



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD **2023 2024**

Contenido



01. PERFIL DE LA EMPRESA	3
IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA	4
PRESENTACIÓN DEL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD	5
CARTA DEL PRESIDENTE	6
CARTA DEL GERENTE GENERAL	7
HISTORIA DE P&A	8
PROPÓSITO, MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	11
PRESENCIA INTERNACIONAL	13
PRINCIPALES HITOS 2024	14
02. ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD	17
ENFOQUE ESTRATÉGICO Y ALINEACIÓN CON LOS ODS	18
CULTURA MEDIO AMBIENTAL	22
COMPROMISO CON EL FUTURO	28
03. DESARROLLO DEL NEGOCIO	29
LÍNEAS DE NEGOCIOS	30
EXPANSIÓN EN MERCADOS INTERNACIONALES	39
IMPLEMENTACIÓN DE BIM	40
USO DE ADVANCED WORK PACKAGING (AWP)	42
04. GESTIÓN SOCIAL	43
GESTIÓN SOCIAL: COMPROMISO CON LAS PERSONAS Y LA COMUNIDAD	44
GESTIÓN DEL TALENTO 2024: INNOVACIÓN Y DESARROLLO CONTINUO	48
FORMACIÓN Y DESARROLLO	50
INICIATIVAS DE DESARROLLO Y BIENESTAR	52
INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO	53
RELACIONES LABORALES	54
SALUD Y SEGURIDAD LABORAL	56
RELACIONAMIENTO CON LA COMUNIDAD	59
05. GOBIERNO CORPORATIVO	61
DIRECTORIO	63
PROTECCIÓN DE DATOS Y CIBERSEGURIDAD	69
GESTIÓN DE IMPACTOS Y MECANISMOS DE REMEDIACIÓN	72
COMPROMISOS POR LA SOSTENIBILIDAD	74
06. SOBRE ESTE REPORTE	77
APROBACIÓN Y SUPERVISIÓN DEL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2023- 2024	78
ÍNDICE DE CONTENIDOS CON INDICADORES	80
ANEXO	91



Pares & Alvarez

01.

PERFIL DE LA EMPRESA

BA

IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

GRI 2-1

Nombre legal: Pares&Alvarez S.A.

Nombre comercial: Pares&Alvarez

Naturaleza de propiedad: Privada

Forma jurídica: Sociedad Anónima

Ubicación de las operaciones

Oficinas en Chile

- Casa Matriz: Marco Polo 8939, Hualpén, Concepción, Región del Biobío
- Autopista Concepción-Talcahuano 8696, piso 8, Hualpén, Región del Biobío
- Cerro El Plomo 5630, piso 15, Las Condes, Santiago, Región Metropolitana
- Av. 11 Norte 1291, Torre A, piso 2, Calama, Región de Antofagasta

Oficina en Perú

- Edificio Cronos, Av. El Derby 055, torre 2, Of.603, Santiago de Surco, Lima, Perú

Oficina en Australia

- Saint Georges Terrace 111, level 11 suite 3, Perth, WA 6000



PRESENTACIÓN DEL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

En Pares&Alvarez, cada proyecto es una oportunidad para crear valor y aportar al desarrollo sostenible de la industria. Con más de 30 años de trayectoria, hemos evolucionado desde un emprendimiento regional hasta convertirnos en un actor fundamental en la ingeniería nacional con proyección internacional. Te invitamos a recorrer este Reporte de Sostenibilidad y conocer cómo nuestra experiencia, valores y visión de futuro nos permiten acompañar a nuestros clientes en la construcción de soluciones eficientes, responsables y sostenibles.

GRI 2-2 / GRI 2-3 / GRI 2-4 / GRI 2-5.a.ii

Presentamos este Reporte de Sostenibilidad para compartir los impactos de la gestión de la compañía en los ámbitos social, económico y de gobernanza. Este informe, alineado con los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI), abarca los años 2023 y 2024, incluyendo información de las principales operaciones de Pares&Alvarez en Chile y el mundo.

El Comité Ejecutivo y el área de Sostenibilidad lideran el análisis de temas materiales y de la elaboración del informe. Por su parte, la Gerente de Administración y Finanzas supervisa su revisión, y el Gerente General lo aprueba. Posteriormente, se presenta al Directorio para recibir su retroalimentación.

La aprobación del reporte es responsabilidad del Comité Ejecutivo. Los altos ejecutivos y el presidente del directorio participan activamente en la recopilación de información, el análisis de temas materiales y la revisión.

Este proceso asegura que el Reporte de Sostenibilidad refleje con transparencia nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y la mejora continua.

Para consultas o sugerencias sobre este documento, puedes contactar a:



Nombre:
Constanza Pacheco Vergara

Cargo:
Ingeniera en Sostenibilidad



Correo:
constanza.pacheco@pya.cl



Sitio Web:
<https://pya.cl/>



CARTA DEL PRESIDENTE

GRI 2-22

A nuestros clientes, colaboradores y socios estratégicos:

En Pares&Alvarez, nuestro camino ha estado marcado por decisiones estratégicas que nos han permitido evolucionar y consolidarnos como una empresa líder en ingeniería. Desde aquel primer proyecto en 1994 hasta nuestra expansión en sectores clave como la minería y energía, cada hito ha fortalecido nuestra identidad y compromiso con la excelencia.

Si algo define a nuestra compañía, es la calidad humana y profesional de quienes la conforman. Nuestro equipo es el pilar fundamental que nos ha permitido crecer, innovar y enfrentar los desafíos del sector con soluciones hechas a la medida de las necesidades de nuestros clientes. Nos enorgullece contar con profesionales altamente calificados, muchos de ellos con más de 20 años de experiencia, cuyo conocimiento y dedicación han sido fundamentales para el desarrollo de proyectos estratégicos a nivel nacional e internacional.

Miramos al futuro con la convicción de que la ingeniería está en constante evolución. Por ello, hemos integrado herramientas tecnológicas avanzadas, como las metodologías BIM y AWP, para garantizar proyectos más eficientes y precisos. Nuestro enfoque en metodologías de vanguardia y gestión eficiente nos permite seguir aportando valor en cada uno de los sectores en los que operamos.

Nuestra presencia en minería, energía, oil & gas, derivados de la madera, infraestructura y manufactura se ha fortalecido gracias a un modelo de trabajo basado en la confianza y la cercanía con nuestros clientes. A través de formatos como EPCM o el desarrollo de proyectos brownfield y greenfield seguimos reafirmando nuestro compromiso con la entrega de soluciones que generan impacto positivo en la industria.

El futuro nos desafía, pero también nos motiva. Seguiremos creciendo, adaptándonos a los cambios y explorando nuevas oportunidades con el mismo espíritu que nos ha caracterizado desde el inicio. Nuestra meta es clara: aportar con proyectos que no solo transformen la ingeniería, sino que también dejen un legado en sostenibilidad.

Gracias por ser parte de esta historia.

Javier Álvarez

Presidente
Pares&Alvarez





CARTA DEL GERENTE GENERAL

GRI 2-22

Hace más de 30 años iniciamos un viaje que hoy observo retrospectivamente con orgullo. Pares&Alvarez no siempre fue la empresa sólida y reconocida que es hoy; comenzamos como un equipo pequeño, con pocos clientes y un mercado acotado, pero con grandes sueños y una profunda pasión por la ingeniería.

Desde nuestros inicios, cada paso que dimos fue construyendo la trayectoria que hoy nos define. Recuerdo cuando nuestra operación dependía casi exclusivamente de la refinería de Concepción y entendimos que, para crecer, debíamos ampliar nuestros horizontes. Así fue como nos aventuramos en la minería, un sector que en ese entonces nos resultaba desconocido. Con esfuerzo y dedicación, nos ganamos la confianza de nuestros clientes, demostrando que nuestra capacidad iba más allá de la experiencia previa: radicaba en nuestra habilidad para innovar, aprender y adaptarnos a nuevos desafíos.

Lo que más me enorgullece es que este crecimiento ha sido sostenido y estratégico. No dimos pasos apresurados; cada decisión ha sido tomada con visión de futuro, alineada con las necesidades de nuestros clientes y las exigencias del sector. Hemos evolucionado implementando estructuras ágiles, dividiendo la empresa en áreas especializadas y manteniendo siempre los valores como el eje central del desarrollo.

Nuestros clientes han sido parte fundamental de esta historia. Cada proyecto nos ha permitido fortalecer relaciones de confianza y asumir desafíos cada vez más complejos y estratégicos. Hoy, las principales empresas del sector confían en nosotros porque saben que ofrecemos más que soluciones de ingeniería: ofrecemos compromiso, flexibilidad y una relación basada en la transparencia y la ética.

Mirando hacia atrás, me emociona ver cómo estos valores, que nos han guiado desde el inicio, siguen vivos en cada persona que forma parte de Pares&Alvarez. Esa cultura, construida con esfuerzo y convicción, es nuestro mayor activo y la clave de nuestro éxito.

Hoy, cuando digo con orgullo “somos P&A”, sé que detrás de esas palabras hay décadas de trabajo, aprendizajes y un equipo excepcional. Seguiremos avanzando con la misma pasión, compromiso y excelencia que nos ha traído hasta aquí.

Víctor Contreras
Gerente General
Pares&Alvarez

HISTORIA DE P&A: 30 AÑOS DE CRECIMIENTO SOSTENIDO

Desde 1994, cuando dimos nuestros primeros pasos en Concepción, en Pares&Alvarez siempre tuvimos un objetivo claro: entregar soluciones técnicas confiables, innovadoras y flexibles. Lo que comenzó como un emprendimiento regional se ha transformado en un referente nacional e internacional en ingeniería, con presencia en Chile, Perú y Australia.



Sostenibilidad en cada proyecto

A lo largo de estas tres décadas hemos consolidado nuestro compromiso con la sostenibilidad. No solo hemos incorporado en el desarrollo de los proyectos las metodologías BIM y AWP y apoyado a nuestros clientes con la aprobación de más de 150 proyectos en el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA), sino que además hoy contamos con un modelo de prevención del delito y certificaciones ISO, todas acciones de nuestra capacidad para generar valor ambiental, social y económico para nuestros clientes.



Cultura de mejora continua

Desde el desarrollo de cápsulas virtuales 3D para la capacitación de equipos hasta el uso de herramientas tecnológicas que optimizan la gestión de proyectos, hemos mantenido una cultura de mejora continua. Gracias a este enfoque, nuestros clientes confían en nosotros para llevar adelante proyectos de alta complejidad con eficiencia y seguridad.



Nuestro mayor capital: Las personas

Lo que realmente nos hace destacar es nuestro equipo humano. Con una cultura organizacional basada en la inclusión, la formación continua y el bienestar integral, hemos construido equipos sólidos y comprometidos. Este esfuerzo se ha reflejado en reconocimientos como nuestro puesto 12 en el Ranking Building Happiness 2024.



Proyección hacia el futuro

Más de 5.600 proyectos realizados en 30 años y oficinas en Perú y Australia, junto a nuestras alianzas con las principales universidades del país para potenciar nuevas generaciones de ingenieros, confirman nuestra visión: transformar desafíos en soluciones innovadoras y sostenible.

Hoy, al mirar nuestro camino, reafirmamos el orgullo de ser parte de esta gran historia. Juntos, seguimos construyendo el futuro de la ingeniería.





Conoce más sobre la historia de Pares&Alvarez en el episodio del podcast Ingeniería para Líderes dónde conversamos sobre nuestros comienzos.



ESCUCHA EL
PODCAST



Celebración certificación BIM

PROPÓSITO, MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

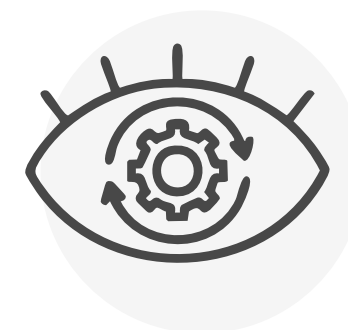
Nuestro Propósito

Satisfacer los requerimientos de clientes de la industria nacional e internacional asegurando el éxito de los proyectos por medio de un desarrollo ético, innovador, confiable y eficiente de nuestros servicios, con altos estándares de calidad, seguridad, salud en el trabajo y comprometidos con el medio ambiente.



Misión

Nuestra Misión es asegurar el éxito de los proyectos de nuestros clientes. Lo hacemos poniendo a disposición el conocimiento y compromiso de nuestro equipo de profesionales, entregando soluciones que garantizan calidad, eficiencia e innovación.



Visión

Queremos seguir aportando al desarrollo de los diversos sectores productivos, mediante una ejecución de excelencia en cada uno de los proyectos. Buscamos ser reconocidos como la empresa de ingeniería y proyectos que entrega soluciones de calidad, con transparencia, compromiso y flexibilidad.

Nuestros pilares



Relaciones sólidas, resultado duraderos: nuestro éxito se basa en una relación de compromiso, flexibilidad y transparencia con cada cliente, permitiéndonos desarrollar colaboraciones a largo plazo y obtener resultados sobresalientes en cada proyecto.



Evolución y diversificación constante: lo que comenzó con soluciones básicas para procesos industriales se ha convertido en una amplia gama de servicios. Innovamos continuamente para adaptarnos a las necesidades cambiantes de nuestros clientes.



Excelencia en cada proyecto: gracias a la experiencia y eficiencia de nuestro equipo de profesionales, somos capaces de ejecutar proyectos complejos, entregando soluciones flexibles e innovadoras con altos estándares de calidad.



Un compromiso con el futuro: En P&A seguimos mirando hacia adelante con la misma pasión y visión con la que comenzamos. Nuestro objetivo: seguir siendo líderes en ingeniería, transformando desafíos en soluciones innovadoras.



Valores



Flexibilidad

Entendemos que los proyectos de nuestros clientes tienen necesidades distintas y nos adecuamos a ellas. Para cada desafío generamos una solución hecha a la medida, definiendo la mejor estrategia y conformando el equipo apropiado.



Compromiso

Nos involucramos apasionadamente en los proyectos de nuestros clientes, acompañándolos con dedicación y entusiasmo en cada una de sus etapas. Sólo sentimos que hemos tenido éxito, si los proyectos de nuestros clientes son exitosos.



Transparencia

Somos una empresa íntegra y confiable que se rige bajo los más altos estándares éticos. Nuestras conductas se basan en la claridad, franqueza y apertura, tanto al interior de nuestra organización como con nuestros clientes.



Innovación

Nuestro trabajo busca entregar soluciones únicas y creativas a los problemas de nuestros clientes, incorporando herramientas de última generación a nuestro trabajo.



Seguridad y Sustentabilidad

Vivimos la cultura del cero daño y el respeto por nuestro entorno. La seguridad de nuestros colaboradores, la protección del medioambiente y el respeto a las comunidades están presentes en cada una de nuestras soluciones.



Calidad

Sabemos que la calidad de nuestros servicios es crítica para nuestros clientes. Hemos generado una cultura de la calidad y un sistema de mejoramiento continuo, para entregar cada vez mejores productos.

PRESENCIA INTERNACIONAL

Con más de 30 años de trayectoria, hemos consolidado nuestra presencia a nivel nacional, expandiendo experiencia y compromiso a nuevos mercados. Actualmente, contamos con oficinas en Santiago, Concepción y Calama, en Chile; Lima, Perú; y Perth, Australia, reflejando un crecimiento sostenido y visión global. Con un equipo de profesionales de excelencia, continuamos fortaleciendo nuestra presencia en distintos ámbitos del negocio, invirtiendo en operaciones y consolidándonos como un referente estratégico en la industria.



Australia

Australia se ha convertido en un mercado determinante para nosotros, especialmente en sectores como la minería y la energía, industrias en las que el país es un referente mundial.

Establecerse en este territorio no sólo nos permite acceder a nuevas oportunidades comerciales, sino también posicionarnos como un proveedor confiable en una de las economías más competitivas del sector.

Para fortalecer nuestra presencia en la región, en febrero de 2024, nombramos a Héctor Quezada como nuevo Country Manager en Australia, quien anteriormente se desempeñaba como Gerente Técnico de la Gerencia de Consultoría en Santiago.



Perú

Perú, como actor primordial en la minería sudamericana, es un mercado estratégico para Pares&Alvarez. A principios de 2020 se puso en marcha la representación comercial en el país vecino, la cual actualmente cuenta con más de 40 colaboradores, reafirmando así nuestro compromiso con la internacionalización y la presencia en la región.

Según Christian Grimaldo, Country Manager de P&A Perú, “este avance permitirá potenciar el crecimiento de la compañía y convertirnos en un aliado y socio estratégico para nuestros clientes mineros en Perú, tal como los somos en Chile”. Con una presencia cada vez más consolidada en estos mercados, como Pares&Alvarez, continuamos la expansión con la misma esencia que nos ha caracterizado desde nuestros inicios: innovación, compromiso y cercanía con los clientes.

PRINCIPALES HITOS 2024



Celebramos 30 años de historia y trayectoria de P&A

¡30 años de logros, aprendizajes y éxitos en el camino de la excelencia!

