ser más responsable y organizado, además de internalizar la importancia de realizar un trabajo seguro».

Alianza INACAP

Desde 2019, EMIN mantiene un convenio de colaboración con INACAP, orientado a fortalecer la formación técnico-profesional y promover el desarrollo del talento local. En 2025, esta alianza se materializó a través de la participación en el programa Aprendizaje Integrado al Sector Productivo y de Servicios (API) para estudiantes de Logística de INACAP Calama, la incorporación de la compañía al Programa Cauce, impulsado por INACAP y la CPC, y la participación en la 17ª Feria Laboral INACAP-CPC. Estas iniciativas permitieron acercar a los estudiantes al entorno productivo, generar experiencias de aprendizaje práctico y contribuir a la empleabilidad de los futuros profesionales de la Región de Antofagasta.









Charlas y vinculación territorial

Desarrollamos cuatro tipos de charlas que llegaron a 290 estudiantes de instituciones técnicas de nivel medio y superior: orientación vocacional, experiencia de la industria, preparación laboral y presentación de la empresa. Estas actividades se coordinaron con establecimientos educacionales locales, adaptando los contenidos a cada malla curricular.

Además, fortalecimos nuestro apoyo al desarrollo formativo de estudiantes, a través de donaciones de mobiliario de oficina y participación en ferias laborales y vocacionales, beneficiando a 142 alumnos con recursos que contribuyen a su preparación académica y laboral.



Comunicación con nuestras comunidades
(GRI 2-29)

Nos relacionamos con nuestras comunidades a través de múltiples canales que combinan comunicación digital, presencial, institucional y directa, facilitando espacios de diálogo y participando en el desarrollo territorial.

Estos canales operan a través de:

Digitales
Correo electrónico y contacto vía telefónica permanente.

Presenciales
Programa de Formación de Alternancia Dual, Programa de Prácticas Técnico Profesional y charlas con foco educacional.

Institucionales
Página web EMIN, redes sociales, revista EMIN Construye, Reporte de Sostenibilidad, canal de denuncias, convenios con instituciones técnicas profesionales y alianza con Fundación Enseña Chile.

Canales de contacto directo
Evaluación de desempeño y encuestas de satisfacción en los programas de formación EMIN. Visitas y reuniones con comunidades para identificar necesidades y fortalecer la relación territorial.



Principales iniciativas 2025

Nuestro compromiso con las comunidades se materializa a través de iniciativas concretas en educación, desarrollo territorial y responsabilidad social. Destacamos las siguientes llevadas a cabo en el periodo reportado:

Plan de Sostenibilidad en Proyectos

La sostenibilidad es parte fundamental de la estrategia de EMIN y nuestros planes de sostenibilidad son el mecanismo mediante el cual la implementamos en cada proyecto. Desde 2019, hemos fortalecido este enfoque de manera continua, avanzando desde las primeras etapas de implementación, hasta la consolidación de una visión integral que guía la forma de gestionar nuestras operaciones y crear valor con nuestros grupos de interés. En 2023, reorientamos nuestro foco hacia el valor social como mecanismo para consolidar una contribución positiva en beneficio de la economía, el medioambiente y la sociedad. Para ello, articulamos cada plan en torno a cinco focos: valor social, gestión ambiental, clima organizacional y laboral, productividad e innovación, y apoyo a la comunidad.

Alianza con Fundación Enseña Chile

Mantenemos nuestro convenio por sexto año consecutivo, el cual nos permitió fortalecer instituciones educativas de la Región de Antofagasta, mediante programas pedagógicos y capacitación en herramientas tecnológicas. Durante 2025, apoyamos al Colegio Técnico Industrial Don Bosco de Calama y Escuela Básica Señora de la Candelaria de Caspana, a través de cuatro programas educativos:

1. Liderazgo Enseña Chile: apoyo a dos profesionales de otras carreras, que asumieron el rol de profesores en Colegio Don Bosco.
2. Comunidades que aprenden: se realizaron seis ciclos de aprendizaje, talleres para el equipo directivo ampliado y docentes. Así como instrumentos de medición, acompañamiento en liderazgo y gestión del cambio, y retroalimentación de prácticas directivas, en Colegio Don Bosco.
3. Aulas sin límites: está orientado a fortalecer las capacidades del equipo educativo mediante formación y acompañamiento permanente en liderazgo, habilidades digitales y pedagógicas, en Escuela Básica Señora de la Candelaria de Caspana.
4. Encuentro en Red: instancia anual que reúne el entorno educativo y a los diversos participantes de los programas de Enseña Chile.



A través de estas iniciativas, preparamos profesionales calificados de origen local para que contribuyan al desarrollo del sector minero y al crecimiento sostenible de los territorios donde se sitúan nuestros proyectos.

Programa de Prácticas de Residentes de la Pontificia Universidad Católica de Chile

En 2025, EMIN formalizó un convenio de prácticas profesionales con la Pontificia Universidad Católica de Chile (PUC), fortaleciendo una alianza que busca acercar la formación académica a la experiencia práctica en terreno. A través de este programa, 10 estudiantes se incorporaron a proyectos activos de la compañía bajo la modalidad de prácticas residenciales. Como resultado, ocho participantes continuaron su trayectoria laboral en EMIN tras finalizar su práctica, de los cuales tres son mujeres, contribuyendo a la incorporación temprana de talento joven y al fortalecimiento de la diversidad en la organización. Esta iniciativa reafirma el compromiso de la compañía con el desarrollo de futuros profesionales y la vinculación con el mundo académico.





Fiesta de Navidad para el aula pediátrica

Como todos los años, el Hotel Agua del Desierto organizó la Fiesta de Navidad para los estudiantes del aula pediátrica del Hospital Carlos Cisternas de Calama, instancia que apoyamos a través de una campaña interna de recolección de regalos que reunió 79 obsequios. La actividad convocó a los niños junto a sus familias en una tarde con piscina, *snacks* saludables, actividades recreativas, presentaciones artísticas y la visita del Viejito Pascuero. Para quienes no pudieron asistir, coordinamos una entrega posterior de regalos, tanto en sus hogares como en el aula pediátrica.



Colecta Fundación Gantz

FUNDACIÓN GANTZ
Hospital del niño con fisura

Participamos en la colecta solidaria de Fundación Gantz, que apoya a niños y niñas con fisura labiopalatina para que accedan a tratamiento integral. Bajo la modalidad 1+1, EMIN se sumó aportando el mismo monto donado por nuestros colaboradores, duplicando lo recaudado para la campaña.

Campaña Teletón 1+1

Nos sumamos a la Campaña Teletón bajo la modalidad 1+1, invitando a nuestros equipos a colaborar mediante la entrega de un aporte voluntario. Por cada peso donado, EMIN aportó el mismo monto, duplicando lo recaudado. Como parte de esta campaña, profesionales de Teletón dictaron charlas de sensibilización en oficinas Santiago y Calama, en esta última se realizó el taller interactivo «Ponte en mi lugar». Estas instancias nos permitieron conocer testimonios reales de inclusión y reflexionar acerca de las barreras que enfrentan a diario las personas con discapacidad.