Cumplimos tres décadas de trayectoria, crecimiento y compromiso con la excelencia, consolidándonos como referentes en el sector. Este aniversario representa el esfuerzo y dedicación de nuestro equipo, paso a paso construimos entre todos la gran familia P&A.



Destacada posición en el Ranking Building Happiness 2024

Alcanzamos el 12° lugar en la categoría de grandes empresas del Ranking Building Happiness 2024 de BUK, mejorando nuestro índice de felicidad organizacional en 2 puntos respecto al año anterior.

Este reconocimiento refuerza nuestro compromiso con el bienestar y desarrollo de nuestros colaboradores.



Implementamos el Modelo de Prevención del Delito

En línea con nuestro compromiso con la ética y el cumplimiento normativo, adoptamos el Modelo de Prevención del Delito, fortaleciendo nuestros mecanismos de control y gestión de riesgos.

Esta iniciativa nos permite promover una cultura organizacional basada en la transparencia y la integridad.



Participamos en el congreso ACADES 2024

Nuestra Gerente Ambiental, Claudia Goza expuso sobre las Compensaciones de Biodiversidad en el Congreso de la Asociación Chilena de Desalación y Reúso (ACADES), destacando la necesidad de acciones concretas para la conservación ecológica.

Este congreso fue una instancia para debatir sobre el futuro hídrico de Chile y plantear soluciones que aporten en la ejecución de proyectos.



Fiesta celebración aniversario 30 años

PRINCIPALES HITOS 2024



Estuvimos en PDAC 2024 en Canadá

Participamos en la convención minera más importante del mundo, PDAC 2024, que reunió a más de 35.000 asistentes de 130 países.

Este evento fue una oportunidad para fortalecer lazos estratégicos, promover la exportación de ingeniería y explorar nuevas oportunidades internacionales.



Firmamos un acuerdo con Independent Metallurgical Operation (IMO)

En conjunto con IMO concretamos la firma de un acuerdo que, a través del desarrollo de estudios técnicos, busca potenciar la ejecución de proyectos mineros en el mercado australiano.

Con esta alianza podremos ofrecer un servicio continuo en nuestras oficinas de Perth, Australia.



Participamos en la AWP Conference, EE.UU

Nuestro equipo participó en la 16ª Conferencia Anual AWP en Houston, evento que reunió a más de 400 expertos para abordar las últimas innovaciones en Advanced Work Packaging (AWP).

Esta instancia nos permitió mantenernos actualizados sobre las mejores prácticas en la industria y fortalecer nuestra posición en la misma.



Estuvimos presentes en la Misión Comercial Australia 2024

Por tercer año consecutivo, participamos en la feria IMARC en Australia con una delegación público-privada de empresas, autoridades y representantes gremiales.

Esta instancia nos permitió fortalecer vínculos con el ecosistema minero australiano y abordar temas sustanciales como Net Zero, minerales críticos e innovación en minería.



02

ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

ENFOQUE ESTRATÉGICO Y ALINEACIÓN CON LOS ODS

En Pares&Alvarez reconocemos que la ingeniería cumple un rol clave en el desarrollo sostenible del país. A través de nuestra trayectoria, hemos comprobado que esta disciplina ha sido fundamental para transformar inversiones en soluciones concretas que mejoran la calidad de vida de las personas y aportan al crecimiento económico y social de Chile.

Nuestra labor ha estado presente en sectores estratégicos como infraestructura, minería, manufactura y en la adopción de tecnologías que incrementan la productividad y el bienestar de las comunidades. Sin embargo, los desafíos actuales exigen avanzar con decisión hacia una economía más sostenible. En este contexto, la descarbonización es una necesidad urgente, lo que nos impulsa a buscar soluciones energéticas más limpias, eficientes y responsables con el medio ambiente.

Nos sentimos orgullosos de liderar proyectos de desalinización, que abordan de manera concreta la escasez hídrica y de prepararnos activamente para participar en el desarrollo del hidrógeno verde, una industria emergente que puede cambiar la matriz energética de país y posicionar a Chile como referente global en energía limpia.

Estamos convencidos de que la ingeniería debe ser una palanca para aumentar la productividad y competitividad nacional, especialmente en un contexto de acelerada incorporación de nuevas tecnologías. Esta transformación representa una oportunidad única para generar impactos positivos a gran escala, de forma transversal y sostenible.

Nuestro compromiso con la sostenibilidad se manifiesta tanto en nuestras operaciones internas como en los proyectos que desarrollamos junto a nuestros clientes. Buscamos maximizar nuestro impacto positivo a través de una gestión responsable de los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza, fomentando además una cultura interna orientada hacia la sostenibilidad. Al mismo tiempo, contribuimos activamente a que nuestros clientes alcancen sus propias metas en esta materia, conscientes de que, como empresa de ingeniería, tenemos un rol fundamental en promover el desarrollo sostenible de los sectores y mercados en los que participamos.

Nuestra presencia transversal en distintas industrias nos permite mantener una mirada amplia, estratégica y proactiva. Con más de 30 años de trayectoria y más de 5.600 proyectos ejecutados, reafirmamos nuestro compromiso con una ingeniería que genera valor compartido. Queremos seguir aportando al desarrollo del país, liderando desde nuestra gestión el camino hacia un futuro más sostenible, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las metas que como empresa nos hemos propuesto.



Objetivos de Desarrollo
Sostenible (ODS)

Compromisos con los ODS

La empresa está comprometida con el desarrollo sostenible, por lo cual se suma a los propósitos de la Agenda 2030, marco proporcionado por Naciones Unidas y suscrito por Chile en 2015.



Salud y bienestar

- Programa de bienestar integral.
- Jornadas de salud preventivas: Jornadas de vacunación para colaboradores y familiares, operativos oftalmológicos y operativos de exámenes de prevención.
- Beneficios y seguro complementario de salud, dental, catastrófico, oncológico, accidentes personales, invalidez y de vida.
- ISO 45.001 Programa anual de Salud y Seguridad Ocupacional.
- Evaluación y mejora continua de procedimientos.
- Capacitaciones obligatorias.
- Comunicación interna de auto cuidado y campañas informativas para prevenir accidentes y mejorar bienestar.



Educación de calidad

- Gestión y atracción de talento.
- Alianza con universidades para atraer talento tempranamente.
- Incorporación cada año de más 70 alumnos en práctica profesional, los cuales, a acorde a desempeño y año de graduación, son contratados por P&A.
- Desarrollo del Programa de Atracción Temprana de Talento (PATT), orientado al reclutamiento y acompañamiento de estudiantes para fortalecer sus capacidades y habilidades.
- Programas de desarrollo y capacitación: Programa de Academia de Liderazgo, Academia de Terreno, Plan Bilingüe y de Formación para jefes de Proyecto.
- Lanzamiento de la plataforma BUK Capacitación e implementación de cápsulas virtuales 3D para capacitación interna.



Trabajo decente y crecimiento económico

- El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, RIOHS contempla expresamente derechos y obligaciones para quienes laboran en Pares&Alvarez.
- Condiciones laborales que permiten ser benchmarking en conciliación trabajo Familia y flexibilidad (40 horas, hibridez y 100% teletrabajo en algunos casos, viernes salida temprano)
- 12° lugar en categoría de grandes empresas del Ranking Building Happiness 2024.
- Desafío "10x", garantizando un salario mínimo bruto de 22 UF.
- Búsqueda de profesionales de todas las zonas del país.



Igualdad de género

- Firma de Compromiso por la equidad con CPC Biobío.
- Trabajo activo para garantizar equidad salarial y reducir brechas de género.
- Proceso de reclutamiento y selección sin sesgos, donde se contrata de acorde al perfil de cargo, utilizando herramientas Talogy lo cual permite una evaluación más objetiva del talento en selección.
- Capacitaciones y protocolos implementados de Ley Karin.



Acción por el clima

- Participación en Congreso de la Asociación Chilena de Desalación y Reúso
- Primera medición de Huella de carbono organizacional.
- ISO 14.001 Identificación, evaluación y control permanentemente de impactos ambientales en nuestras actividades y servicios
- Cultura de cuidado ambiental, capacitaciones y actividades de concientización.



Industria, innovación e infraestructura

- Aplicación y consolidación de la metodología BIM, innovadora gestión colaborativa de proyectos.
- Incorporación de metodología Advanced Work Packagin.
- Operación bajo ISO 9001 que garantiza procesos eficientes, seguros y orientados a la mejora continua.
- Inversión en software que permite el trabajo a distancia.



Producción y consumo responsables

- Gestión de residuos y uso responsable de recursos.
- Puntos limpios en todas las oficinas y campañas de reciclaje.
- Cambio de productos desechables por reutilizables.
- Actividades y talleres ambientales para promover, educar y concientizar hacia un futuro más sostenible.
- Realización actual de segundo Informe de Sostenibilidad de Pares&Alvarez.



Reducción de las desigualdades

- Integración de las leyes de inclusión en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, RIOHS.
- Cumplimiento de contratación de personas con discapacidad. Además de realizar una fuerte campaña al interior de P&A que permitió aumentar el % de personas en situación de discapacidad.
- Desarrollo de Política de inclusión y diversidad y su divulgación a través de talleres a colaboradores.
- Firma de convenio marco de colaboración con Fundación Descúbreme para asegurar espacios, promoción y talleres para personas con discapacidad.
- Inauguración de espacios inclusivos en las oficinas Adaptación de baños, señalética, accesos sistema de emergencia.



Paz, justicia e instituciones sólidas

- Implementación del Modelo de Prevención del Delito, Código de ética y Canal de Denuncias en P&A.
- Cultura organizacional basada en la transparencia y la confianza.

NUESTRA ESENCIA

Somos una compañía de ingeniería que entrega conocimiento, experiencia y soluciones para el desarrollo de proyectos sostenibles. Nuestro valor está en el talento de nuestro equipo y en la capacidad de aportar desde el diseño y la gestión.



NUESTRO APOORTE

Acompañamos a nuestros clientes en la creación de proyectos que generan impacto positivo en su entorno. Desde la ingeniería conceptual hasta la gestión de detalles, aportamos herramientas, metodologías y visión sostenible que permiten materializar iniciativas responsables con el medio ambiente, la sociedad y la economía.

Este Reporte de Sostenibilidad refleja el impacto que generamos a través de los proyectos que desarrollamos para nuestros clientes. Si bien nuestras operaciones no producen efectos ambientales directos como una industria productiva, nuestra labor influye significativamente en cómo se conciben, diseñan y gestionan las iniciativas que asesoramos.

CULTURA MEDIO AMBIENTAL

GESTIÓN AMBIENTAL E INICIATIVAS DESTACADAS

Logros en reciclaje: 270 kg recolectados

Gracias al entusiasmo y participación de nuestra comunidad, logramos recolectar un total de 270 kg de residuos plásticos, los cuales, en lugar de terminar en vertederos, tendrán una nueva vida.

A través de @replast.sumate, estos materiales serán reciclados y transformados en nuevos artículos eco amigables, contribuyendo así a la economía circular y a la reducción de nuestra huella ambiental.

Cambio de productos desechables por reutilizables

En 2023 implementamos la entrega de tazas reutilizables a todos los colaboradores, con el objetivo de eliminar el uso de vasos desechables. Gracias a esta medida, se logró evitar el consumo de aproximadamente 7.000 vasos desechables al mes.

Medición de Huella de Carbono

Como compromiso con el medio ambiente, en 2024 se llevó a cabo la primera medición de huella de carbono organizacional de alcance 1,2 y 3.

Esta medición permitió comprender mejor las emisiones de la empresa y, por lo tanto, su impacto en el medio ambiente. En 2025, con los datos obtenidos, se desarrollará un plan para reducir nuestras emisiones.

En Pares&Alvarez somos conscientes del impacto que nuestras operaciones pueden generar en el entorno. Por ello, implementamos medidas de gestión orientadas a mitigar efectos negativos y potenciar los impactos positivos que podamos generar como empresa.

En línea con este compromiso, operamos bajo el marco legal ambiental vigente y fortalecemos nuestra gestión mediante políticas, estándares y procedimientos, bajo la norma ISO 14001, que forma parte de nuestro Sistema de Gestión Integrado (SGI). Contamos con una matriz de riesgos y oportunidades que nos permite identificar y gestionar los aspectos ambientales más relevantes asociados a nuestras operaciones y proyectos.



Gestión de residuos y uso responsable de recursos

Contamos con un procedimiento interno para la gestión del consumo de recursos y de residuos, enfocado en identificar oportunidades de mejora continua y en optimizar nuestro desempeño ambiental. Todas nuestras oficinas disponen de puntos limpios habilitados para facilitar la separación de residuos, y de forma complementaria, se desarrollan iniciativas específicas para la recolección de materiales como electrónicos, textiles y tóners.

Durante 2023 y 2024, fortalecimos nuestras campañas de reciclaje, lo que se reflejó en un aumento tanto en la cantidad (kg) como en la diversidad de materiales recuperados.

Puntos limpios disponibles:

- Aluminio
- Vidrio
- Plástico
- Papel y cartón
- Pilas

Cultura de Cuidado Ambiental

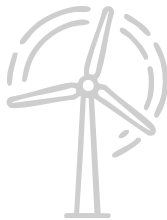
La concientización ambiental es un componente central de nuestra estrategia de sostenibilidad. A través de actividades internas, procesos formativos y espacios de participación, promovemos una cultura organizacional comprometida con el cuidado del entorno. Impulsamos el conocimiento sobre la huella de carbono y su impacto, y fomentamos la adopción de hábitos sostenibles mediante acciones como:

- El uso de bicicletas y scooters, apoyado por la entrega de kits de seguridad.
- La reutilización de materiales y el fortalecimiento del reciclaje en el entorno laboral.
- El programa “Sostenibilidad en terreno”, orientado a sensibilizar y capacitar en prácticas ambientales, a nuestros equipos que trabajan en dependencias de nuestros clientes.



NUESTRO APOORTE DESDE EL DESARROLLO DE PROYECTOS

Energías renovables



Estudio de Alternativas de transporte "Vientos Magallánicos"



Mas Información

Parque Eólico Tolpán Sur



Mas Información

Planta de recuperación de Dióxido de Carbono



Mas Información

Proyecto PtX E-Combustible, planta demostrativa Haru Oni



Mas Información

Optimización hídrica



Planta de osmosis inversa Central Nehuenco Colbún



[Mas Información](#)

Construcción de obras de aseguramiento hídrico



[Mas Información](#)

Desalinizadoras



Planta desaladora - Minera Spence



[Mas Información](#)

Planta Desalinizadora de Agua de Mar para la Región de Atacama



[Mas Información](#)

Minería



Optimización recuperación cuprochlor sulfuros secundarios

[Mas Información](#)

Estudio Alternativas Adición Temprana de Cloruro en Lixiviación

[Mas Información](#)

GESTIÓN SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

El acceso a recursos naturales y su gestión sostenible son desafíos críticos en la industria actual. En este contexto, fortalecer el conocimiento y generar alianzas estratégicas es fundamental para avanzar hacia soluciones eficientes y responsables.

Presencia en el Congreso de la Asociación Chilena de Desalación y Reúso 2024

Como parte de nuestro compromiso con el desarrollo de proyectos sostenibles, participamos en el Congreso de la Asociación Chilena de Desalación y Reúso, un espacio importante para el intercambio de ideas y la búsqueda de soluciones innovadoras.

La Gerente de Medio Ambiente, Claudia Goza Medina, integró el panel de expertos sobre estándares y soluciones para la seguridad hídrica, compartiendo la experiencia de la compañía en la materia.

“Más que tecnología, es una cosa muy innovadora, en el fondo las herramientas y los procedimientos que tenemos para nuestros proyectos son muy respetuosos con el medio ambiente. Hay proyectos que buscan aportar a la sostenibilidad, ya sea reduciendo el consumo de agua, descarbonizando, cambiando combustible, utilizando energías renovables, etcétera”

Claudia Goza,
Gerente de Medio Ambiente

Implementación de Metodologías: BIM y AWP

Como parte de la estrategia para optimizar la sostenibilidad en nuestros proyectos, hemos integrado metodologías como BIM (Building Information Modeling) y AWP (Advanced Work Packaging), permitiéndonos mejorar la eficiencia, reducir costos y minimizar el impacto ambiental. Para más información puedes revisar el capítulo de Desarrollo del Negocio.

Capítulo
Desarrollo del Negocio



COMPROMISO CON EL FUTURO

Como Pares&Alvarez, miramos hacia adelante con la misma pasión y visión que nos caracteriza desde nuestros inicios. El objetivo principal está enfocado en seguir siendo líderes de ingeniería, transformando desafíos en soluciones innovadoras, y asegurando que nuestro modelo de gestión sea un motor de desarrollo sostenible.