Donación de mobiliario

Tras la remodelación de nuestra oficina en Calama, donamos parte de nuestro mobiliario para beneficiar a siete instituciones con las que mantenemos fuertes lazos en la zona: el Cuerpo de Bomberos de Calama, el Liceo Bicentenario Colegio Río Loa, el Colegio Técnico Industrial Don Bosco de Calama, el Liceo Bicentenario Politécnico Cesáreo Aguirre Goyenechea, el Liceo Jorge Alessandri Rodríguez, la Agrupación de Padres y Amigos de Niños Autistas El Loa (APANAL) y el Jardín Infantil Arcoíris de Integra. La iniciativa contó con el apoyo voluntario de colaboradores del Centro de Distribución y de los Equipos de Especialidad para el traslado del mobiliario.



Donación de infraestructura tecnológica

Un grupo de colaboradores del Proyecto Mantenimiento Depósito de Relaves (Minera Collahuasi), visitó el Liceo Bicentenario Instituto del Mar Almirante Carlos Condell de Iquique para donar infraestructura tecnológica que ya no se estaba utilizando en las instalaciones (impresoras y monitores), iniciativa que fomenta la economía circular en la educación técnica, ya que los estudiantes reutilizaron los dispositivos y sus componentes como parte del aprendizaje en sus carreras técnico-profesionales.



Impacto comunitario en cifras

Resumimos el alcance de nuestras principales iniciativas que aportaron al desarrollo territorial durante 2025, en las siguientes cifras:

Indicador	Resultado 2025
Estudiantes con intervención Enseña Chile	1.246
Alumnos en Programa de Formación de Alternancia Dual y Práctica Técnica Profesional	22
Participantes en Programa Rockstars	120
Alumnos en charlas institucionales	290
Niños y niñas beneficiados por donaciones y actividades	142
Total de estudiantes beneficiados	**1.820**

Desafíos 2026

Seguiremos siendo un puente entre la formación técnica de la Región de Antofagasta y las oportunidades laborales en las industrias de la minería y la construcción. Para esto, profundizaremos en el Plan de Desarrollo Educativo y Profesional, fortaleceremos nuestras alianzas con instituciones educacionales y organizaciones comunitarias, y robusteceremos la medición del impacto social en todos nuestros proyectos. Asimismo, trabajaremos en el cierre de nuevas alianzas colaborativas con nuestros proveedores, lo que nos permitirá generar valor compartido para el desarrollo territorial.

Capítulo **06**

Gestión Ambiental **Sostenible**

La gestión ambiental es parte integral de cómo desarrollamos nuestros proyectos. En este capítulo presentamos nuestros avances 2025 en la gestión de emisiones, agua, residuos y energía, así como los principales desafíos que definimos para 2026.



06

GESTIÓN DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (GEI)

(GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6)

Estimamos nuestra huella de carbono de acuerdo con la metodología ISO 14064:2019, considerando los Alcances 1, 2 y 3. El Alcance 1 corresponde a las emisiones directas generadas por fuentes propias o controladas por la empresa, específicamente por el uso de combustible diésel en nuestras operaciones. El Alcance 2 corresponde a las emisiones indirectas asociadas a la energía eléctrica adquirida de la red: si bien ocurren físicamente en la central generadora del proveedor, se contabilizan en EMIN porque somos quienes demandamos y consumimos esa energía. El Alcance 3 agrupa otras emisiones indirectas de la cadena de valor; en nuestro caso, las categorías 3.1, 3.2 y 3.3 capturan las emisiones indirectas por compra de combustibles, por el traslado aéreo del personal y disposición de residuos.

Durante 2025, implementamos una aplicación digital de captura automatizada de traslados aéreos en todos los centros de operación, disminuyendo la digitación manual de datos.

A partir del ingreso de las horas persona trabajadas, la herramienta nos entregó automáticamente los GEI generados por traslado aéreo por centro de trabajo y su indicador de desempeño. Esto mejoró la rapidez, trazabilidad y confiabilidad del dato de Alcance 3. En paralelo iniciamos un piloto de digitalización del consumo de combustible por proyecto en dos contratos, que proyectamos escalar en 2026.

El total de emisiones absolutas alcanzó las 31.396 toneladas de CO_2 equivalente (tCO_2e) en 2025, frente a 22.868 en 2024. Este aumento responde al crecimiento operacional y al inicio de proyectos de movimientos de tierra con uso de maquinaria de mayor consumo. La intensidad de emisiones muestra una trayectoria favorable en perspectiva de largo plazo.

	Distribución GEI	
	2024	2025
Alcance 1 (total)	**9.955**	**15.495**
Combustión estacionaria	1.273	1.666
Combustión móvil	8.683	13.829
Emisiones Fugitivas	0	0
Alcance 2 (total)	**99**	**112**
Electricidad importada	99	112
Alcance 3 (total)	**12.814**	**15.789**
Transporte aéreo	10.814	12.464
Compra de combustibles	1.998	3.250
Disposición de residuos	3	75
Total	**22.868**	**31.396**

Indicador	2022	2023	2024	2025
Total GEI (tCO_2e)	17.911	31.616	22.868	31.396
Indicador HM (ton/100.000 HM)	3.654	2.483	2.021	2.274
Indicador HP (ton/1.000.000 HP)	4.013	3.934	3.509	3.149

El indicador de intensidad por hora-máquina experimentó un alza en 2025 asociada a los proyectos de la especialidad de movimientos de tierra, que utilizan maquinaria mayor y, por tanto, se genera un mayor consumo de combustible. Sin embargo, en perspectiva acumulada desde 2022 (año base), la reducción total alcanza el 38%, superando el objetivo del 30% definido en la Estrategia 2020–2025. Respecto al indicador de intensidad por hora persona, este experimentó una disminución de un 22% respecto al año 2022, superando la meta de disminuir un 5%.

- **Sustancias agotadoras de capa de ozono (GRI 305-6):** En EMIN no utilizamos sustancias agotadoras de la capa de ozono en nuestros procesos. Los equipos de aire acondicionado no registraron emisiones fugitivas durante 2025, ya que la mantención realizada fue exclusivamente de limpieza de componentes.

NUESTRO COMPROMISO CON LA EFICIENCIA HÍDRICA

(GRI 303-2, 303-5)
(IF-EN-410a.2)

El agua es un recurso crítico en nuestras operaciones, principalmente en la humectación de caminos y control de polvo. Durante 2025, avanzamos en la medición diferenciada del consumo según tipo de uso y en la implementación de alternativas que permitan reducir el agua utilizada en proyectos.

La medida más relevante del período fue la implementación de un nuevo supresor de polvo en Radomiro Tomic, división de Codelco, en el camino operacional del proyecto Fase IX. Esta medida permitió una reducción promedio de 1.071 m^3/mes en el consumo de agua industrial. La misma tecnología se aplicó en el consorcio EMEX (integrado por EMIN y EXCON) en su proyecto en Minera Escondida.

A nivel corporativo, el aumento del consumo hídrico entre ambos años se debe a las distintas especialidades de los proyectos ejecutados. En 2024 predominaron proyectos de impermeabilización, mientras que en 2025 los principales proyectos correspondieron a movimiento de tierra, donde el principal consumo es por el proceso de homogenización.

Gestión hídrica en Proyecto Fase IX - DRT

2025
↓ 1.071 m^3/mes

Indicador hídrico	2024	2025
Consumo total de agua (m^3)	75.302	249.397
Proyectos con medición directa de consumo	100%	100%
Incidentes de incumplimiento por vertidos	0	0



MITIGANDO IMPACTOS EN LA CONTAMINACIÓN DEL AIRE

(GRI 305-7)
(IF-EN-160a.2)

No realizamos mediciones directas de material particulado (MP) en nuestras operaciones, ya que este monitoreo corresponde a los clientes mandantes de cada proyecto. Durante 2025, no registramos emisiones de óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx), compuestos orgánicos volátiles (VOC), contaminantes orgánicos persistentes ni contaminantes peligrosos del aire.



Como parte de nuestra gestión preventiva, implementamos medidas de control de polvo en los proyectos, entre ellas el uso de supresores de polvo, la humectación de caminos y una gestión diferenciada del recurso hídrico. Cada cliente mandante verifica la eficacia de estas medidas y, en todos los proyectos donde aplica este indicador, alcanzamos una eficiencia superior al 90% en la disminución de material particulado en los caminos donde se aplicaron estas medidas.

GESTIÓN DE IMPACTOS EN EL SUELO

(GRI 2-27, 306-1, 306-2)

Gestionamos el riesgo de contaminación del suelo mediante planes de manejo para residuos y el cumplimiento de las Resoluciones de Calificación Ambiental (RCA) aplicables a cada proyecto. Estos planes consideran la gestión de residuos como residuos domésticos, residuos industriales no peligrosos, residuos peligrosos y residuos reciclables.

Durante 2025, implementamos medidas de gestión de impactos sobre el suelo en la totalidad de los proyectos ejecutados, asegurando una adecuada planificación, control y cierre de las actividades constructivas, realizando también entregas ambientales de las áreas intervenidas, documentos que verifican la ausencia de residuos, estructuras temporales u otros elementos asociados a la construcción.

En este marco, no registramos derrames ni incidentes de contaminación del suelo con consecuencias ambientales significativas durante el período, y, como parte de nuestro sistema de cumplimiento ambiental, elaboramos y entregamos a cada cliente los informes asociados a las obligaciones establecidas en las respectivas Resoluciones de Calificación Ambiental (RCA).



ECONOMÍA CIRCULAR

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

Promovemos la economía circular mediante la incorporación de criterios de eficiencia en el uso de recursos, prevención de residuos y valorización de materiales a lo largo del ciclo de vida de nuestros proyectos. Durante 2025, fortalecimos este enfoque a través de una estrategia basada en los principios de las 5R: Rechazar, Reducir, Reutilizar, Reciclar y Recuperar.

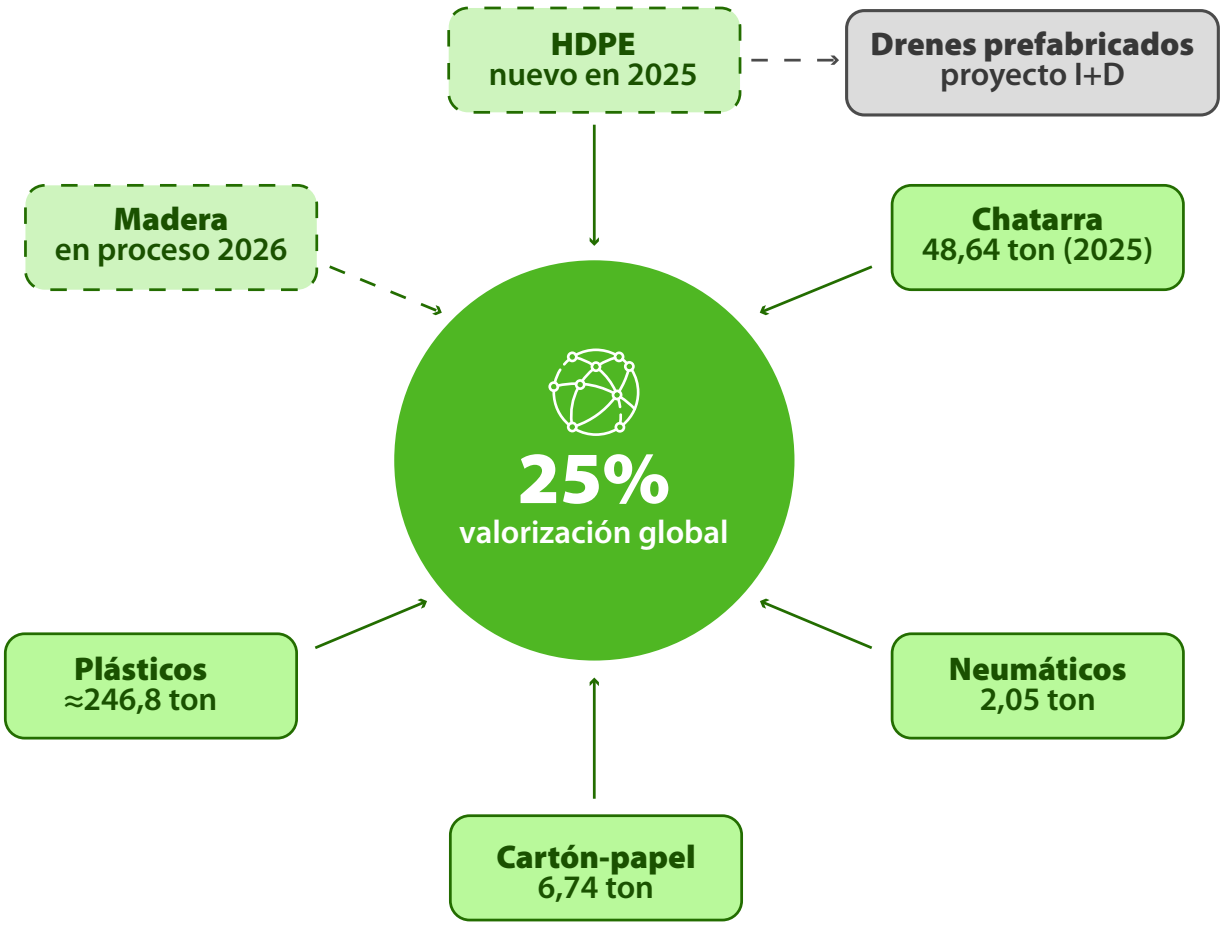
En línea con estos principios, impulsamos medidas de reducción en origen mediante el uso de instalaciones de faena modulares, moldajes reutilizables, elementos prefabricados de hormigón y bancoductos prefabricados, entre otras soluciones.

Asimismo, desarrollamos iniciativas orientadas a incorporar criterios de circularidad desde las etapas tempranas de los proyectos. En este contexto, el proyecto Drenes Prefabricados tuvo como objetivo optimizar los procesos constructivos y reducir la generación de residuos desde la fase de diseño.

Complementariamente, avanzamos en la incorporación de nuevos flujos de valorización de materiales y en la implementación de iniciativas asociadas a la Ley N° 20.920 sobre Responsabilidad Extendida del Productor (Ley REP), fortaleciendo la circularidad de nuestras operaciones y contribuyendo al uso más eficiente de los recursos.