Metas estratégicas en sostenibilidad y desempeño ESG

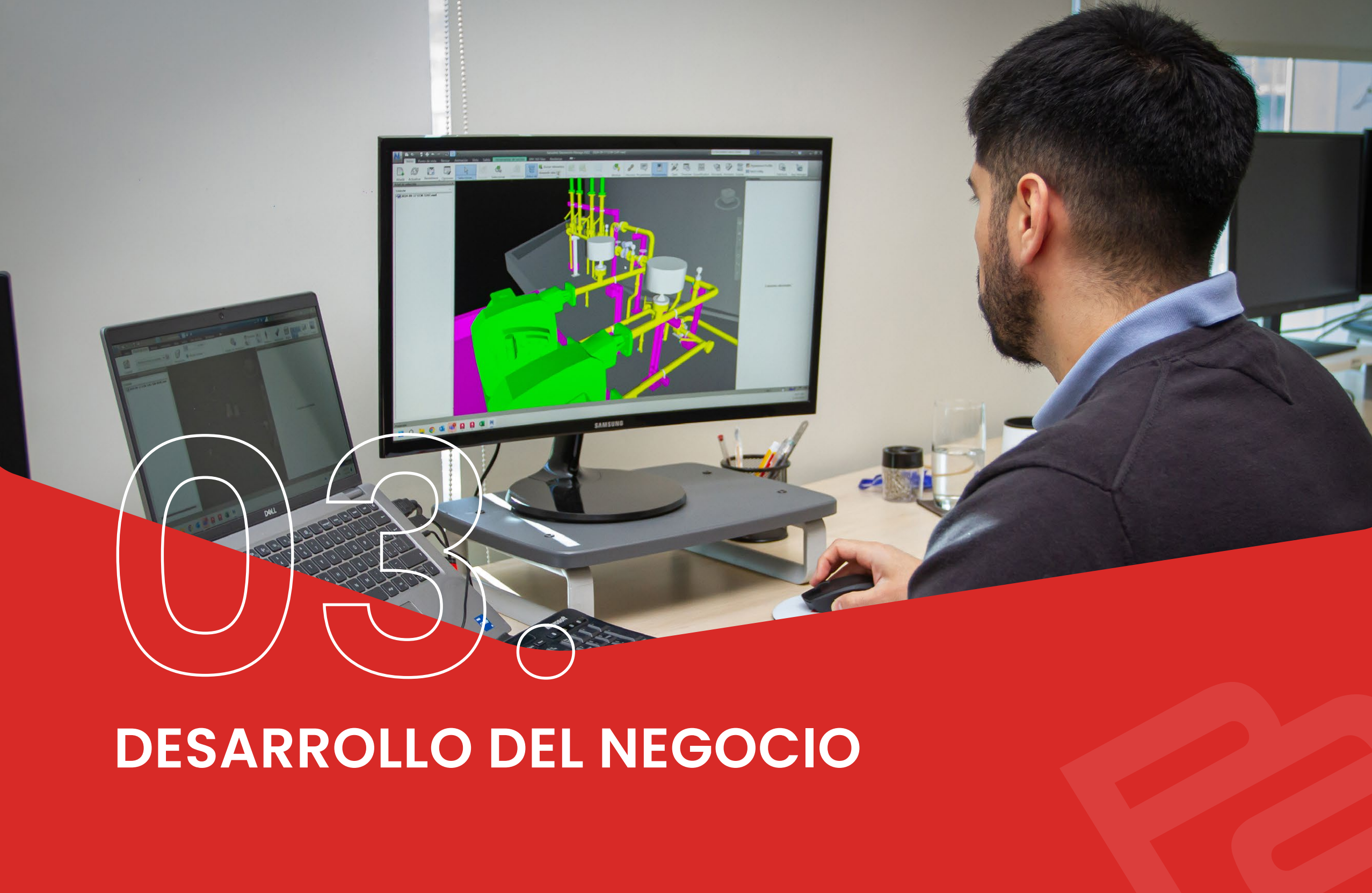
Área	Objetivo
Proyectos	Potenciar la eficiencia en la ejecución de los proyectos de ingeniería realizados por los profesionales de Pares&Alvarez
	Minimizar los atrasos en los proyectos por causas internas de Pares&Alvarez
Clientes	Potenciar la satisfacción de los clientes
	Minimizar los reclamos de clientes
Colaboradores	AFortalecer las competencias del personal mediante programas de capacitación
	Disminuir los accidentes de trayecto
	Disminuir los accidentes laborales
	Reducir los accidentes asociados a la conducción de vehículos
	Reducir incidentes en modalidad de teletrabajo
Sostenibilidad	Optimizar el consumo de servicios básicos mediante una gestión eficiente de recursos
	Potenciar el cuidado del medio ambiente a través de iniciativas y campañas de sensibilización

Fortalecimiento de mercados internacionales

Seguimos avanzando con convicción en una estrategia más amplia de internacionalización como parte de nuestro compromiso con el futuro.

Con un fuerte enfoque en el mercado peruano y australiano en los últimos años, hemos apostado por el crecimiento en esta región, consolidando una oficina local y fortaleciendo el plan de negocios para impulsar su desarrollo.

El compromiso es invertir en la oficina, ganar reconocimiento como prestadores de servicios y enfrentar con determinación los desafíos del mercado exterior. La visión es crecer de manera sostenida y posicionarnos como un actor primordial en la industria, demostrando que la expansión en Perú y Australia es una meta alcanzable con esfuerzo y dedicación.



03

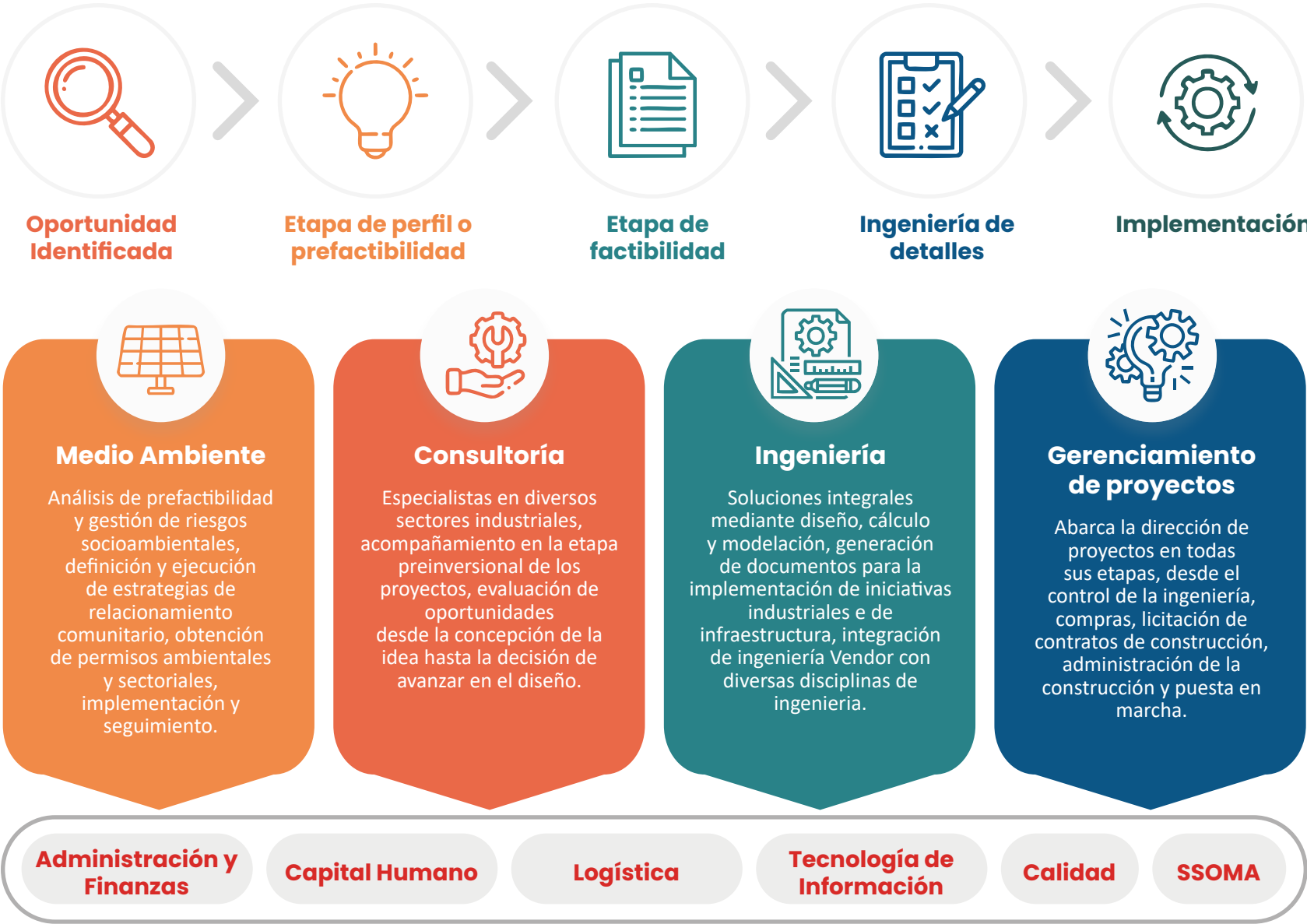
DESARROLLO DEL NEGOCIO

LÍNEAS DE NEGOCIO

GRI 2-6.a / GRI 2-6.b

Lo que comenzó con la entrega de soluciones conceptuales y básicas en el área de procesos industriales, hoy se ha transformado en una amplia gama de servicios, que se extienden desde el análisis de ideas, estudios preinversionales e ingeniería de detalles, llegando hasta la construcción, administración y puesta en marcha de proyectos.

Trabajamos junto a diversas industrias, proporcionando soluciones industriales especializadas para sectores como minería, energía, petroquímica, derivados de la madera, petróleo, gas, alimentos, manufactura e infraestructura. Además, ofrecemos servicios de ingeniería asegurando un enfoque eficiente, innovador y sostenible en cada uno de nuestros proyectos.



Relaciones comerciales

GRI 2-6.c / GRI 2-6.d

Buscamos que nuestras relaciones comerciales se basen en la confianza, la colaboración y la búsqueda constante de soluciones innovadoras.

Grupos de interés en el ámbito comercial:

- Nuestros clientes, quienes son nuestra prioridad y el motor de nuestra evolución.
- Socios accionistas, como EIMISA, desempeñan su rol en la dirección de la empresa y en el desarrollo conjunto de ciertos proyectos de gran envergadura, fortaleciendo así nuestra propuesta de valor.
- Socios estratégicos, incluyendo organizaciones empresariales y universidades, con quienes promovemos el desarrollo del talento y la sinergia con el sector académico.



Gerencia de Medio Ambiente

En Pares&Alvarez, nuestro enfoque va más allá del cumplimiento de las normativas ambientales y sectoriales.

Nos especializamos en desarrollar estrategias integrales que no solo aseguren resultados positivos para el medioambiente y las comunidades cercanas, sino que también garanticen soluciones técnicamente viables y económicamente sostenibles para cada proyecto en el que trabajamos.

Trabajamos como un equipo multidisciplinario que apoya en todas las etapas de cada proyecto, tales como: análisis de prefactibilidad y gestión de riesgos socioambientales, definición y ejecución de estrategias de relacionamiento comunitario, obtención de permisos ambientales (DIA-EIA) y sectoriales, implementación y seguimiento de los compromisos ambientales.



Avances en evaluación ambiental (SEIA)

Con más de 25 años de experiencia asesorando a la industria en cumplimiento ambiental, hemos consolidado nuestro liderazgo en el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA).



Acompañamos tus proyectos desde la prefactibilidad hasta la implementación:



Trabajamos desde las primeras etapas del proyecto, integrando soluciones tecnológicas hechas a la medida y adoptando prácticas que, implementadas oportunamente, evitan gastos innecesarios y dificultades operativas. Este enfoque integral asegura una gestión eficiente, garantizando el cumplimiento de las normativas vigentes y la sostenibilidad del proyecto.

Especialistas en:



**Calidad del
Aire**



Medio Físico



Medio Humano



**Ecosistema
Acuático**



**Suelo y
Forestal**



**Patrimonio
Cultural**



**Ecosistemas
Terrestres**

Gerencia de Consultoría

En Pares&Alvarez creemos en una consultoría innovadora, con una visión transversal en las diversas industrias.

SOMOS ESPECIALISTAS



NUESTROS SERVICIOS

- Estudios de perfil
- Ingeniería de prefactibilidad y factibilidad
- Optimización de procesos
- Asesoría tecnológica



Una idea de inversión pasa por distintas etapas de evaluación preinversional antes de materializarse. En la Gerencia de Consultoría acompañamos a nuestros clientes en la etapa preinversional de sus proyectos, evaluando sus oportunidades desde la concepción de una idea, hasta la toma de la decisión de avanzar en el diseño.



CONSULTORÍA

La sostenibilidad comienza en la fase preinversional:

En Pares&Alvarez incorporamos criterios de sostenibilidad desde la fase preinversional, evaluando eficiencia hídrica, reducción de emisiones, gestión de residuos y relación con comunidades. Esto nos permite anticipar riesgos, atraer financiamiento responsable y asegurar proyectos viables, innovadores y sostenibles a largo plazo.

Gerencia de Ingeniería

En **Pares&Alvarez** creemos en una ingeniería innovadora, con una visión transversal en las diversas industrias. Nuestro propósito es entregar soluciones integrales a través del diseño, cálculo, modelación y generación de documentos para la implementación de iniciativas mineras, industriales y de infraestructura.

“Yo diría que el principal diferenciador de **Pares&Alvarez es tomar los desafíos de nuestros clientes como propios. Nos adaptamos con flexibilidad, cercanía y respaldo técnico para entregar las mejores soluciones”.**

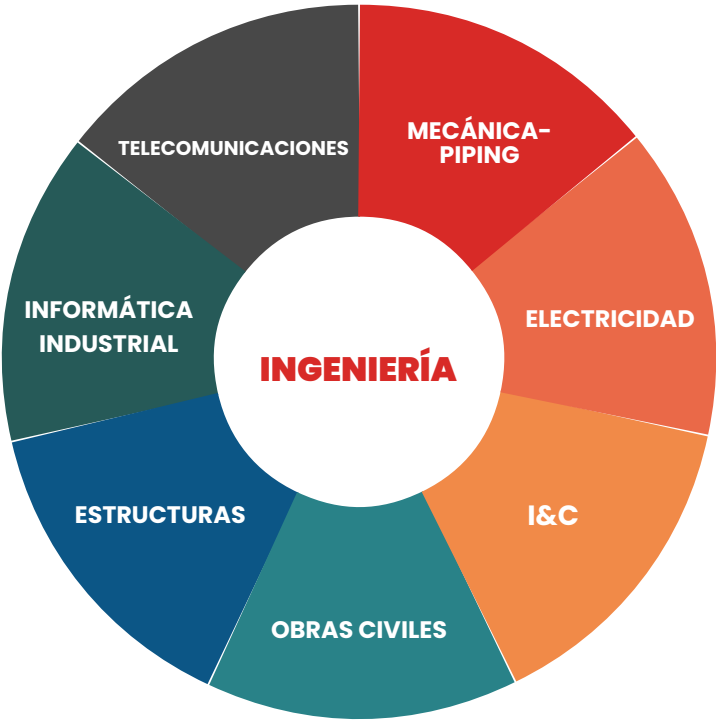
Eduardo Sepúlveda,
Gerente de Ingeniería

NUESTROS SERVICIOS

- Ingeniería para el ciclo del proyecto
- Ingeniería de detalles
- Arquitectura y urbanismo
- Análisis de constructibilidad, seguridad y optimización de diseños para la construcción
- Análisis Capex/Opex
- Modelación BIM y diseño 3D inteligente
- Análisis de sustentabilidad
- Ingeniería de contraparte

Aseguramos el éxito de nuestros clientes mediante una adecuada integración de la ingeniería Vendor con nuestras disciplinas: procesos, civil, estructural, eléctrica, mecánica, cañerías, instrumentación y control, telecomunicaciones y TI industrial. Nuestros equipos están conformados por ingenieros experimentados, que han trabajado en múltiples proyectos de distintos rubros. Además, la Gerencia de Ingeniería cuenta con el servicio de Adquisición.

SOMOS ESPECIALISTAS

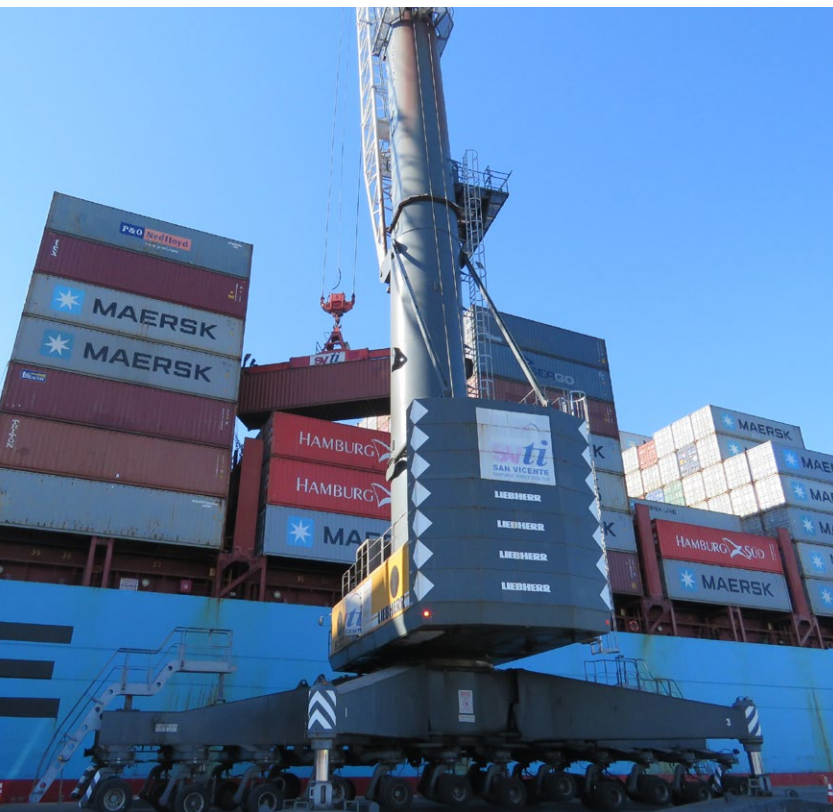


INGENIERÍA

Gestión de riesgos desde la fase inicial del diseño:

En Pares&Alvarez integramos la gestión de riesgos desde la fase inicial de cada proyecto, incorporando criterios de seguridad, salud y medioambiente en el diseño. A través de la Jerarquía de Control y la metodología de Sostenibilidad en el Diseño (SID), aseguramos proyectos más seguros, eficientes y sostenibles desde su origen.

Gerencia Corporativa de Proyectos



Conscientes de la importancia de nuestros clientes, hemos realizado cambios estratégicos dentro de nuestra **Gerencia Corporativa de Proyectos**. Como parte de este proceso, se ha fortalecido el área de Ingeniería, con el propósito de impulsar la colaboración, la innovación y consolidarnos como proveedores integrales de soluciones para el gerenciamiento de proyectos. Con esta transformación, hemos integrado el área de Ingeniería de la Experiencia de Proyecto, lo que nos permite explorar nuevas oportunidades de colaboración con nuestros clientes. Este enfoque potencia la innovación en soluciones personalizadas, aumentando la flexibilidad y fortaleciendo nuestro posicionamiento como una empresa de Ingeniería de Servicios Integrales.

La Gerencia de Proyectos se encarga de desarrollar estructuras flexibles, adaptables a la ejecución de proyectos especiales, de gran magnitud o alta especialización. Para lograrlo, hemos formado equipos altamente especializados, que se desempeñan de manera independiente dentro de la organización para responder con precisión a los desafíos de cada proyecto.

Con el objetivo de optimizar nuestros servicios y fortalecer la entrega de valor, hemos llevado a cabo una redistribución interna dentro de la Gerencia Corporativa de Proyectos.

“Dentro de la Gerencia de Proyectos, hemos creado un equipo de ingeniería dedicado a apoyar a nuestros clientes de manera más cercana, atendiendo sus proyectos en ejecución, resolviendo interferencias, siendo contraparte y respondiendo a urgencias con rapidez y flexibilidad. Esta estructura renovada nos permite abordar cada proyecto de manera más eficiente y adaptable.”

Joseph Lazarus,
Líder de Ingeniería, Gerencia de Proyectos



Nueva Área de HSE Transversal en la Gerencia de Proyectos

En 2024 reforzamos nuestro compromiso con la sostenibilidad mediante la creación del área de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (HSE), con foco en la prevención de riesgos, al interior de la Gerencia de Proyectos. Esta iniciativa tiene como objetivo fortalecer la seguridad y el bienestar de nuestros equipos en terreno, consolidar una cultura de responsabilidad compartida y fomentar la conciencia ambiental.

Hemos desarrollado diversos talleres orientados a reducir riesgos y promover prácticas laborales seguras y saludables, garantizando así un entorno de trabajo más protegido y eficiente para todos nuestros colaboradores. Adicionalmente, como parte del fortalecimiento de nuestra gestión preventiva, implementamos un control activo sobre la ejecución de los proyectos. Esto incluye la verificación del cumplimiento de los estándares de seguridad exigidos por nuestros clientes, por parte de las empresas contratistas que participan en nuestras obras, asegurando altos niveles de exigencia y resguardo en todas nuestras operaciones.



OPERACIONES

Áreas Transversales

HSE

DO y RRLL

Control y
Gestión de la
Calidad

Reclutamiento
y Gestión

Ingeniería de
Proyectos

Control y
Gestión de
Contratos



Relaciones Laborales en terreno

Para fortalecer la cercanía y el liderazgo interno, la Gerencia de Proyectos creó el área de Desarrollo Organizacional, facilitando la conexión entre nuestros equipos en terreno y la estrategia corporativa. Con esta iniciativa, buscamos generar espacios de crecimiento, fomentar el sentido de pertenencia y proporcionar herramientas a nuestros equipos a través de programas como la Academia de Terreno, enfocada en la capacitación y entrenamiento continuo.

Además, hemos implementado acciones como la distinción de trabajadores destacados del mes, reforzando la motivación y el compromiso de nuestros colaboradores. Estamos convencidos de que nuestro equipo es el pilar fundamental para la formación de equipos de trabajo eficientes y altamente capacitados.

Estos cambios nos permiten mejorar la eficiencia, tomar un rol más activo en los resultados finales de los proyectos y asegurar que nuestras soluciones sean aún más confiables para nuestros clientes.



EXPANSIÓN EN **MERCADOS INTERNACIONALES**

Durante este periodo, hemos concretado un importante acuerdo estratégico con la compañía australiana Independent Metallurgical Operations Pty Ltd (IMO).

Este acuerdo tiene como objetivo el desarrollo conjunto de estudios de perfil, prefactibilidad y factibilidad, así como la redacción de informes técnicos bajo estándares internacionales JORC y NI 43-101, entre otros, enfocados en el mercado australiano.

Esta alianza genera importantes sinergias gracias a la amplia experiencia que ambas empresas tienen en distintos metales. Confiamos en que este acuerdo fortalecerá significativamente nuestra presencia en Perth, permitiéndonos, en colaboración con IMO, ofrecer soluciones innovadoras y adaptadas a las necesidades específicas de nuestros clientes. Además, gracias a la diferencia horaria entre Chile y Australia, podremos brindar un servicio continuo de 24 horas, optimizando así nuestra capacidad de respuesta.

“Esta emocionante colaboración reunirá nuestras experiencias, recursos e innovación para abordar nuevas fronteras en la industria. A medida que nos embarcamos en este viaje, esperamos aprovechar las sinergias entre nuestras organizaciones y ofrecer soluciones únicas a nuestros clientes”

Alex Borger,
Director General de IMO.



IMPLEMENTACIÓN DE BIM

En el marco del compromiso con la innovación y la transformación digital, hemos implementado metodologías que optimizan los procesos y garantizan altos estándares en la gestión de información y seguridad de datos.

Como parte de la estrategia de transformación digital, se expandió la aplicación de la metodología “Building Information Modeling” (BIM) o Modelado de Información de Construcción, una herramienta de trabajo colaborativa para la creación y gestión de proyectos. Esta metodología centraliza toda la información de una construcción en un modelo digital colaborativo desarrollado por todos los involucrados.

Con la certeza de los buenos resultados, BIM se ha convertido en un estándar indispensable en el desarrollo de proyectos, ya que facilita soluciones multidisciplinarias, promueve la coordinación eficaz entre los actores involucrados, impulsa la precisión y eficiencia de los procesos y asegura un avance en la calidad de los resultados.

Gracias a esta metodología, hemos transformado nuestra forma de trabajar y obtenido excelentes resultados:

- **Precisión y eficiencia mejoradas en nuestros procesos.**
- **Entregables de mayor calidad.**
- **Motivación y colaboración continúa entre todos los involucrados.**



Contamos con certificación BIM desde 2022, lo que valida el conocimiento y experiencia de nuestros colaboradores. Además, esto se complementa nuestras certificaciones internacionales en ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, consolidando el liderazgo como una de las empresas de ingeniería más vanguardistas del país.

Algunos de nuestros proyectos realizados con BIM

Levantamiento de infraestructura para prueba en pila demostrativa de lixiviación clorada



[Mas Información](#)

Repulpeo Tranque Piuquenes e Impulsión de Riles PM



[Mas Información](#)

Diseño de planta y modificación de infraestructura para introducir proceso de lixiviación con tecnología Cuprochlor®



[Mas Información](#)

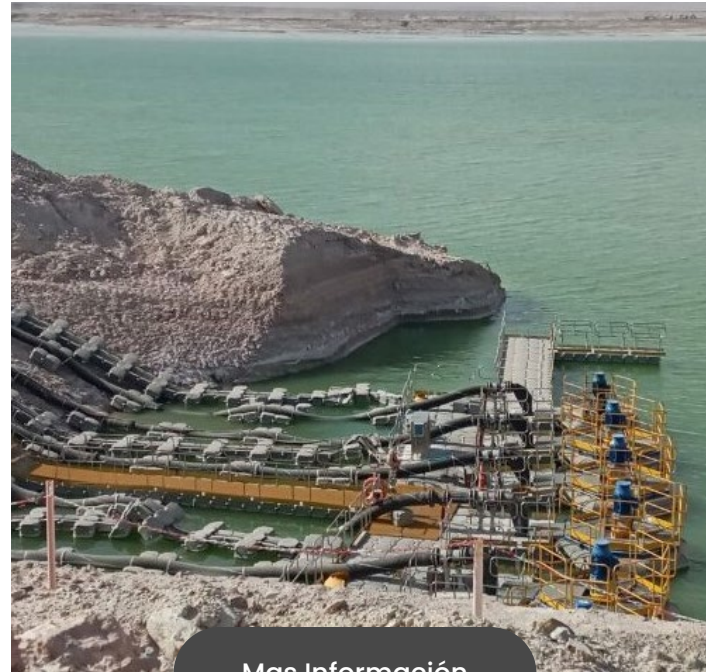
USO DE ADVANCED WORK PACKAGING (AWP)

La innovación en la gestión de proyectos es un pilar fundamental para garantizar la eficiencia, minimizar riesgos y optimizar los resultados en cada etapa del proceso.

Una de las metodologías que hemos incorporado en los proyectos es la **“Advanced Work Packaging” (AWP)**, es un modelo de gestión que nos permite dividir cada proyecto en paquetes estratégicos que integran ingeniería, suministros y construcción, logrando una gestión eficiente y mejorando la previsibilidad. Su correcta implementación facilita la planificación del trabajo, optimiza la coordinación entre disciplinas y reduce significativamente los riesgos y retrasos en la ejecución.

Algunos de nuestros proyectos realizados con AWP

Obras electromecánicas y sistema de monitoreo y control proyecto construcción IX etapa tranque Talabre



[Mas Información](#)

Normalización del sistema anti siniestro para planta



[Mas Información](#)



GESTIÓN SOCIAL



GESTIÓN SOCIAL: COMPROMISO CON LAS PERSONAS Y LA COMUNIDAD

En Pares&Alvarez, nuestro principal activo es el talento de quienes forman parte de nuestra organización. Por ello, la gestión social es un pilar estratégico que impulsa el bienestar, el desarrollo profesional y la seguridad de nuestros colaboradores, promoviendo un entorno inclusivo, equitativo y alineado con los más altos estándares de sostenibilidad. A través de iniciativas en gestión del talento, equidad de género, salud y seguridad ocupacional, formación continua y bienestar laboral, fortalecemos nuestra cultura organizacional y reafirmamos nuestro compromiso con el crecimiento de las personas.

Asimismo, entendemos que nuestra labor tiene un impacto más allá de la empresa, por lo que trabajamos activamente en la vinculación con la comunidad, generando iniciativas de colaboración, formación y apoyo que contribuyan al desarrollo local. Nuestro enfoque nos permite no solo fortalecer el bienestar interno, sino también aportar al crecimiento sostenible de los entornos en los que operamos.

Composición de la dotación

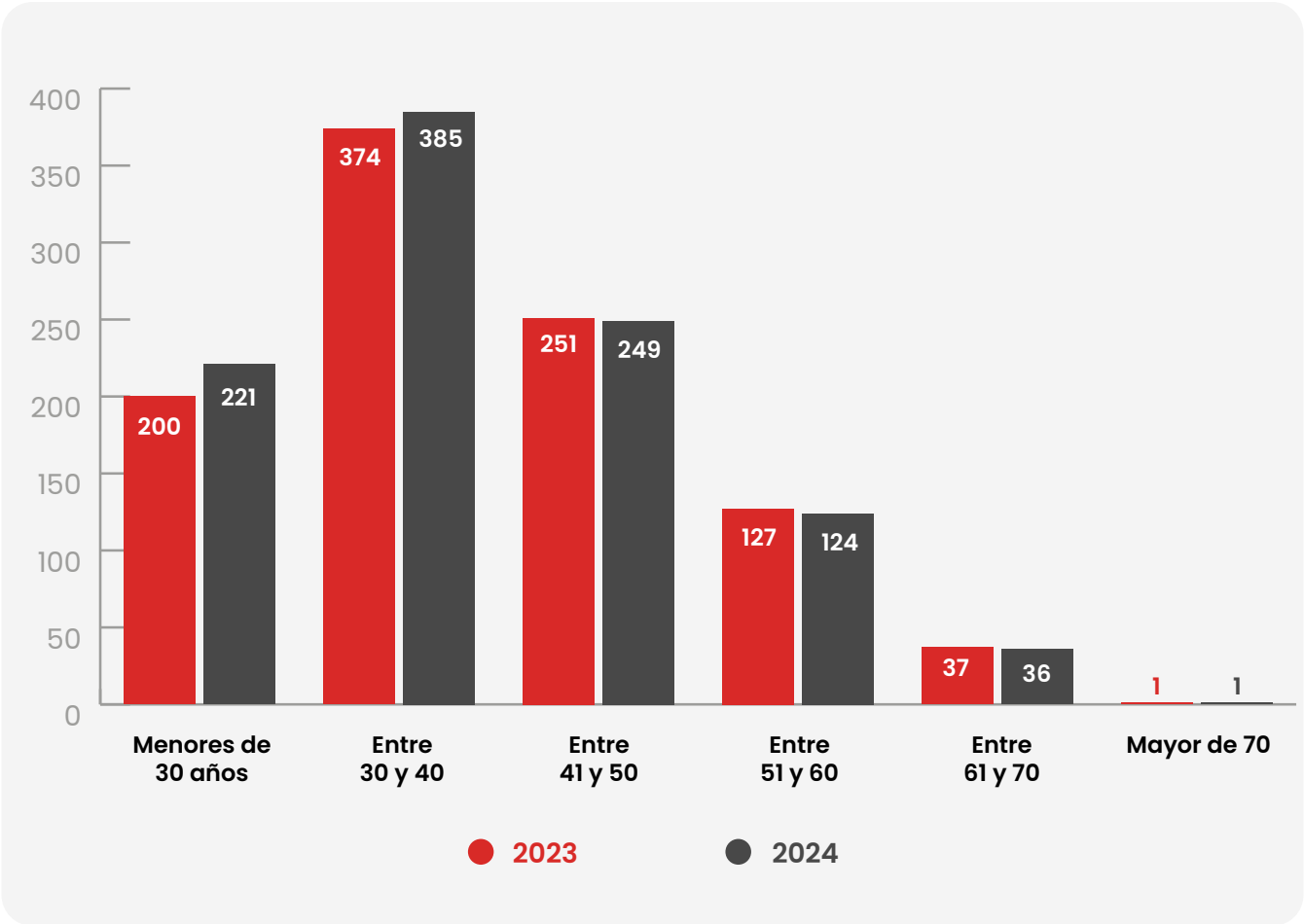
GRI 2-7.b / GRI 2-7.c / GRI 2-7.d / GRI 2-8.i / GRI 2-8.ii / GRI 2-8.iii / 401-1

Los datos que se presentan son los correspondientes a la dotación de diciembre de cada año sin considerar los contratos por obra o faena ya que no son representativos. Tenemos trabajadores temporales a plazo fijo, sin embargo, esto no está relacionado a un evento estacional sino a una alta carga por los proyectos.

Además de nuestro equipo de colaboradores, trabajamos con profesionales externos cuya labor está regulada por la naturaleza de los servicios que ofrecen, como asesores expertos en desarrollo organizacional, contadores, abogados, diseñadores gráficos, entre otros. Estos servicios no son permanentes, ya que la externalización de ciertas actividades está diseñada para ajustarse y renovarse de acuerdo con las necesidades específicas y cambiantes de nuestra gestión y operación.