Para 2026, iniciaremos el reciclaje de madera en las oficinas de Calama mediante un gestor autorizado ya incorporado a nuestra cadena de gestión, ampliando las oportunidades de valorización de residuos y disminuyendo nuestra huella ambiental.

Estas acciones reflejan nuestro compromiso con una gestión responsable y sostenible de los recursos, alineada con los principios de la economía circular y la mejora continua.



Gestión de residuos

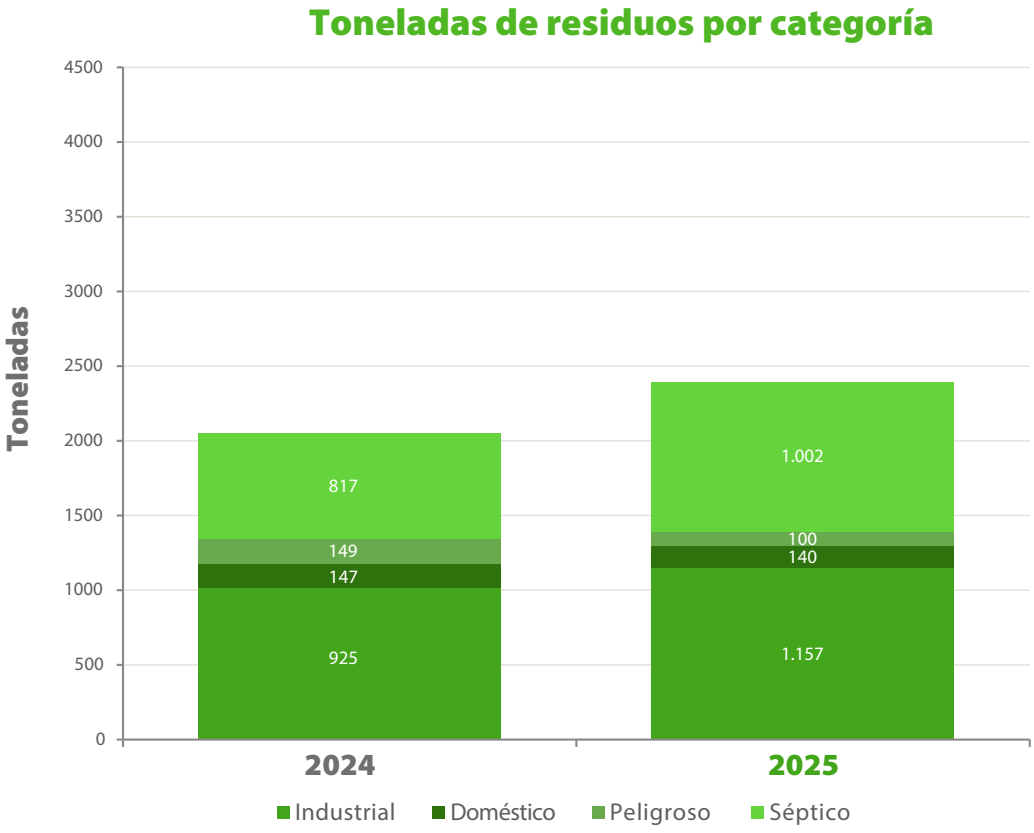
(GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4)
(SASB IF-EN-160a.1)

Para asegurar un manejo responsable de los residuos generados en nuestras operaciones, implementamos Planes de Manejo de Residuos en cada proyecto, los cuales establecen criterios para su clasificación, segregación, almacenamiento, transporte, valorización y disposición final. Este enfoque nos permite reducir los impactos ambientales asociados a nuestras actividades y promover una gestión eficiente de los recursos.

Clasificamos los residuos en cuatro categorías: industriales no peligrosos, domésticos, peligrosos y reciclables. Asimismo, realizamos un seguimiento permanente de los principales indicadores de generación y valorización, lo que nos permite identificar oportunidades de mejora y levantar iniciativas orientadas a fortalecer el desempeño ambiental de nuestras operaciones.

En línea con este enfoque, incorporamos nuevos flujos de valorización mediante el reciclaje de despuntes de polietileno de alta densidad (HDPE) en dos proyectos, iniciativa impulsada por EMIN en colaboración con sus clientes. Asimismo, iniciamos la implementación de la Ley REP para Neumáticos Fuera de Uso (NFU), ampliando el alcance de nuestra gestión y valorización de residuos.

Gracias a estas iniciativas, alcanzamos una tasa global de valorización de residuos de 25% en nuestros centros de operación, superando el 22% registrado en 2024 y avanzando en nuestro objetivo de promover una gestión cada vez más circular y eficiente de los recursos.



Valorización
25%
Aumento en un 3% respecto al 2024



Tipo de residuo (ton)	2024	2025
Industrial	925,2	1.157
Doméstico	147,2	139,9
Peligroso	149	100
Séptico (ton) (asumiendo densidad =1)	816,8	1.001,9
Total general	**2.038,2**	**2.398,9**

Residuos peligrosos (ton)	2024	2025
Aceite usado	49,6	34,9
Residuos contaminados con hidrocarburos	76,3	43,3
Envases contaminados	5,7	10,3
Filtros de aceite	12,9	5,7
Baterías	1	3,3
Cartuchos o tóners de impresoras	2,7	0,2
Tierra o absorbente contaminado	0,9	2,2
Tubos fluorescentes	0	0,1
Total peligrosos	**149**	**100**

Valorización en oficinas	2024	2025
Tasa de valorización Santiago	73%	71%
Tasa de valorización Calama	25%	29%
Tasa de valorización global (todos los centros)	22%	25%

Incidentes de no conformidad ambiental (SASB IF-EN-160a.1): No tuvimos registro de incidentes de no conformidad asociados a permisos, estándares o regulaciones medioambientales durante 2025, manteniendo el resultado de 0 incidentes del año anterior.

EFICIENCIA ENERGÉTICA EN NUESTRAS OPERACIONES

(GRI 302-1, 302-4)
(IF-EN-410a.2)

Durante 2025, fortalecimos nuestra gestión energética mediante dos líneas de trabajo: la implementación de medidas para mejorar la eficiencia de nuestras operaciones y el desarrollo de un Sistema de Gestión de la Energía (SGE) basado en la norma ISO 50001:2018.

En la medición de consumo energético, el Consorcio EMEX superó el umbral de 50 teracalorías (Tcal) consumidas. Ante esto, y de acuerdo a la Ley N° 21.305 de Eficiencia Energética, la operación califica como Consumidor con Capacidad de Gestión de la Energía (CCGE), por tanto, avanzamos en la implementación del SGE. En este contexto, para EMIN, la implementación y consolidación del SGE bajo la norma ISO 50001:2018 de manera voluntaria constituye uno de los principales desafíos estratégicos del área para 2026.

El área de Transformación digitalizó el monitoreo de las condiciones de la maquinaria mediante la integración en tiempo real de muestras de aceite, registros de fallas y alertas multimarca en el *data lake* corporativo. Esta herramienta optimizó el mantenimiento preventivo y contribuyó a reducir el consumo de combustible asociado a equipos con fallas no detectadas oportunamente.