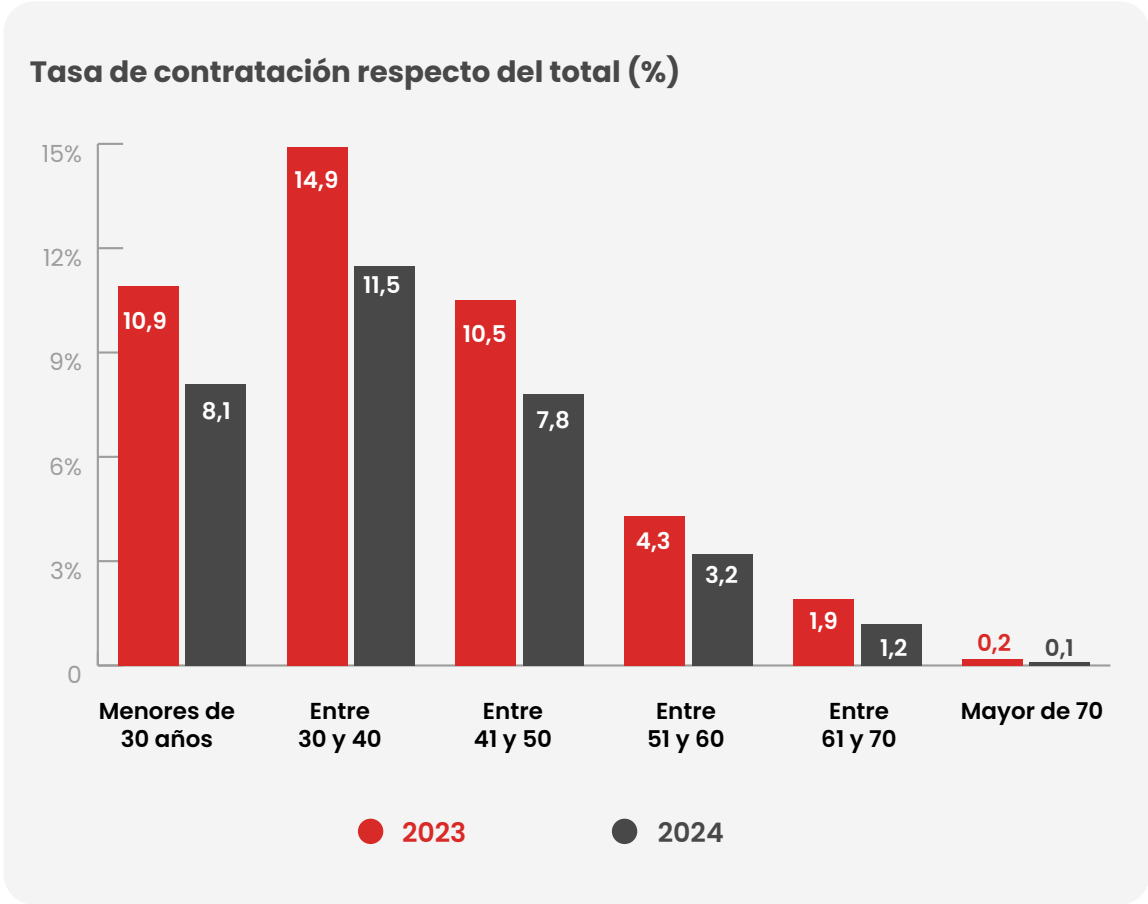
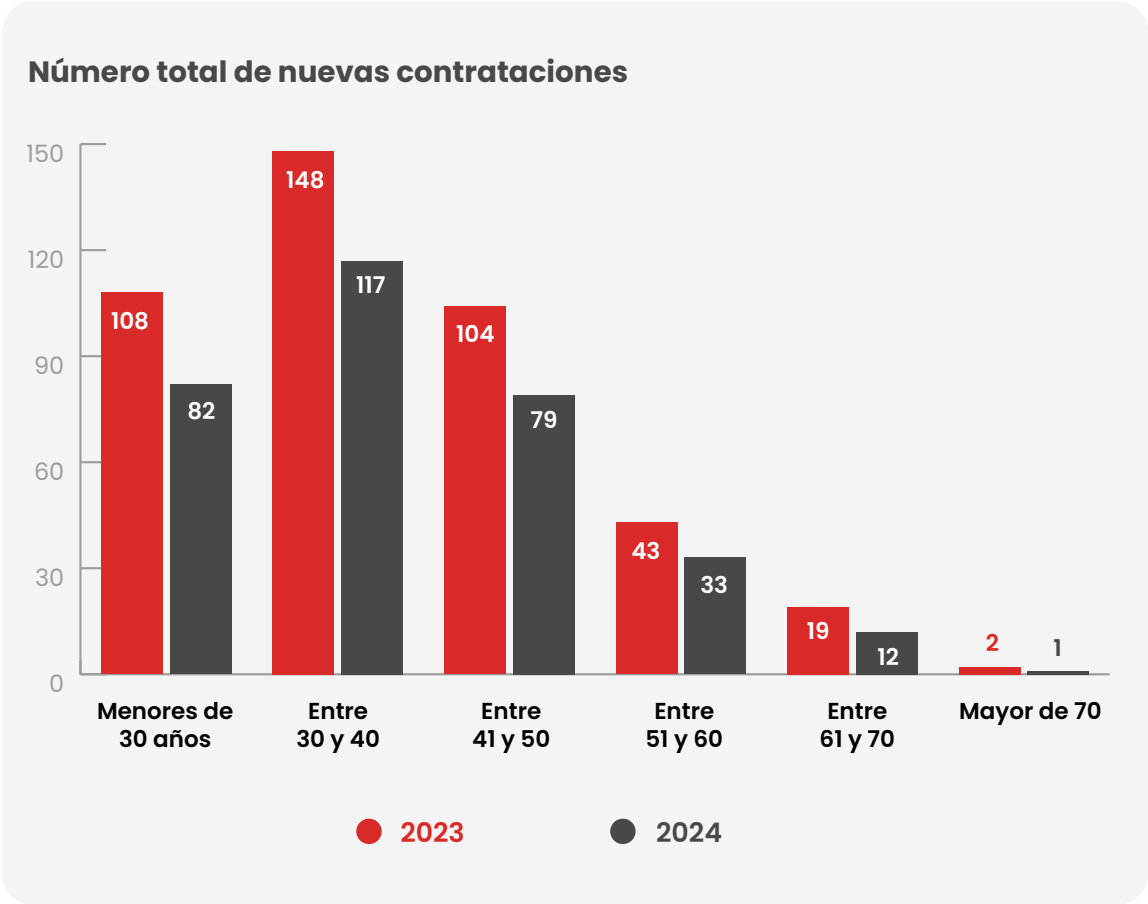
401-1

Total de empleados según edad

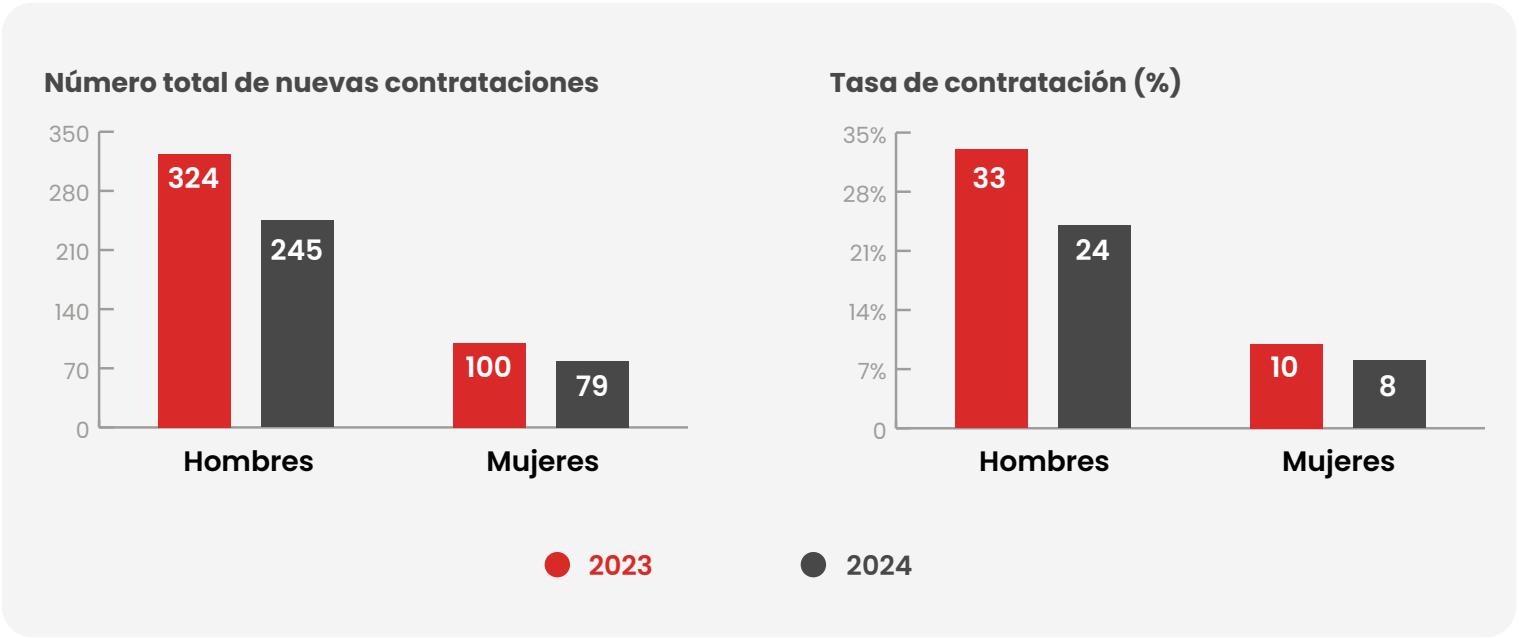


401-1

Contrataciones de nuevos empleados según edad



Contrataciones de nuevos empleados según sexo GRI 401-1



Además de nuestros colaboradores, trabajamos con profesionales externos, cuyos servicios contratamos para apoyar nuestra gestión según necesidades específicas y variables de la operación.

En Pares&Alvarez, las remuneraciones están reguladas por el Reglamento Interno (RIOHS) y se determinan según los siguientes criterios:

- **Cargo desempeñado.**
- **Nivel de estudios y grado de especialización.**

Este proceso es liderado por la gestora de compensaciones, con la participación de jefaturas de Reclutamiento y Capital Humano.



Remuneraciones

GRI 2-19.a / GRI 2-19.b / GRI 2-20.a

En Pares&Alvarez, la compensación de los equipos directivos no es un tema aislado, sino parte de una estrategia clara para atraer, retener y motivar talento. La política de remuneraciones – establecida en el Reglamento Interno (RIOHS)- se basa en un modelo mixto, combinando componentes fijos y variables, asegurando competitividad en el mercado y alineación con los objetivos de la empresa.

¿Cómo se estructuran las remuneraciones?

Las remuneraciones se definen en función del cargo, nivel de responsabilidad y experiencia de cada colaborador, garantizando equidad interna y alineación con las compensaciones de mercado.

¿Cómo se determinan las remuneraciones?

- **Asesoría externa:** Se trabaja con expertos en compensaciones y beneficios, quienes aportan información basada en tendencias de mercado, normativa vigente y buenas prácticas. Estos especialistas no tienen vínculos con la empresa ni sus directivos, asegurando total imparcialidad.
- **Consultas internas:** Se recaba la opinión de distintos grupos de interés mediante reuniones estratégicas y análisis de datos internos.

Supervisión y auditoría:

- » Área de Controller: Revisión y ajustes salariales bianuales en base a la variación del IPC (febrero y agosto).
- » Auditorías externas: Evaluación de libros de remuneraciones, provisión de vacaciones y documentos contractuales.

Jubilación y Equidad Salarial

- **Contribuciones previsionales:** Se realizan conforme a la normativa vigente, garantizando que todos los aportes se realicen en tiempo y forma.
- **Igualdad de remuneraciones:** El reglamento interno establece que no deben existir brechas salariales entre hombres y mujeres que desempeñen el mismo trabajo. Las diferencias solo pueden justificarse por criterios objetivos como capacidades, experiencia o productividad.
- **Derecho a reclamo:** Cualquier trabajador que se sienta afectado por desigualdades salariales puede presentar una reclamación formal ante la Gerencia.



GESTIÓN DEL TALENTO 2024: INNOVACIÓN Y DESARROLLO CONTINUO

GRI 404-2

En Pares&Alvarez, sabemos que nuestro mayor valor está en las personas. Por eso, hemos fortalecido nuestra estrategia de gestión del talento con un enfoque integral que combina captación, desarrollo y retención.



En 2024, seguimos evolucionando hacia un modelo de gestión del talento más dinámico, inclusivo y adaptado a los desafíos de la industria. Nuestro objetivo es claro: garantizar que cada colaborador tenga las herramientas y oportunidades necesarias para crecer dentro de la compañía y contribuir a nuestro éxito.



FORMACIÓN Y DESARROLLO

En Pares&Alvarez, entendemos que la capacitación es determinante para el crecimiento y la excelencia profesional de nuestros equipos. Por ello, en 2024 hemos fortalecido nuestro Plan de Formación y Desarrollo, integrando metodologías innovadoras y nuevas herramientas digitales para asegurar un aprendizaje más dinámico, accesible y alineado con las necesidades del sector.

Este año, implementamos **cápsulas virtuales en 3D**, que permiten a los colaboradores **entrenarse en procesos decisivos mediante simulaciones interactivas**, mejorando la retención de conocimientos y reduciendo errores operativos. Además, hemos optimizado nuestro proceso de **Detección de Necesidades de Capacitación (DNC)** con un enfoque más ágil y adaptativo, incorporando **herramientas de análisis de datos** para identificar en tiempo real las competencias críticas que requieren fortalecimiento en cada área.

Nuestra oferta formativa sigue estructurada en seis áreas clave: **técnica, conductual, informática, normativa (SGI), idiomas y BIM**, con **capacitaciones internas y externas lideradas por expertos** de la industria o instituciones especializadas. Asimismo, hemos reforzado la **capacitación en metodologías de trabajo avanzadas**, como **AWP (Advanced Work Packaging)** y gestión de proyectos digitales, asegurando que nuestros equipos cuenten con las habilidades necesarias para enfrentar los desafíos de la industria de manera eficiente e innovadora.

En línea con nuestro compromiso con el desarrollo profesional, hemos ampliado los **programas de formación para jefaturas y líderes de equipo**, incorporando módulos de liderazgo estratégico, gestión de equipos remotos y desarrollo de

competencias en innovación y transformación digital. También hemos fortalecido el **Programa Bilingüe**, permitiendo que más colaboradores accedan a formación en inglés técnico para mejorar su interacción con clientes y proyectos internacionales.

A través de estas iniciativas, en 2024 consolidamos un **modelo de formación integral**, alineado con nuestra visión de crecimiento sostenible, asegurando que cada colaborador tenga acceso a herramientas y conocimientos que potencien su desarrollo profesional y contribuyan al éxito de la organización.



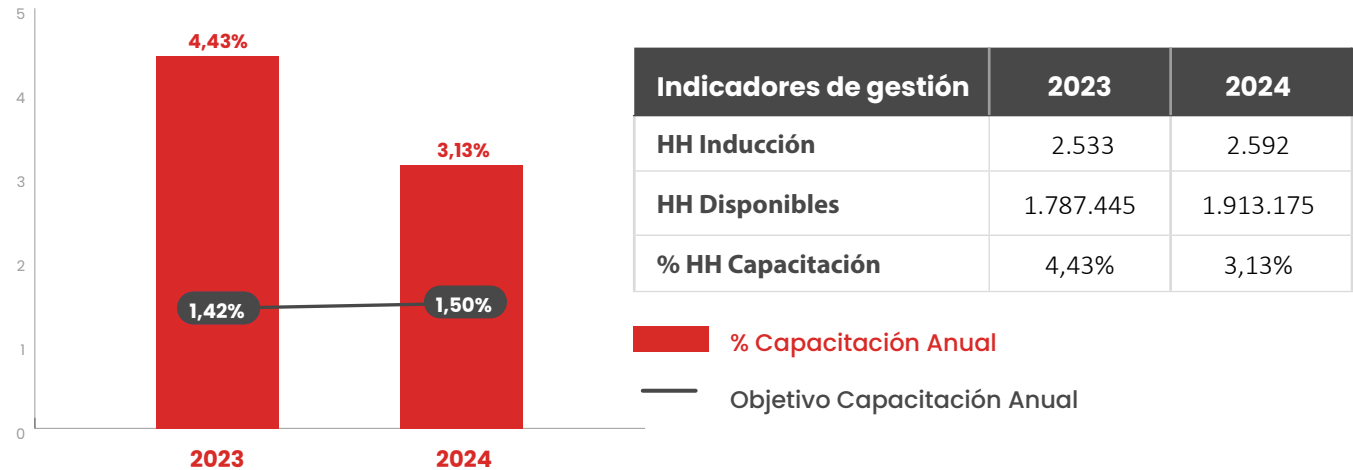
Horas de capacitación

GRI 404-1

Total horas de capacitación por ámbito

	2023			2024		
Ámbito	Hombre	Mujer	Horas Totales 2023	Hombre	Mujer	Horas Totales 2024
	Horas Totales	Horas Totales		Nº Horas Totales	Nº Horas Totales	
Conductual	22.872	23.312	46.148	20.051	13.183	33.234
Idioma	15.719	9.945	25.664	2.993	1.901	4.894
Normativo - Técnico - Informático	3.491	1.397	4.888	11.235	7.833	19.068
Total General	42.082	34.654	76.736	34.279	22.917	57.196

Porcentaje de Capacitación Anual



2023
Programa Bilingue

2024
Academia de Liderazgo

79.269

Total horas de Capacitación en 2023



59.788

Total horas de Capacitación en 2024

INICIATIVAS DE DESARROLLO Y BIENESTAR

GRI 401-2 / GRI 403-3 / GRI 404-3

En Pares&Alvarez, ofrecemos una serie de beneficios diseñados para garantizar la seguridad, estabilidad y calidad de vida de nuestros equipos. Buscamos que cada colaborador pueda crecer y desarrollarse en un ambiente laboral equilibrado y motivador, donde el bienestar y el desarrollo profesional sean una prioridad.

Salud y seguridad

Seguro complementario de salud, dental, catastrófico, oncológico y de vida para colaboradores con contrato indefinido; seguro de accidentes e invalidez para todos. Además contamos con operativos de salud en oficinas como exámenes preventivos, oftalmológicos y jornadas de vacunación, entre otros.

Bienestar y protección

Celebración de cumpleaños, bienvenidas a nuevos colaboradores, aniversarios y fechas importantes. Convenios con Sanatorio Alemán y URM, además de beneficios en Caja Los Andes y Mutual de Seguridad.

Conciliación trabajo-familia

Flexibilidad laboral, modelo híbrido y salida anticipada los viernes, además de acceso a sala cuna y set de recién nacido para apoyar la parentalidad.

Apoyo económico

Asignaciones por movilización, colación y teletrabajo, junto con aguinaldos y convenios bancarios.

Deporte y recreación

Convenios con canchas de pádel y gimnasios, además de promover la actividad física dentro del entorno de trabajo con la implementación de las pausas activas o en las competencias deportivas que se realizan cada año durante el aniversario de la empresa.



Nos caracterizamos por un entorno de trabajo flexible y transparente, promoviendo la confianza y el bienestar. Tras la pandemia, adoptamos un modelo híbrido que equilibra la vida laboral y personal, asegurando continuidad operativa y adaptación al cambio.

INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO

Gestión del Talento 2024: Enfoque en Inclusión y Equidad de Género

Como parte de esta estrategia, fortalecimos nuestro Programa de Inclusión Laboral, ampliando las capacitaciones en accesibilidad y no discriminación a más equipos dentro de la empresa. En alianza con la Fundación Descúbreme, continuamos desarrollando instancias formativas que faciliten el acceso al mundo laboral de personas con discapacidad, sumando un nuevo curso en habilidades digitales aplicadas a la administración.

Para garantizar procesos justos, en P&A no realizamos discriminación nuestros procesos de atracción de talento buscan seleccionar al mejor candidato para el cargo, sin considerar ningún tipo de sesgo.

Con el objetivo de seguir consolidando una cultura organizacional inclusiva, hemos actualizado nuestro Plan de Acción Cultura de Inclusión, integrando nuevas herramientas para la formación en diversidad y equidad, con énfasis en el liderazgo inclusivo y la gestión de equipos diversos. Asimismo, ampliamos la certificación de gestores de inclusión, capacitando a más líderes de la empresa en buenas prácticas de integración laboral.

En 2024, nuestro compromiso con la equidad e inclusión no solo respondió a las exigencias normativas, sino que es parte de nuestra visión estratégica. Seguiremos impulsando acciones concretas para construir un entorno donde todas las personas tengan las mismas oportunidades de desarrollo, crecimiento y reconocimiento dentro de la compañía.

En Pares&Alvarez, creemos que la diversidad y la inclusión son fundamentales para el éxito de nuestra organización. En 2024, reforzamos nuestro compromiso con la equidad de género y la inclusión laboral, promoviendo iniciativas que fomentan un ambiente de trabajo más equitativo y accesible para todos.



Compromiso con Chile y sus personas

Durante el periodo 2022 aceptamos la invitación de Desafío 10X para disminuir la brecha salarial y eliminar la pobreza en el país. Con ello, nos comprometimos voluntariamente a pagar un sueldo mínimo de 22 UF para llevarlo a cabo en el plazo de un año.

RELACIONES LABORALES

GRI 402-1

Desde nuestros inicios, en Pares&Alvarez hemos trabajado para ofrecer un entorno laboral que promueva el bienestar, la seguridad y el desarrollo de nuestros colaboradores. Mucho antes de que normativas como la ley de 40 horas o las políticas de conciliación trabajo-familia fueran obligatorias, ya habíamos integrado estos principios en nuestra cultura organizacional.

Durante 2024, tres hitos destacaron en la agenda de la compañía en materia laboral:

- **Implementación de la Ley Karin:** A través de una campaña comunicacional clara y efectiva, se logró una adecuada difusión y aplicación de la normativa. Como resultado, el promedio anual de denuncias se mantiene por debajo de una al año.
- **Actualización del Modelo de Prevención del Delito:** La incorporación de la Ley de Delitos Económicos en los procesos internos requirió una bajada comunicacional a todos los niveles de la organización, asegurando que cada colaborador comprendiera su impacto y alcance.
- **Avances en inclusión y diversidad:** Gracias a un trabajo sostenido en sensibilización y cultura organizacional, el número de personas con certificación de discapacidad dentro de la empresa se duplicó.



Adaptación a los cambios normativos

GRI 402-1

Ante la entrada en vigor de nuevas leyes laborales, implementamos un enfoque preventivo que nos permite anticiparnos a los desafíos y asegurar una transición fluida.

Cada nueva normativa es analizada en profundidad para identificar su impacto en los procesos internos y desarrollar un plan de acción que garantice su cumplimiento. Además, trabajamos directamente con los equipos involucrados para adaptar prácticas y capacitar a los colaboradores sobre los cambios.

Cuando una ley afecta a toda la organización, desarrollamos campañas de comunicación internas para informar sobre su aplicación en la empresa, resolver dudas y reforzar su correcta implementación.



SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

GRI 403-1 / GRI 403-2 / GRI 403-8

En Pares&Alvarez contamos con un **sólido sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo**, alineado con nuestra **Política SGI** (Política de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo).

Nuestro principal objetivo es **identificar, evaluar y controlar riesgos para prevenir lesiones y enfermedades laborales**, protegiendo la vida y salud de nuestros colaboradores. Al mismo tiempo, promovemos el **cuidado del medioambiente** y fomentamos la **mejora continua** en nuestras operaciones.

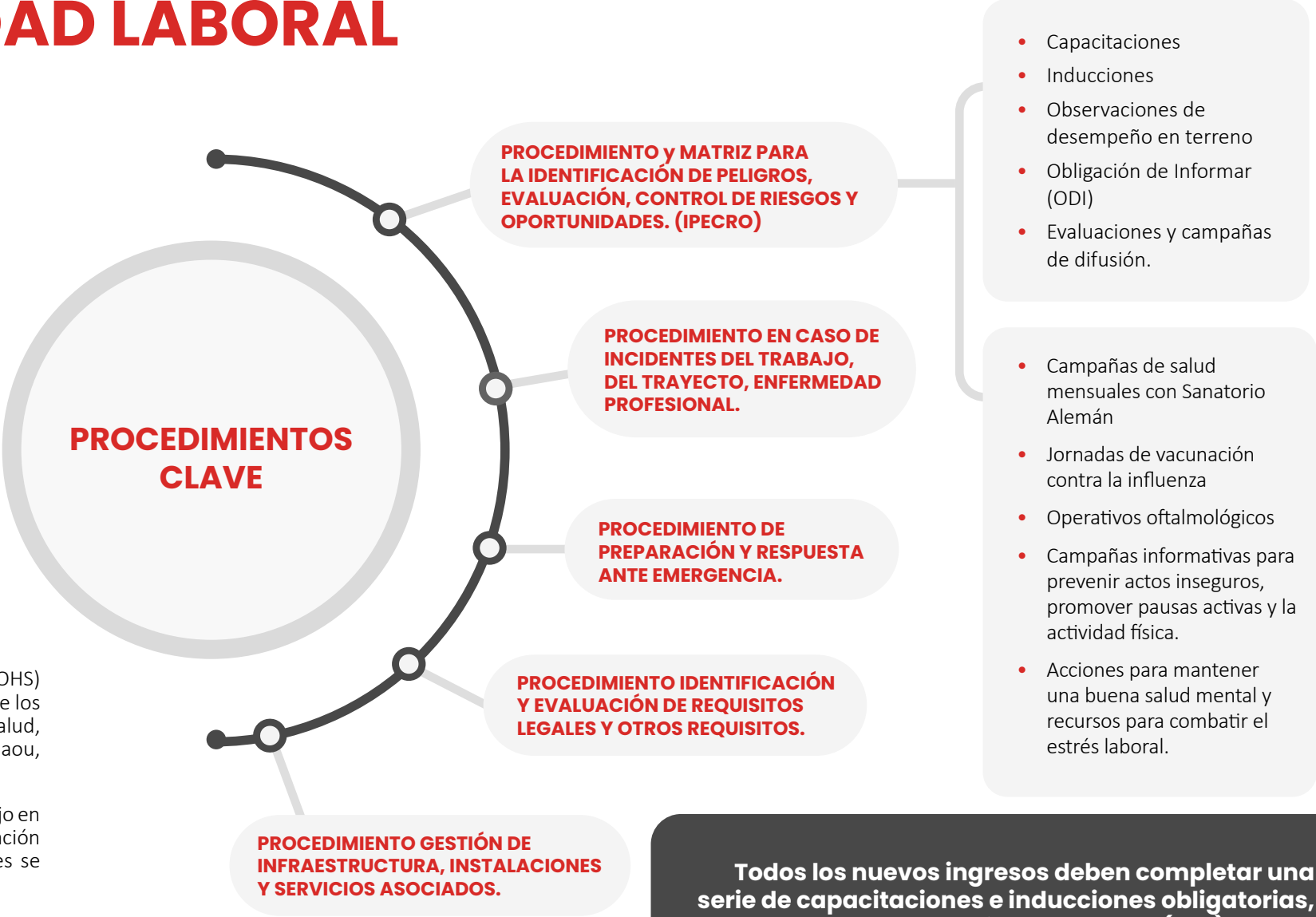
Actualmente, operamos bajo la certificación de las normativas **ISO 45001, ISO 14001 e ISO 9001**, asegurando el cumplimiento de la **legislación vigente y de los más altos estándares en seguridad y salud ocupacional**.

Para estructurar nuestro **enfoque preventivo** en seguridad y salud laboral, contamos con diversos **procedimientos clave**.

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) se han establecido disposiciones para garantizar el acceso de los trabajadores a permisos para exámenes preventivos de salud, como mamografías, exámenes de próstata y Papanicolaou, conforme al Artículo N°66 bis del Código del Trabajo.

Como Pares&Alvarez implementamos un programa de trabajo en Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) en estrecha colaboración con la Mutual de Seguridad y entre sus acciones centrales se incluyen:

- Identificación y aplicación de los protocolos del MINSAL.
- Seguimiento anual de la implementación de los protocolos.
- Monitoreo de medidas correctivas derivadas de evaluaciones realizadas por la mutualidad.



Todos los nuevos ingresos deben completar una serie de capacitaciones e inducciones obligatorias, entre ellas la Obligación de Informar (ODI), donde se entregan detalles sobre riesgos asociados a sus funciones, medidas preventivas y métodos de trabajo seguro.

Servicios de Salud en el Trabajo

GRI 403-3 / GRI 403-5 / GRI 403-6 / GRI 403-7

En Pares&Alvarez, garantizamos la seguridad y el bienestar de nuestros equipos a través de un **programa anual de seguridad y salud ocupacional (PR-SSO-01)**, basado en una estrategia preventiva y de mejora continua. Este programa, alineado con nuestra política corporativa, cumple con los **requerimientos legales vigentes** y aplica tanto a nuestros colaboradores como a trabajadores externos bajo nuestra gestión.

Nuestro enfoque se centra en una **cultura de seguridad con tolerancia cero**, asumiendo responsabilidades en todos los niveles y promoviendo la seguridad como un **valor intransable**. Entre nuestros principales objetivos están: **disminuir los accidentes de trayecto, prevenir incidentes laborales, mejorar la seguridad en la conducción de vehículos livianos y reducir los riesgos en teletrabajo**.

Para lograrlo, implementamos medidas como:

- **Cumplimiento normativo**, asegurando la adherencia a la Ley N° 16.744 y otras regulaciones aplicables.
- **Fomento del autocuidado**, impulsando una cultura de prevención.
- **Evaluación y mejora continua**, monitoreando constantemente el desempeño en seguridad y salud ocupacional.
- **Capacitación del personal**, proporcionando formación en seguridad y bienestar laboral.



Exámenes Médicos y Participación

GRI 403-4 / GRI 403-5 / GRI 403-6 / GRI 403-9 / GRI 403-10

Gestionamos los **exámenes médicos ocupacionales** a través de la plataforma **BUK**, permitiendo que cada trabajador acceda a sus resultados de manera privada. Solo el área de **acreditación y los profesionales responsables** tienen acceso a esta información, utilizada para coordinar los exámenes con la mutualidad.

Fomentamos una estructura sólida de **participación y comunicación en salud y seguridad laboral** mediante nuestros **Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS)**, que representan nuestras tres razones sociales:

- **CPHS Gestión Ambiental**
- **CPHS Ingenieros Asociados**
- **CPHS Servicios Profesionales**

Estos comités se reúnen **mensualmente**, abordando sus funciones conforme al programa de trabajo establecido. Además, hemos conformado **tres comisiones especializadas** para fortalecer la gestión en seguridad y salud:

1. **Detección de riesgos:** Identifica y evalúa peligros asociados a accidentes y enfermedades profesionales.
2. **Difusión y capacitación:** Responsable de la comunicación interna y formación en seguridad.
3. **Investigación de incidentes:** Analiza accidentes y propone mejoras para prevenir futuros eventos.

Si bien no contamos con sindicatos, nuestros CPHS son clave en la consulta y participación de los trabajadores en materia de salud y seguridad ocupacional, asegurando un entorno laboral más seguro y alineado con nuestras políticas de prevención.

Registro de accidentes GRI 403-9

Tipo de accidentes	Cantidad de Accidentes Laborales		Cantidad de Accidentes de Trayecto		Tasa de accidentes	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Leve	2	5	2	3	0.23	0.43
Grave o Fatal	0	0	0	0		

Las tasas se calcularon por cada 1.000.000 horas trabajadas.



GRI 403-9

La cantidad de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral

0
2023

0
2024

La cantidad de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables

0
2023

0
2024

Se han reportado algunos ingresos DIEP relacionadas a tendinitis y así mismo relacionadas a la salud mental, sin embargo, han sido rechazadas por la mutualidad y superintendencia de Salud SUSESO.

RELACIONAMIENTO CON LA COMUNIDAD

GRI 2-28 / GRI 2-29 / GRI 203-1 / GRI 203-2 / GRI 413-1

En Pares&Alvarez, la comunicación con los grupos de interés es vital. La Subgerencia de Marketing y Comunicaciones lidera la gestión de la comunicación externa, diseñando estrategias y ejecutando acciones alineadas con los objetivos de nuestra empresa, y garantizando un relacionamiento efectivo con los grupos de interés a través de diversos canales.

Además, contamos con un Procedimiento de Comunicación Externa, Participación y Consulta, compartido con el área de Recursos Humanos, que establece los mecanismos para un relacionamiento efectivo.

Categorías de grupos de interés:

- Accionistas
- Clientes
- Colaboradores
- Proveedores
- Comunidad

Canales de comunicación según grupo de interés:

- **Clientes, proveedores y comunidad:** LinkedIn es la principal plataforma, donde compartimos información sobre nuestra presencia en Australia y Perú, avances en BIM, AWP y proyectos destacados. Además, mantenemos contacto a través de la página web, Instagram, YouTube y nuestro podcast.
- **Colaboradores:** A través de Mailing, BUK, Teams e intranet, además de fomentar la cultura organizacional y el sentido de pertenencia a través de Instagram.

Impacto económico y desarrollo laboral

Si bien no realizamos inversiones significativas en infraestructura y servicios, contribuimos de forma indirecta al desarrollo económico a través de la generación de empleo, la capacitación y el fortalecimiento de la comunidad profesional en regiones.

Proyectos con impacto económico y social:

- Crecimiento y fortalecimiento de la comunidad profesional en todas las regiones del país, mejorando competencias y conocimientos.
- Colaboración con Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) para diversificar el reclutamiento y promover el empleo local.

Condiciones laborales destacadas:

- Implementación del desafío "10x", garantizando un salario mínimo bruto de 22 UF.
- Jornada laboral de 40 horas semanales y modelo híbrido para mayor flexibilidad.
- Programas de atracción de talento desde universidades, con ferias, charlas y visitas a sus oficinas.
- La inversión en la capacitación y desarrollo del capital humano no solo mejora la competitividad de la empresa, sino que también contribuye al crecimiento y fortalecimiento de la comunidad profesional en la región.

Gestión de impacto social y ambiental

En Pares&Alvarez evaluamos constantemente el impacto de nuestras operaciones para garantizar una contribución positiva a la comunidad y minimizar cualquier efecto adverso.

Compromisos clave:

- Implementación de mecanismos de participación para garantizar la inclusión.
- Incorporación de criterios ambientales y sociales en las operaciones y proyectos, garantizando el cumplimiento de los estándares corporativos y normativos.
- Publicación de avances y resultados en nuestro Reporte de Sostenibilidad.