El consumo de diésel aumentó durante 2025 debido a la mayor intensidad operacional de los proyectos ejecutados. En consecuencia, la intensidad energética reflejó el mismo comportamiento observado en los indicadores de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

Entre las principales medidas de eficiencia implementadas durante el período, renovamos 40 camiones tolva por unidades con un consumo de diésel 33% más eficiente e incorporamos cinco bulldozers D6XE, cuyo consumo es 23% inferior al del modelo anterior.

Consumo energético (MWh)	2024	2025
Electricidad en oficinas (*)	495	487
Diésel operaciones (**)	39.142	55.644
Gas (MWh) (***)	0	0
Intensidad energética (Tcal)	33,89	46,79

(*) Energía de las oficinas Asturias, Félix de Amesti, Calama e Iquique.
(**) Combustible consumido en todas las operaciones de EMIN.
(***) Desde 2023 no se muestra consumo de gas por el cambio de oficina, ya que anteriormente la calefacción era con caldera y la actual es eléctrica.



AVANZANDO HACIA ENERGÍAS RENOVABLES

(GRI 305-5)

La incorporación de energías renovables en las operaciones de EMIN ha sido un proceso progresivo que se ha consolidado a través de diversas iniciativas implementadas. Dentro de éstas, destacan las torres de iluminación solar, las cámaras de seguimiento de productividad alimentadas con energía solar, los sistemas de escaneo de tolvas y los centros de carga solar para herramientas inalámbricas. Estas soluciones fortalecieron la autonomía energética de nuestros equipos en terreno y contribuyeron a disminuir su impacto ambiental.

Como parte de esta evolución y compromiso con la descarbonización de nuestras operaciones, incorporamos un nuevo estándar de instalaciones de faena alimentadas mediante energía solar fotovoltaica. Estas instalaciones integran medidas de eficiencia energética, incluyendo mejoras en aislación térmica y sistemas de climatización de bajo consumo. Cada sistema fotovoltaico instalado reemplaza un generador de 60 kVA con un consumo mensual aproximado entre 12.000 y 15.000 litros de diésel, equivalente a una reducción promedio de 36 tCO_2e por instalación al mes. Con tres instalaciones fotovoltaicas activas, estimamos una reducción de 108 tCO_2e mensuales. Esto nos ha permitido consolidarnos como una empresa comprometida con la innovación, la eficiencia energética y la transición hacia operaciones cada vez más sostenibles.

Instalaciones fotovoltaicas en faena

3 instalaciones activas

–108 tCO_2e reducidos al mes en total.
(36 tCO_2e por instalación; reemplaza un generador diésel de 60 kVA).

Turbina eólica en piloto

Proyecto piloto

Foco en reducción de huella de carbono.

Renovación de flota

40 camiones tolva: –33% diésel

5 bulldozers D6XE: –23% consumo.



Capítulo **07**

Anexos



Este capítulo reúne los contenidos metodológicos, normativos y técnicos del proceso de elaboración de este reporte. Incluye los índices GRI y SASB, glosario, y datos generales de la organización.



07

NOTA METODOLÓGICA

(GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-5)

Este es nuestro sexto Reporte de Sostenibilidad, elaborado de conformidad con los Estándares de *Global Reporting Initiative* (GRI), publicados por el Global Sustainability Standards Board (GSSB).

El alcance de este reporte comprende la totalidad de nuestras operaciones, desarrolladas en Chile.

Reportamos información correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, coincidente con nuestro ejercicio financiero. Publicamos nuestro primer Reporte de Sostenibilidad en 2020. El presente reporte fue publicado en noviembre de 2026.

No registramos reexpresiones de información respecto de los datos publicados en el ciclo de reporte anterior.

Este reporte no fue sometido a un proceso de verificación externa por parte de un tercero independiente.



ELABORACIÓN DEL REPORTE

Estándares

Elaboramos este Reporte de Sostenibilidad conforme a los Estándares GRI, marco de referencia internacional para la elaboración de reportes de sostenibilidad. Estos estándares nos permiten identificar, evaluar y comunicar nuestros impactos más significativos sobre la economía, el medioambiente y las personas, incluidos aquellos relacionados con los derechos humanos.

Para la elaboración de este reporte consideramos los Estándares Universales GRI: GRI 1: Fundamentos 2021, que establece los requisitos y principios para reportar conforme a los Estándares GRI; GRI 2: Contenidos Generales 2021, que orienta la divulgación de información sobre nuestra organización, actividades, gobernanza, políticas, prácticas y grupos de interés; y GRI 3: Temas Materiales 2021, que utilizamos como guía metodológica para la determinación de nuestros temas materiales. Este último establece un proceso de cuatro pasos: (1) entender el contexto de la organización, (2) identificar impactos reales y potenciales, (3) evaluar su importancia y (4) priorizar los impactos más significativos sobre los que reportar.

Adicionalmente, revisamos GRI 14: Sector Minero 2024 como referencia sectorial, con el objeto de evaluar la pertinencia de los temas e impactos que este estándar identifica para la industria minera en nuestro contexto específico como empresa contratista de este sector.

Este reporte también incorpora indicadores del S*ustainability Accounting Standards Board* (SASB) correspondientes al sector de Ingeniería y Construcción. Utilizamos este estándar como complemento de GRI, ya que proporciona métricas específicas para nuestra industria orientadas a divulgar información de sostenibilidad financieramente relevante y facilitar la comparación del desempeño entre empresas del sector.

Para asegurar la trazabilidad y consistencia de la información reportada, recopilamos y validamos los datos con los equipos responsables de cada área, en coordinación con el Comité del Reporte de Sostenibilidad de EMIN Ingeniería y Construcción.



Nuestros grupos de interés

(GRI 2-29)

Entendemos que la sostenibilidad se construye en conjunto con quienes forman parte de nuestra cadena de valor y con quienes pueden verse impactados por nuestras actividades. El diálogo con nuestros grupos de interés es una práctica que nos permite conocer sus perspectivas y expectativas, anticipar tendencias y fortalecer relaciones de confianza y colaboración.

Identificamos cuatro grupos de interés principales:



Clientes

Son las compañías mineras y otras organizaciones que contratan nuestros servicios. Sus requerimientos contractuales y de sostenibilidad inciden en nuestros estándares operacionales y ASG, en ámbitos como emisiones, seguridad, trazabilidad y cumplimiento normativo. Mantener relaciones de confianza y responder a sus expectativas es fundamental para fortalecer nuestro desempeño y construir vínculos comerciales de largo plazo.



Colaboradores

Son las personas que trabajan directamente en EMIN Ingeniería y Construcción, tanto en terreno como en funciones de soporte y gestión. Su experiencia, capacidades y compromiso son fundamentales para nuestra operación y para el desarrollo de nuestra cultura organizacional. En un sector que requiere capacidades técnicas especializadas, buscamos atraer, desarrollar y retener talento, promoviendo condiciones que favorezcan su desarrollo y bienestar.