Proyectos comunitarios destacados

- **Biblioteca Solidaria:** Donación de más de 1.000 libros y mobiliario a la Escuela Lautaro en Nonguén.
- **Trabajo con colegios:** Actividades recreativas para niños, celebraciones y capacitación a apoderados.
- **Campeonato Nada Nos Detiene Penco:** Apoyo a emprendedores con financiamiento, mentorías y difusión.
- **Becas laborales:** Curso de administración para la inclusión laboral, en alianza con Fundación Descúbreme.
- **Alianza con Ingeniería Sin Fronteras:** Evaluación de comunidades para implementar soluciones de infraestructura en sectores vulnerables, promoviendo la ingeniería humanitaria. Iniciativa que se desarrollará en 2025.



Mecanismos de participación y consulta

- Desde 2024, consideramos las sugerencias de nuestros colaboradores para identificar necesidades comunitarias y desarrollar iniciativas alineadas.
- Si detectamos una necesidad en la comunidad, establecemos contacto con las instituciones pertinentes para evaluar oportunidades de colaboración.
- Contamos con un canal de denuncias en nuestra página web, accesible a la comunidad.





05.

GOBIERNO CORPORATIVO



**Pablo Ivelic****Marcelo Awad****Javier Álvarez****Darío Barros****Marcos Lima**

En Pares&Alvarez, la gobernanza corporativa es un pilar fundamental para garantizar la transparencia, la eficiencia y la sostenibilidad en la gestión de la empresa. El equipo directivo, es responsable de definir la estrategia corporativa y supervisar su implementación, asegurando el alineamiento con los valores y objetivos de nuestra organización. Para fortalecer la toma de decisiones, contamos con un Comité Ejecutivo que lidera la gestión operativa y promueve una cultura de cumplimiento normativo y sostenibilidad. Con un enfoque basado en la transparencia y la independencia, mantenemos altos estándares de ética empresarial y una estructura de gobierno que impulsa el crecimiento y competitividad en el mercado.

DIRECTORIO

Nuestro Directorio está conformado por cinco integrantes, reflejando la estructura de propiedad de la compañía, ninguno de ellos cumple roles ejecutivos. El accionista mayoritario, Negocio e Inversiones Nuevo Horizonte (NINH), cuenta con tres miembros designados en el Directorio, mientras que el segundo accionista significativo, Echeverría Izquierdo Montajes Industriales S.A. (EIMISA), ocupa los dos puestos restantes.

Debido a que Pares&Alvarez es una empresa privada y de sociedad anónima cerrada, no hay grupos de interés representados en el directorio.

Para garantizar el seguimiento y cumplimiento de los objetivos estratégicos, contamos con un Comité Ejecutivo, integrado por el Gerente General, la Gerente de Administración y Finanzas y el Gerente Comercial y Desarrollo de Negocios, quienes lideran la gestión ejecutiva y la toma de decisiones clave.



Composición del Directorio

GRI 2-9.a / GRI 2-9.c

Independencia

Los accionistas mayoritarios escogen a sus directores, los cuales actúan con independencia.



Otros cargos y compromisos significativos de cada miembro

Javier Álvarez	Presidente del directorio de Pares&Alvarez. Además desempeña múltiples cargos de alta dirección y gobierno corporativo en empresas privadas del rubro industrial, transporte y salud.	Marcos Lima	Director de Pares&Alvarez. Gran trayectoria pública y privada, actualmente enfocado en labores de consultoría y participación en gobiernos corporativos.
Darío Barros	Director de Pares&Alvarez. Gran trayectoria en Echeverría Izquierdo, actualmente Gerente General de Echeverría Izquierdo Montajes Industriales (EIMISA).		
Marcelo Awad	Director de Pares&Alvarez. Experiencia internacional, activo en diversos gobiernos corporativos del sector minero y energético.	Pablo Ivelic	Director de Pares&Alvarez. Además tiene rol ejecutivo como Gerente General Corporativo de Echeverría Izquierdo y presencia activa en otros directorios.

Competencias relevantes para los impactos de la organización

Todos tienen estudios y especialidades, además de experiencia participando en directorio y liderando empresas. Mas información: [Nosotros - Pares&Alvarez, Ingeniería y Proyectos](#)

Designación y selección del Directorio

GRI 2-10.a / GRI 2-10.b

El Directorio está conformado por miembros seleccionados por los principales accionistas, en función de las necesidades de la empresa, su experiencia en distintas áreas, trayectoria profesional y otros atributos relevantes, lo que asegura una gestión alineada con la visión estratégica de P&A. La estructura se basa en una distribución previamente acordada entre Negocio e Inversiones Nuevo Horizonte y Echeverría Izquierdo Montajes Industriales S.A., lo que garantiza un equilibrio en la toma de decisiones y el cumplimiento de los objetivos corporativos.

Los integrantes del Directorio de Pares&Alvarez están facultados para velar por los intereses de todas las partes involucradas, apoyándose en su formación profesional, trayectoria y experiencia en otros directorios. Su conocimiento del sector de la ingeniería les permite anticipar desafíos, adoptar mejores prácticas y alinearse con las tendencias del mercado, contribuyendo así al crecimiento y la competitividad de nuestra empresa.

Sobre el Presidente del Directorio

GRI 2-11

El Presidente del Directorio de Pares & Álvarez cumple un rol directivo activo en la compañía. Entre sus principales responsabilidades se encuentran asegurar una adecuada gobernanza corporativa, liderar la agenda del Directorio y asegurar que la empresa se adhiera a sus objetivos estratégicos, manteniendo una sólida salud financiera. Asimismo, participa en la selección de altos ejecutivos, incluyendo a los miembros del propio Directorio.

Gracias a su profundo conocimiento en el rubro de ingeniería y proyectos, junto con su red de relaciones, contribuye a alinear la estrategia comercial con los objetivos corporativos, facilitando que las decisiones empresariales se integren de manera coherente con la planificación general de la organización.

La transparencia en la información es un principio fundamental en Pares&Alvarez, asegurando una comunicación clara sobre criterios de decisión, con el objetivo de evitar influencias indebidas y fortalecer la confianza de todos los actores involucrados.

Preparación del Directorio para los desafíos

GRI 2-17

El liderazgo de Pares&Alvarez requiere un equipo directivo con conocimientos sólidos y actualizados en gestión empresarial, normativas legales y sostenibilidad. El Directorio es responsable de contar con una visión estratégica que permita orientar el crecimiento de la empresa, adaptarse a los cambios regulatorios y fortalecer su presencia en mercados internacionales como Perú y Australia.

Además de la gestión corporativa, los directores aseguran comprender el impacto de iniciativas como P&A Desarrolla, el Programa de Competencias Conductuales y el Programa Bilingüe, diseñadas para potenciar las capacidades de nuestros equipos y fomentar un entorno de aprendizaje continuo. La expansión internacional exige que estén familiarizados con estrategias de internacionalización, considerando los desafíos regulatorios y culturales de cada país.

El cumplimiento normativo es otro aspecto decisivo. La incorporación de políticas como la Ley Karin, la Ley de Delitos Económicos y las medidas de inclusión demanda un conocimiento actualizado en regulación laboral y derechos de los trabajadores.

En términos de sostenibilidad, los directores aseguran mantenerse informados sobre tendencias y mejores prácticas, asegurando que las decisiones de la empresa consideren su impacto ambiental y social. La actualización constante en estos temas permite una gestión más eficiente y alineada con las expectativas del mercado.



Funciones del Directorio con respecto a sostenibilidad

GRI 2-12.c / GRI 2-12.g / GRI 2-13.a / GRI 2-13.b



¿Cómo se resguarda una gestión estratégica sostenible?

GRI 2-12.a / GRI 2-12.b / GRI 2-12.d / GRI 2-12.e / GRI 2-12.f



Objetivos estratégicos

Nuestro equipo ejecutivo desempeña un rol fundamental en la formulación y revisión de los lineamientos y principios fundamentales de la compañía, incluyendo su propósito, valores, estrategia y políticas de desarrollo sostenible. Estos temas son revisados por el Comité Ejecutivo y el Directorio en conjunto, permitiendo su análisis y retroalimentación para garantizar su alineación con la visión y objetivos estratégicos de la empresa.



Debida diligencia

El Directorio tiene un papel fundamental en la supervisión de la debida diligencia de la organización, asegurando una gestión financiera responsable y alineada con el contexto económico. Para ello, se mantienen informados sobre la evolución de la economía nacional e internacional, revisan mensualmente el desempeño financiero de la empresa y evalúan la viabilidad de proyectos estratégicos. A través de este seguimiento, el Directorio identifica riesgos y oportunidades, permitiendo la toma de decisiones que fortalezcan la estabilidad y sostenibilidad del negocio.



Atención al entorno

El Directorio se mantiene atento a las nuevas tendencias ambientales en la industria, así como a los avances en desarrollo y crecimiento en sostenibilidad. Evalúan el desarrollo de la empresa considerando su viabilidad ambiental y alineación con los compromisos corporativos, asegurando que la empresa opere de manera responsable y sostenible.



Grupos de interés

El Directorio supervisa la implementación de políticas y procedimientos que garantizan una gestión responsable con todos los grupos de interés. Reconociendo que los colaboradores son el activo más valioso de la empresa, se mantiene atento a iniciativas que promuevan el bienestar, el desarrollo profesional y un entorno laboral seguro e inclusivo. Asegura que las prácticas organizacionales respeten los derechos de las personas y fomenten relaciones sostenibles con su entorno.



Comités de P&A

GRI 2-9.b



Comité ejecutivo

Compuesto por el Gerente General, la Gerente de Administración y Finanzas y el Gerente Comercial y Desarrollo de Negocios. Este comité es el nexo más directo entre el Directorio y la Alta Dirección, y sus tres miembros participan en forma permanente de las sesiones de directorio. Semanalmente se reúnen para tomar las decisiones del funcionamiento de la empresa.



Comité paritario de Higiene y Seguridad

De acuerdo con la normativa chilena, los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS) de Pares&Alvarez son organismos técnicos de participación conjunta entre la empresa y sus colaboradores, que se reúnen mensualmente para detectar y evaluar riesgos de accidentes y enfermedades profesionales inherentes a la operación, y adoptar acuerdos sobre medidas de prevención, higiene y seguridad.



Comité bipartito de capacitación

Define el uso del servicio de Detección de Necesidades de Capacitación de la OTIC SOFOFA para elaborar, mediante un enfoque participativo en reuniones semestrales, un Plan de Capacitación y Entrenamiento. Este proceso permite identificar brechas de habilidades y orientar la formación hacia los objetivos de la empresa, fortaleciendo el desarrollo de los colaboradores.



Comité editorial

Liderado por la Subgerente de Marketing e integrado por el Gerente General, Gerente de Excelencia Operacional y Gerente Comercial y Desarrollo de Negocios.

Este comité se encarga de revisar, monitorear avances y recopilar información sobre proyectos en desarrollo y futuros, de manera trimestral, para poder asegurar una comunicación asertiva y prevenir impactos no deseados.



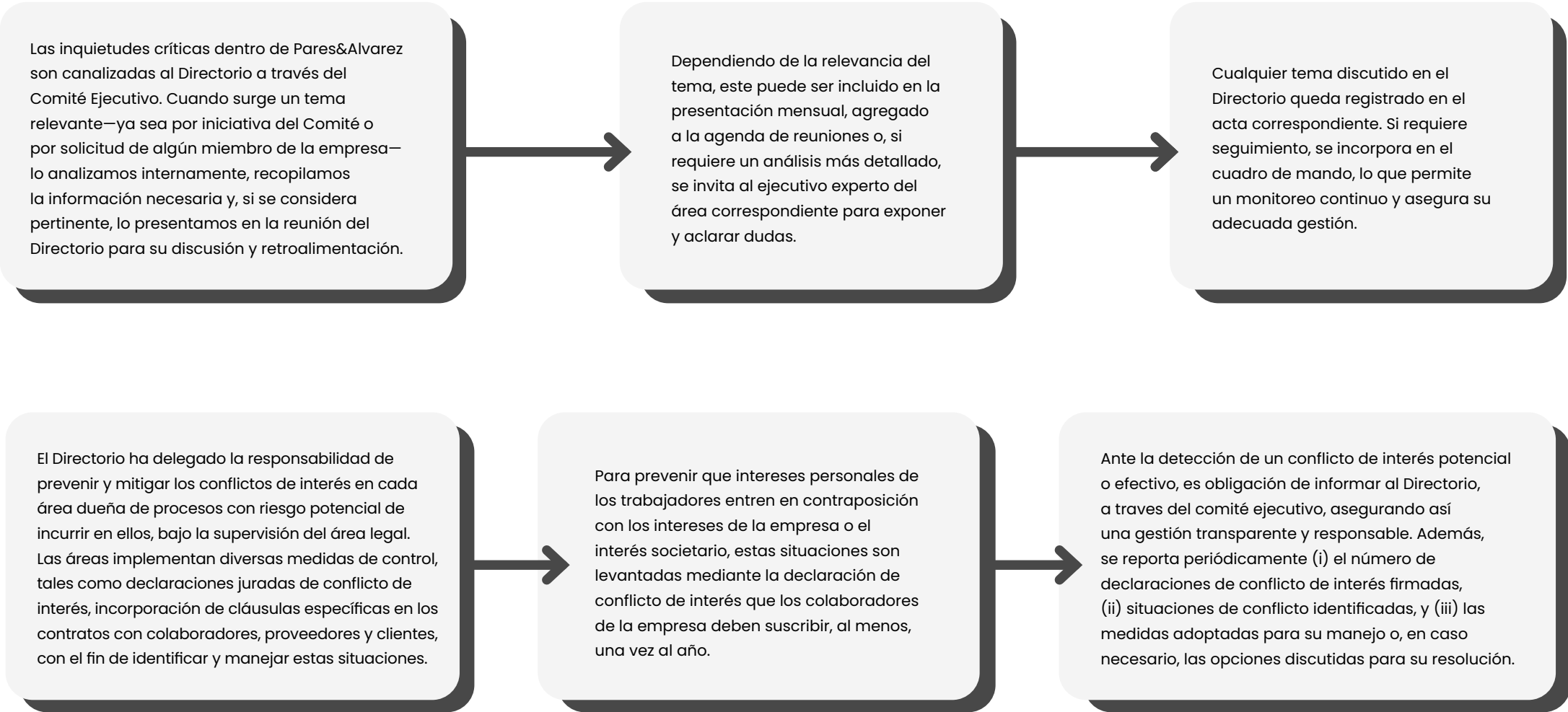
Comité de prevención

Formado por Ley Karin

Supervisa el cumplimiento del protocolo sobre acoso y violencia laboral mediante tres funciones principales: fomentar el buen trato laboral, monitorear las investigaciones sobre acoso y maltrato, y recomendar actividades de intervención para abordar estos problemas. Además, las denuncias verbales solo serán recibidas por miembros del comité.

Comunicación de inquietudes al directorio

GRI 2-15.a / GRI 2-15.b / GRI 2-16.a / GRI 2-26



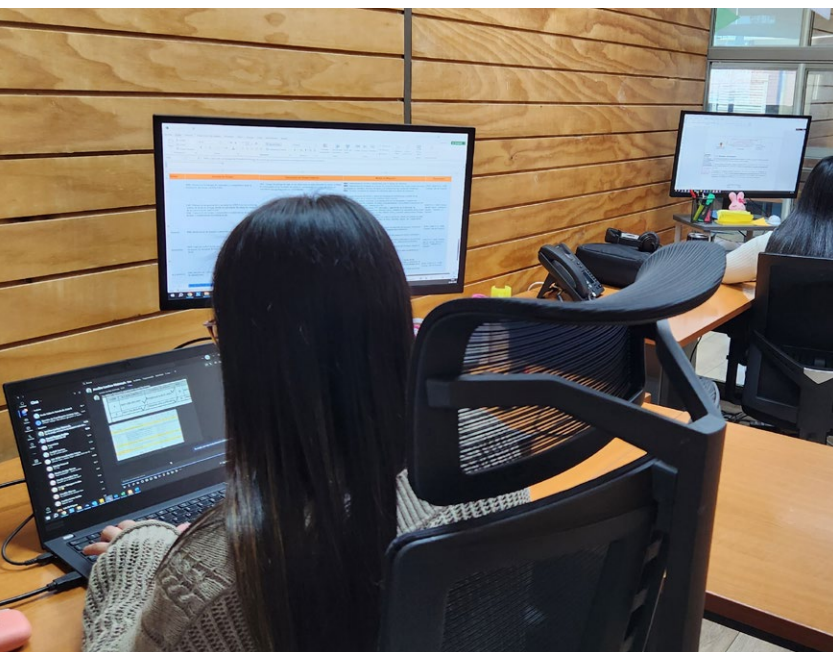
PROTECCIÓN DE DATOS Y CIBERSEGURIDAD

GRI 418-1

Durante este periodo, hemos fortalecido significativamente nuestra estrategia integral de ciberseguridad, consolidando diversas medidas orientadas a proteger eficazmente la información corporativa y la de nuestros clientes, destacando las siguientes acciones:

Monitoreo y autenticación:

- Monitoreo continuo y geolocalización en tiempo real de la infraestructura tecnológica.
- Autenticación multifactorial obligatoria en todas las cuentas corporativas, con verificación cada 24 horas para minimizar riesgos de vulneración de credenciales.