Proveedores

Son las empresas y personas que nos proveen bienes, servicios y subcontratación necesarios para el desarrollo de nuestras operaciones. Su desempeño y capacidad para responder a los estándares que asumimos y que nuestros clientes requieren, inciden directamente en nuestra cadena de valor. Por ello, buscamos avanzar en una gestión responsable de proveedores, considerando las crecientes exigencias en materias ambientales, sociales, de derechos humanos y de trazabilidad.



Comunidades

Son los grupos y personas que habitan o desarrollan actividades en las áreas de influencia de nuestras operaciones. Nuestro relacionamiento con ellas se ha vinculado principalmente con iniciativas de formación, empleabilidad local y otras acciones de vinculación con el entorno. Buscamos mantener relaciones basadas en el diálogo y avanzar en la identificación y gestión de los impactos que nuestras actividades puedan generar en los territorios donde estamos presentes.

Estudio de materialidad

(GRI 3-1, 3-2, 3-3)

Para este reporte realizamos un estudio de materialidad 2025, con el objetivo de identificar y priorizar los temas asociados a nuestros impactos más significativos y relevantes para la gestión de EMIN Ingeniería y Construcción. El análisis integró información sobre nuestro negocio y entorno con las perspectivas de nuestros grupos de interés, considerando el contexto regulatorio, sectorial y operacional en el que desarrollamos nuestras actividades.

1. Definir el contexto de EMIN

Analizamos documentos corporativos, entre ellos los antecedentes de materialidad y sostenibilidad 2024, la Estrategia de Sostenibilidad 2020–2025, el Plan de Acción Estratégico 2030 y documentación del Comité de Sostenibilidad.

Complementamos este análisis con información secundaria del sector, considerando los estándares GRI y SASB; informes de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), el Consejo Minero, SONAMI y la Corporación Alta Ley; normativa nacional relevante, como la Ley de Delitos Económicos y la Ley REP; y reportes de sostenibilidad de empresas referentes del sector.

2. Identificar impactos reales y potenciales

A partir del contexto analizado, elaboramos una matriz para identificar y evaluar nuestros impactos reales y potenciales sobre la economía, el medioambiente y las personas, incluidos aquellos relacionados con los derechos humanos.

Para complementar este análisis con la perspectiva interna, realizamos tres *focus groups* con jefaturas, subgerentes y profesionales de las áreas de Personas y Cultura, Datos y Analítica, Innovación, Estrategia y Riesgos, Sostenibilidad y SSOMA, los días 24 y 26 de febrero de 2026. Estas instancias nos permitieron contrastar los impactos identificados a partir de la revisión documental con la experiencia de quienes participan directamente en la gestión de nuestras operaciones e incorporar antecedentes adicionales al análisis.

3. Evaluar la importancia de los temas

Para complementar la evaluación de los impactos identificados, realizamos consultas directas y estructuradas a nuestros cuatro grupos de interés, incorporando tanto perspectivas internas como externas.

Aplicamos cuestionarios de materialidad a nivel interno, obteniendo 15 respuestas de gerentes y subgerentes, y a nivel externo, con 99 respuestas de nuestros grupos de interés.

Grupo de interés	Invitados	Respuestas
Clientes	12	4
Colaboradores	62	26
Proveedores	167	58
Comunidades	27	11
Total grupos de interés	**268**	**99**

Cada grupo evaluó los temas presentados asignándoles un nivel de relevancia (alta, mediana o baja), lo que permitió construir un *ranking* diferenciado por grupo de interés y comparar las prioridades de cada uno.

4. Priorizar los temas más significativos

A partir de los resultados obtenidos, priorizamos los temas considerando de manera conjunta la perspectiva de nuestros grupos de interés y la visión de nuestra alta dirección. Este análisis nos permitió identificar aquellos de mayor relevancia para ser incorporados como temas materiales del reporte. Los resultados de esta priorización se presentan en la tabla de temas materiales incluida a continuación.

5. Aprobar los temas materiales

Finalmente, revisamos y validamos los resultados del proceso junto con las gerencias responsables y el Comité del Reporte de Sostenibilidad, definiendo así nuestros temas materiales para el período 2025.

Resultados: temas materiales 2025

El estudio arrojó ocho temas materiales para el ciclo 2025 que representan los impactos más significativos de EMIN Ingeniería y Construcción sobre la economía, el medioambiente y las personas en el contexto actual.

N°	Tema material	Puntaje consolidado
1	Seguridad, salud y gestión preventiva de riesgos	88%
2	Productividad y excelencia operacional	82%
3	Transparencia y relacionamiento con clientes	75%
4	Ética y *compliance*	71%
5	Clima laboral y prevención de acoso y violencia	63%
6	Cumplimiento normativo y gestión ASG	58%
7	Gestión ambiental y acción climática	52%
8	Innovación, digitalización, datos e IA	51%



ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Contenido GRI / Indicador	Tema o título	Corresponde a tema material	Ubicación en el reporte	Omisión
GRI 2-1	Detalles organizacionales.	No	p. 119	
GRI 2-2	Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad.	No	p. 106; 119	
GRI 2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto.	No	p. 106; 119	
GRI 2-4	Reexpresiones de información.	No	p. 106	
GRI 2-5	Verificación externa.	No	p. 106	
GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.	No	p.22-24; 78-79	
GRI 2-7	Empleados.	No	p. 54-57	
GRI 2-8	Trabajadores que no son empleados.	No		No aplica a la organización.
GRI 2-9	Estructura y composición del máximo órgano de gobernanza.	No	p. 32-33	
GRI 2-10	Nombramiento y selección del máximo órgano de gobernanza.	No	p. 32	
GRI 2-11	Presidente del órgano de gobernanza superior.	No	p. 32	
GRI 2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos.	No	p. 34; 42	
GRI 2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de impactos.	No	p. 34-35	
GRI 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad.	No	p. 34-35	
GRI 2-15	Conflictos de interés.	No	p. 43-45	
GRI 2-16	Comunicación de preocupaciones críticas.	No	p. 45	
GRI 2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno.	No	p. 32-33	
GRI 2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno.	No	p. 32-35	
GRI 2-19	Políticas de remuneración.	No		Información reservada por confidencialidad.
GRI 2-20	Procesos para determinar la remuneración.	No		Información reservada por confidencialidad.

Contenido GRI / Indicador	Tema o título	Corresponde a tema material	Ubicación en el reporte	Omisión
GRI 2-21	Ratio de compensación total anual.	No		Información reservada por confidencialidad.
GRI 2-22	Declaración sobre la estrategia de sostenibilidad.	No	p. 38	
GRI 2-23	Compromisos con políticas.	No	p. 37-39	
GRI 2-24	Incorporación de compromisos en las prácticas.	No	p. 38-39; 42-45	
GRI 2-25	Procesos para remediar impactos negativos.	No	p. 42-45	
GRI 2-26	Mecanismos para buscar asesoramiento y presentar inquietudes.	No	p. 43-45	
GRI 2-27	Cumplimiento de leyes y normativas.	No	p. 44; 98	
GRI 2-28	Afiliación de asociaciones.	No	p. 22-23; 74-77	
GRI 2-29	Enfoque de participación de los grupos de interés.	No	p. 58-59; 74-93; 108	
GRI 2-30	Prácticas colectivas laborales.	No	p.59	
GRI 3-1	Proceso para determinar los temas materiales.	No	p. 109-110	
GRI 3-2	Lista de temas materiales.	No	p. 109-110	
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales.	Todos los temas materiales	p. 109-110	
GRI 14-2	Adaptación al clima y resiliencia.	Gestión ambiental y acción climática	p. 96-97	
GRI 14-16	Salud y seguridad ocupacional.	Seguridad, salud y gestión preventiva de riesgos	p. 48-53	
GRI 14-21	No discriminación e igualdad de oportunidades.	Clima laboral y prevención de acoso y violencia	p. 60-61	
GRI 14-22	Anti-corrupción.	Ética y *compliance*	p. 42-45	
GRI 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales.	No	p. 82	
GRI 205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción.	Ética y *compliance*	p. 42-45	
GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	Ética y *compliance*	p. 43-45	

Contenido GRI / Indicador	Tema o título	Corresponde a tema material	Ubicación en el reporte	Omisión
GRI 205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas.	Ética y *compliance*	p. 44	
GRI 206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.	Ética y *compliance*	p. 44	
GRI 302-1	Consumo energético dentro de la organización.	Gestión ambiental y acción climática	p. 102-103	
GRI 302-2	Consumo energético fuera de la organización.	Gestión ambiental y acción climática		Información no disponible: no se cuantifica el consumo energético fuera de la organización.
GRI 302-3	Intensidad energética.	Gestión ambiental y acción climática		Información no disponible: no se cuantifica la intensidad energética
GRI 302-4	Reducción del consumo energético.	Gestión ambiental y acción climática	p. 102	
GRI 302-5	Reducciones de los requerimientos energéticos de productos y servicios.	Gestión ambiental y acción climática		No aplica: EMIN presta servicios de ingeniería y construcción; no diseña ni fabrica productos cuyo requerimiento energético pueda reducir.
GRI 303-1	Interacción con el agua como recurso compartido.	Gestión ambiental y acción climática	p. 97	Información incompleta: se describe el uso operacional del agua (humectación de caminos, control de polvo), pero no el enfoque de gestión del recurso compartido a nivel de cuenca.
GRI 303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua.	Gestión ambiental y acción climática	p. 97	Información incompleta: se informa la ausencia de incidentes de incumplimiento por vertidos, pero no se describen los estándares mínimos de calidad aplicados a los vertidos.

Contenido GRI / Indicador	Tema o título	Corresponde a tema material	Ubicación en el reporte	Omisión
GRI 303-3	Extracción de agua.	Gestión ambiental y acción climática		Información no desagregada: se reporta el consumo total (GRI 303-5), pero no la extracción por fuente.
GRI 303-4	Vertido de agua.	Gestión ambiental y acción climática		Información no disponible: no se cuantifica el volumen de agua vertida por punto de destino.
GRI 303-5	Consumo de agua.	Gestión ambiental y acción climática	p. 97	
GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (Alcance 1).	Gestión ambiental y acción climática	p. 96	
GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (Alcance 2).	Gestión ambiental y acción climática	p. 96	
GRI 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3).	Gestión ambiental y acción climática	p. 96	
GRI 305-4	Intensidad de las emisiones de GEI.	Gestión ambiental y acción climática	p. 96	
GRI 305-5	Reducción de las emisiones de GEI.	Gestión ambiental y acción climática	p. 96; 103	
GRI 305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS).	Gestión ambiental y acción climática	p. 96	
GRI 305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire.	Gestión ambiental y acción climática	p. 98	
GRI 306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos.	Gestión ambiental y acción climática	p. 98-100	
GRI 306-2	Gestión de los impactos significativos relacionados con los residuos.	Gestión ambiental y acción climática	p. 98-100	
GRI 306-3	Residuos generados.	Gestión ambiental y acción climática	p. 98-101	

Contenido GRI / Indicador	Tema o título	Corresponde a tema material	Ubicación en el reporte	Omisión
GRI 306-4	Residuos no destinados a eliminación (valorización).	Gestión ambiental y acción climática	p. 99; 101	
GRI 306-5	Residuos destinados a eliminación.	Gestión ambiental y acción climática	p. 98-101	
GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	Seguridad, salud y gestión preventiva de riesgos	p. 48-49	
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.	Seguridad, salud y gestión preventiva de riesgos	p. 48-49	
GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo.	Seguridad, salud y gestión preventiva de riesgos	p. 50-51	
GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.	Seguridad, salud y gestión preventiva de riesgos	p. 48-49	
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.	Seguridad, salud y gestión preventiva de riesgos	p. 50-51	
GRI 403-6	Fomento de la salud de los trabajadores.	Seguridad, salud y gestión preventiva de riesgos	p. 50-52	
GRI 403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados con las relaciones comerciales.	Seguridad, salud y gestión preventiva de riesgos	p. 50-52	
GRI 403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	Seguridad, salud y gestión preventiva de riesgos	p. 48-52	
GRI 403-9	Lesiones relacionadas con el trabajo.	Seguridad, salud y gestión preventiva de riesgos	p. 52-53	
GRI 403-10	Dolencias y enfermedades relacionadas con el trabajo.	Seguridad, salud y gestión preventiva de riesgos	p. 52-53	

Contenido GRI / Indicador	Tema o título	Corresponde a tema material	Ubicación en el reporte	Omisión
GRI 404-1	Promedio de horas de capacitación al año por empleado.	No	p. 57-58	
GRI 404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados.	No	p.58	
GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño.	No	p.58	
GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	No	p. 32-33; 38; 56; 61-63	
GRI 406-1	Casos de discriminación y medidas correctivas emprendidas.	Clima laboral y prevención de acoso y violencia	p. 60-61	
GRI 413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo local.	No	p. 83-93	
GRI 413-2	Operaciones con impactos negativos significativos, reales o potenciales, en las comunidades locales.	No	p. 83-93	
GRI 414-1	Nuevos proveedores que fueron evaluados utilizando criterios sociales.	No	p. 80-81	
Indicador propio	Productividad y excelencia operacional.	Productividad y excelencia operacional	p. 28-29; 69-71	
Indicador propio; GRI 2-29	Transparencia y relacionamiento con clientes.	Transparencia y relacionamiento con clientes	p. 74-78	
Indicador propio	Cultura y clima laboral.	Clima laboral y prevención de acoso y violencia	p. 29; 58-61	
Indicador propio	Cumplimiento normativo y gestión ASG.	Cumplimiento normativo y gestión ASG	p. 38; 43-45; 96-103	
Indicador propio	Innovación, digitalización, datos e IA.	Innovación, digitalización, datos e IA	p. 28; 65-68	
Indicador propio	Gobernanza de datos y decisiones basadas en analítica.	Innovación, digitalización, datos e IA	p. 65-68	

ÍNDICE DE CONTENIDOS SASB

Tema material SASB	Código indicador	Descripción del indicador	Ubicación en el reporte
Efectos ambientales del desarrollo de proyectos	IF-EN-160a.1	Número de incidentes de incumplimiento ambiental (permisos, estándares, regulaciones).	p. 101 (1)
Efectos ambientales del desarrollo de proyectos	IF-EN-160a.2	Descripción de procesos para gestionar riesgos ambientales en diseño, ubicación y construcción.	p. 24-25; 42; 98-99
Salud y seguridad en el trabajo	IF-EN-320a.1	(1) *fatality rate* para empleados directos y (b) contratistas.	p. 52
Impactos del ciclo de vida	IF-EN-410a.1	Número de proyectos certificados y en proceso de certificación en estándares de sostenibilidad.	(2)
Impactos del ciclo de vida	IF-EN-410a.2	Descripción del proceso para incorporar eficiencia energética e hídrica en etapa operacional.	p. 97; 102-103
Cambio climático y proyectos	IF-EN-410b.1	*Backlog* asociado a proyectos hidrocarburíferos y de energía renovable.	(3)
Cambio climático y proyectos	IF-EN-410b.2	Cancelaciones de *backlog* asociadas a proyectos hidrocarburíferos.	(3)
Cambio climático y proyectos	IF-EN-410b.3	*Backlog* de proyectos no energéticos asociados a la mitigación del cambio climático.	(3)
Ética empresarial, transparencia y cumplimiento	IF-EN-510a.1	(1) Número de proyectos activos y (2) *backlog* en países con bajo ranking en el Índice de Percepción de la Corrupción.	p. 43-45 (4)
Ética empresarial, transparencia y cumplimiento	IF-EN-510a.2	Pérdidas monetarias asociadas a procesos legales por soborno, corrupción o prácticas anticompetitivas.	p. 43-45 (5)
Ética empresarial, transparencia y cumplimiento	IF-EN-510a.3	Descripción de políticas y prácticas para prevenir el soborno, corrupción y conductas anticompetitivas.	p. 43-45 (5)
Seguridad e integridad estructural	IF-EN-250a.1	Monto de costos de retrabajo *(rework)* relacionados con defectos y seguridad.	(6)
Seguridad e integridad estructural	IF-EN-250a.2	Pérdidas monetarias por procesos legales relacionados con incidentes estructurales.	(7)
Métrica de actividad	IF-EN-000.A	Número de proyectos activos.	p.74-93
Métrica de actividad	IF-EN-000.B	Número de proyectos comisionados / entregados.	p.74-93
Métrica de actividad	IF-EN-000.C	*Backlog* total.	p. 24-25

(1) Cero incidentes de incumplimiento ambiental registrados durante 2025.
(2) Actualmente, EMIN no ha definido un sistema específico para reportar proyectos certificados ni un procedimiento transversal formalizado para eficiencia energética e hídrica; sin embargo, implementa diversas prácticas orientadas a estos ámbitos según las características de cada proyecto. Considerar esta nota, también, para el indicador IF-EN-410a.2
(3) EMIN no desagrega actualmente esta información en su sistema de seguimiento de contratos o backlog.
(4) EMIN opera exclusivamente en Chile, que no figura entre los 20 países con menor puntaje en el IPC; valor: 0.
(5) Sin pérdidas monetarias registradas por estos conceptos durante 2025.
(6) No se registraron costos de retrabajo por defectos o seguridad durante 2025.
(7) Sin procesos legales relacionados con incidentes estructurales durante 2025.

GLOSARIO

Término	Definición
Desarrollo Sostenible	Desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.
Estándares GRI	Marco global para la elaboración de reportes de sostenibilidad, centrado en los impactos de la organización en la economía, el medioambiente y las personas.
Estándares SASB	Marco desarrollado para divulgar información financiera ASG específica de cada sector, orientada a inversionistas.
Grupo de interés	Personas o grupos con intereses que se ven afectados o podrían verse afectados por las actividades de la organización.
Materialidad de impacto	Enfoque adoptado por los Estándares GRI para identificar los temas más relevantes en un reporte de sostenibilidad. Se refiere a los impactos significativos que la organización genera, positivos o negativos, reales o potenciales, en la economía, el medioambiente o las personas, incluidos los derechos humanos.
Tema material	Asunto relevante por sus impactos significativos en la sostenibilidad de la empresa y/o su entorno, que influye en la toma de decisiones de los grupos de interés.
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible definidos por la ONU para promover el bienestar humano y la protección del planeta a 2030.
Backlog	Cartera de contratos y proyectos adjudicados y en ejecución que representan los ingresos futuros comprometidos de la compañía.
MPD (Modelo de Prevención de Delitos)	Sistema formalizado que identifica los riesgos penales de la organización, sus controles y protocolos de respuesta, conforme a la Ley N° 20.393 y sus modificaciones.
SGI (Sistema de Gestión Integrado)	Marco de gestión que integra de manera transversal los sistemas de calidad, seguridad, salud ocupacional y medioambiente de la organización.

CONTACTO Y CRÉDITOS

Para consultas, sugerencias o solicitudes vinculadas con este informe, contactar a:

Carolina Ulloa Silva
Jefa de Sostenibilidad
Correo: sostenibilidad@emin.cl
Página web: www.emin.cl

Información de la empresa y de este reporte:

(GRI 2-1)

- EMIN Ingeniería y Construcción S.A.
- Sociedad anónima cerrada (S.A.).
- Sede central en Asturias 350, piso 8, Las Condes, Santiago, Chile.
- EMIN desarrolla todas sus operaciones exclusivamente en Chile.
- Este Reporte de Sostenibilidad solo incluye información de la entidad EMIN.
- EMIN no cuenta con estados financieros consolidados ni archivados en registros públicos, ya que no es una empresa que cotice en bolsa. Por ello, no existen diferencias entre el alcance de las entidades consideradas en sus informes financieros y los reportados en este informe de sostenibilidad.
- El Reporte de Sostenibilidad fue publicado con fecha noviembre 2026.
- El reporte no fue sometido a una auditoría o verificación externa.

Agradecimientos

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

Comité de Sostenibilidad del Directorio:

- Erwin Hoehmann Heredia, Presidente.
- Jürgen Leibbrandt von Neefe, Director.
- Jorge Schwerter Hofmann, Director.
- María Carolina Hoehmann Heredia, Directora.
- Andrea Fuchslocher Hofmann, Directora.
- Mario Mandujano Devoto, Gerente General EMIN Ingeniería y Construcción.
- Marcelo Prado Parraguez, Gerente General Grupo EMIN.
- Carla Cabezas Jiménez, Subgerente de Personas y Cultura.

Comité Editorial:

- Carolina Ulloa Silva, Jefa de Sostenibilidad.
- Karla Contreras Saavedra, Jefa de Comunicaciones.
- Constanza Muñoz Vargas, Analista de Sostenibilidad.
- María de los Angeles Piña González, Analista de Sostenibilidad.
- Nicole Desormeaux Montecinos, Analista de Comunicaciones.
- Pablo Soto Moya, Analista de Comunicaciones.
- Edith Valdivia Díaz, Analista Comercial.
- Erik Godoy Gutiérrez, Comunicador Audiovisual.

Ganadores concurso fotográfico «EMIN desde Tu Mirada»

- Jan Tannen Aguirre, Ingeniero de Mejora Continua.
- Jorge Jaque Morales, Jefe de Topografía.
- Patricio Ramírez Castro, Supervisor Maquinaria.

EMIN®
INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2025