Control y supervisión interna:

- Bloqueo total de puertos USB para evitar accesos no autorizados.
- Control de registro de accesos autorizados e intentos de inicio de sesión.
- Supervisión constante de archivos compartidos o transferidos, tanto en almacenamiento local como en la nube, para detección temprana de posibles amenazas.

Evaluación y gestión proactiva de vulnerabilidades:

- Incorporación de monitoreo especializado mediante servicio externo SOC (Centro de Operaciones de Seguridad), que permite la detección temprana de amenazas, alineado a estándares internacionales.
- Evaluaciones periódicas basadas en la norma ISO 27001 para identificar vulnerabilidades críticas y oportunidades de mejora.
- Actualización constante de políticas internas y controles de acceso para anticipar riesgos emergentes.

Capacitación y cultura de seguridad:

- Campañas para reforzar conductas cruciales en ciberseguridad, como el uso seguro de credenciales, detección de correos maliciosos y la protección de información.

“Para una empresa como Pares&Alvarez, que ha estado a la vanguardia de la innovación en ingeniería multidisciplinaria, la IA ofrece herramientas clave para potenciar la toma de decisiones basada en datos, optimizar recursos y ofrecer soluciones más ágiles y personalizadas a sus clientes. Además, abre la puerta a nuevos modelos de negocio donde el desarrollo de plataformas inteligentes y gemelos digitales será tan estratégico como el diseño estructural o eléctrico.”

Carlos Arestizabal,
Gerente de Tecnologías de la Información.



Gracias a estas medidas consolidadas y al enfoque proactivo adoptado, durante el periodo 2023-2024 no se han registrado incidentes significativos relacionados con filtraciones, robos o pérdidas de información de nuestros clientes, lo que confirma la solidez y eficacia de nuestro sistema integral de seguridad de la información.

Prevención de la corrupción

GRI 205-1 / GRI 205-2 / GRI 2-23.a

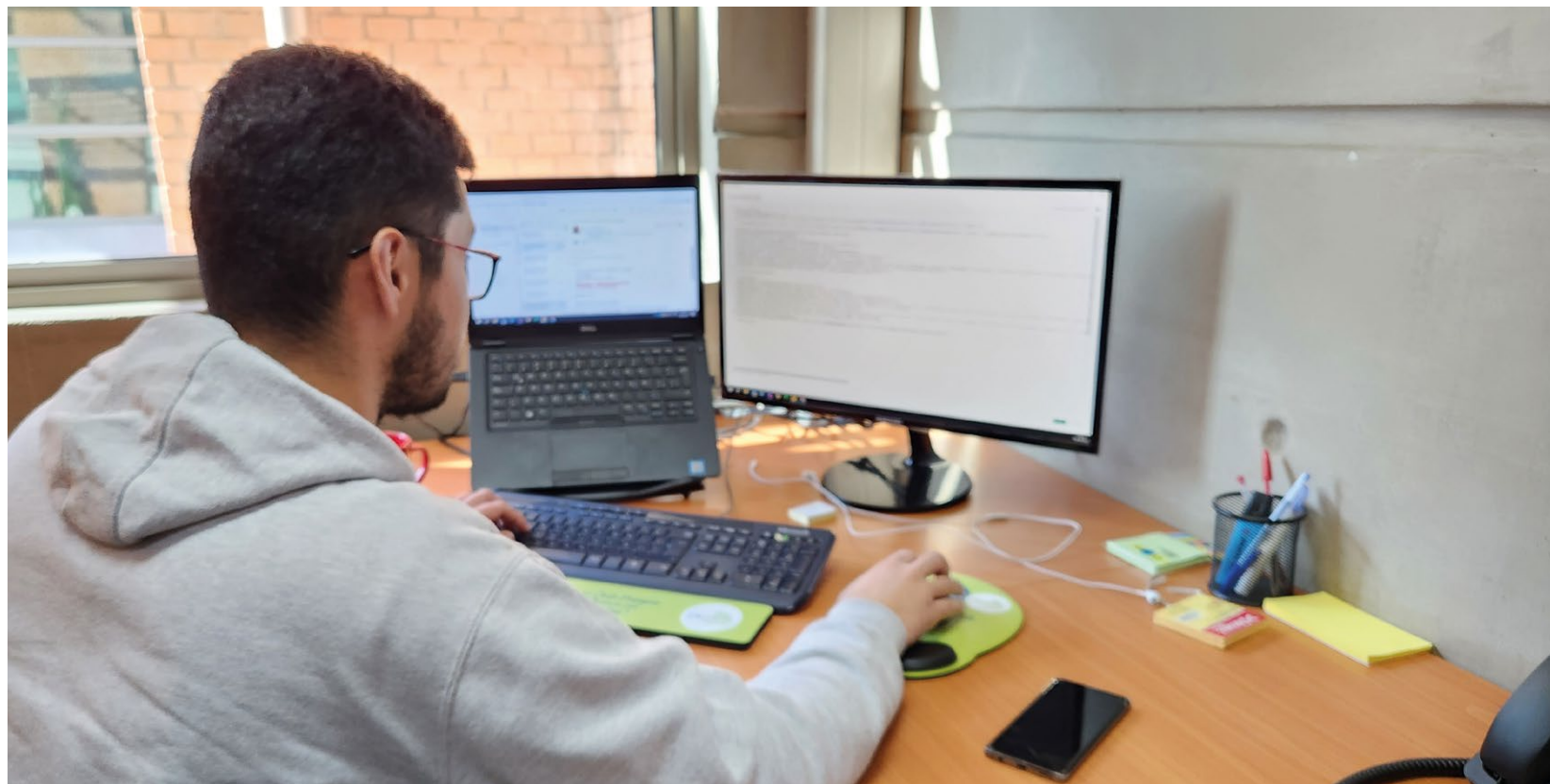
En Pares&Alvarez, la ética y la transparencia son pilares fundamentales en nuestra gestión.

Como parte de nuestro compromiso con la prevención de la corrupción, hemos realizado evaluaciones de riesgo en diversas áreas clave de la organización, incluyendo adquisiciones, área comercial, relación con funcionarios públicos, donaciones y auspicios, rendición de gastos, seguridad informática, y administración y finanzas.

En marzo de 2024, el Directorio aprobó el **Modelo de Prevención del Delito (MPD)** elaborado para P&A, disponiendo su difusión en implementación, para fortalecer la ética, la transparencia y la responsabilidad corporativa.

El MPD de P&A busca prevenir, detectar y responder a conductas ilícitas dentro de la empresa, alineándose con la Ley 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas. Aplica a todos los trabajadores y a nuestras relaciones con terceros, incluyendo proveedores, clientes y organismos públicos. Su implementación abarca sensibilización, capacitación y supervisión, asegurando un entorno corporativo más seguro y sostenible.

El modelo es implementado y supervisado por un experto externo, designado por el Directorio. Actualmente, esta función la desempeña el abogado Cristián Fuenzalida Silva, quien monitorea y actualiza el sistema según normativas y mejores prácticas.



«Este modelo está fundamentado en los sólidos principios éticos que nos impulsan a proteger nuestra organización y su prestigio como una empresa seria, confiable y con un profundo sentido ético. Es así, que asumimos la responsabilidad de guiar, educar y comprometer a nuestros equipos para que comprendan plenamente la importancia de estos valores y su significado en nuestras operaciones diarias»

Víctor Contreras,
Gerente General de P&A

Medidas de Control del MPD

Para asegurar la correcta implementación y eficacia del MPD, se han establecido las siguientes medidas de control generales:

- Capacitaciones sobre el MPD y Ley 20.393.
- Firma de un anexo sobre el MPD en los contratos de trabajo.
- Incorporación de un capítulo sobre el MPD en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS).
- Implementación de un Canal de Denuncias seguro.
- Declaraciones de Conflicto de Interés de trabajadores de P&A.
- Conocimiento de Terceros (Clientes y Proveedores).
- Procedimiento de Donaciones y Auspicios.
- Política de Relación con Funcionarios Públicos.

A la fecha, no se han identificado riesgos de corrupción dentro de la compañía, lo que refuerza la solidez de nuestros controles internos y la integridad en nuestras operaciones. Tampoco se han recibido sanciones o denuncias por este delito.

Nuestras políticas y procedimientos anticorrupción son comunicados a nuestros clientes y proveedores cuando solicitan el MPD o visitan nuestra página web.

En noviembre de 2024, el MPD de P&A fue actualizado para incorporar los cambios introducidos por la Ley de Delitos Económicos (Ley 21.595), levantando los nuevos delitos incorporados a la Ley 20.393, lo que implicó numerosos cambios en la respectiva Matriz de Riesgos.

Canal de denuncias

Uno de los elementos centrales del Modelo es el Canal de Denuncias, el cual garantiza que cualquier persona, ya sea colaborador o tercero, pueda reportar de manera segura y confidencial hechos que puedan constituir un delito que signifique responsabilidad penal de la persona jurídica. Además, promovemos una cultura de puertas abiertas, donde cualquier colaborador puede comunicarse directamente con los líderes de la empresa para plantear preocupaciones o sugerencias de mejora en los procesos organizacionales.



Canal de Denuncias MPD

Permite que cualquier colaborador, de forma anónima, reporte dudas, denuncias o sugerencias relacionadas con los procesos internos.



Canal de Denuncias Ley Karin

Espacio dedicado para denunciar cualquier acto que requiera una respuesta rápida y efectiva dentro de la organización.

GESTIÓN DE IMPACTOS Y MECANISMOS DE REMEDIACIÓN

GRI 2-25.a / GRI 2-25.b / GRI 416-1



Capítulo
Gobernanza

Para promover un entorno de trabajo seguro, transparente y participativo, contamos con diversos canales de comunicación para facilitar el levantamiento de observaciones y promover la mejora continua junto a nuestros colaboradores. Esta herramienta, disponibles para todos, permite analizar experiencias previas, prevenir errores y replicar buenas prácticas en futuras iniciativas.



Mecanismos de levantamiento y gestión de reclamos

Para promover un entorno de trabajo seguro, transparente y participativo, hemos implementado diversos canales para que los colaboradores y otros grupos de interés puedan comunicar inquietudes o reportar irregularidades:

- **No conformidades:**

Los colaboradores pueden registrar una no conformidad a través de los canales establecidos por el Departamento de Calidad. Estas situaciones son gestionadas con el objetivo de abordar desviaciones e implementar mejoras, asegurando su análisis, corrección y seguimiento adecuado.

Las no conformidades pueden estar relacionadas con el incumplimiento de nuestro Sistema de Gestión Integrado (SGI), requisitos técnicos o normativas legales aplicables. Este procedimiento se aplica a todas las actividades, productos o servicios que presenten brechas en materia de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional o Medio Ambiente.



Remediación y mejora continua

GRI 2-25.c

- **Acciones correctivas:** Como parte del proceso de mejora continua, las acciones correctivas se implementan para prevenir la recurrencia de los eventos y fortalecer el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Sistema de Gestión Integrado. Estas pueden derivarse de uno o varios reclamos de no conformidades, reclamos de clientes o hallazgos de auditorías internas, externas o de organismos certificadores.
- **Lecciones aprendidas:** El Departamento de Calidad mantiene un registro digital con información consolidada de las lecciones aprendidas de todos los proyectos disponibles para los colaboradores. Esta base de conocimiento facilita la toma de decisiones informadas, permite mitigar errores y refuerza la gestión futura mediante la integración de aprendizajes clave.
- **Plataforma de mejora continua:** Desde el Departamento de Productividad y Mejora Continua, se impulsa una plataforma colaborativa en la que los colaboradores pueden proponer ideas de mejora, fomentando la participación activa, la innovación y el compromiso con la mejora continua dentro de la organización.



Participación de los grupos de interés

GRI 2-25.d

El diálogo constante con los grupos de interés es clave para la gestión sostenible de nuestra empresa. Para ello, hemos establecido diversas instancias de comunicación:

- **Clientes:** Encuestas de satisfacción, reuniones periódicas y atención de reclamos.
- **Colaboradores:** Encuestas de clima laboral, reuniones internas y canales de denuncia.
- **Proveedores:** Coordinación con sus contrapartes a través de reuniones periódicas.
- **Comunidad:** Acceso al canal de denuncias en la página web.
- **Accionistas y directores:** Reuniones para evaluar el desempeño y definir estrategias.



Seguimiento y evaluación de la efectividad

GRI 2-25.e

Un ejemplo concreto de seguimiento es la realización de reuniones de resultados de clima organizacional, donde los colaboradores pueden expresar sus preocupaciones y sugerencias. Con base en estas instancias, se diseñan planes de acción que se implementan en el siguiente período, asegurando mejoras en la gestión de personas y fortaleciendo la cultura organizacional.

COMPROMISOS POR LA SOSTENIBILIDAD

GRI 2-23.c / GRI 2-23.d / GRI 2-23.e / GRI 2-23.f

Nuestras políticas y compromisos rigen en todos los procesos y niveles de la organización. Se alinean con las políticas de nuestros clientes y fomentamos que nuestros proveedores también las adopten. La creación y actualización de estas políticas se realiza en el Comité Ejecutivo y su aprobación está a cargo de la Gerencia General (CEO). Anualmente, se revisan para determinar si requieren modificaciones o deben mantenerse.

Cada política y compromiso adquirido se comunica internamente a través de nuestros canales oficiales: comunicados de la empresa, portal web interno (intranet), Portal BUK.

Actualmente, contamos con seis políticas relevantes:

- 1. Política del SGI (Sistema de Gestión Integrado):** Define los lineamientos para la gestión eficiente y sostenible de nuestros procesos.
- 2. Modelo de Prevención del Delito:** Establece medidas para prevenir, detectar y gestionar riesgos asociados a delitos corporativos.
- 3. Código de Ética:** Norma la conducta empresarial y las relaciones con nuestros grupos de interés.
- 4. Política de Inclusión y Diversidad:** Promueve un entorno laboral equitativo, respetuoso y libre de discriminación.
- 5. Plan de Retención de Talento:** Estrategias para atraer, desarrollar y fidelizar a nuestro capital humano.
- 6. Política de Capital Humano:** Regula la gestión del talento y el desarrollo profesional dentro de la empresa.



Derechos humanos

GRI 2-23.b

En P&A, el cumplimiento normativo y legal es un pilar fundamental de nuestras operaciones. Promovemos un entorno de trabajo basado en el respeto, la colaboración y un clima laboral adecuado, integrando el cumplimiento regulatorio como un eje central en nuestra gestión y liderazgo.



Derechos con los que nos comprometemos internamente:

- Salarios y beneficios justos. Partiendo con una renta mínima de 22 UF.
- Condiciones de trabajo seguras y buscando el bienestar integral de nuestros colaboradores en cualquier tipo de trabajo a realizar.
- Salud compatible con el trabajo a realizar, entrega de kit ergonómico con un alto estándar, contratación de extranjeros acorde a la ley, velar por la no explotación de menores rechazando el trabajo infantil.
- Igualdad de oportunidades y diversidad: Proceso de reclutamiento y selección sin sesgos, donde acorde al perfil de cargo, contratamos al mejor candidato para dicho rol, sin discriminación según nuestra política de diversidad e inclusión.
- Desarrollo profesional y capacitación: Disponibilidad de una plataforma completa para el desarrollo a través de la Capacitación de nuestros profesionales.
- Compromiso y motivación: trabajamos fuertemente en mantener el buen clima laboral, basado en el respeto, colaboración y foco, que nos caracteriza.

Derechos humanos internacionalmente reconocidos en nuestro compromiso:

- Derecho a un trabajo justo y favorable
- Derecho a la no discriminación
- Derecho a la privacidad
- No explotación infantil

Cumplimiento normativo

GRI 2-24 / GRI 2-27.a

Cada política y compromiso que impacta un proceso es implementado y supervisado junto a los líderes de área, asegurando su correcta aplicación y actualización. Esto incluye la capacitación del personal para garantizar un ciclo efectivo de implementación y control.

El cumplimiento normativo es esencial en los procesos de licitación, ya que nuestros clientes requieren documentación que acredite nuestra adhesión a compromisos y políticas. Esto no solo permite cumplir con sus exigencias, sino que también fortalece nuestra posición en nuevas postulaciones.

Para nuestros proveedores, realizamos revisiones mensuales de cumplimiento normativo. Cualquier desviación se gestiona de inmediato para evitar impactos en la operación.

Pares&Alvarez cuenta con canales de alerta y mecanismos de detección temprana para identificar y gestionar riesgos legales de manera proactiva. Gracias a este enfoque, mantenemos un historial sin incumplimientos, reflejando nuestro compromiso con la transparencia y la ética empresarial.

Además, aplicamos políticas de control específicas para prevenir delitos contemplados en la Ley 20.393, entre ellas:

- **Política de Adquisiciones**
- **Política de Relación con Funcionarios Públicos**
- **Política de Donaciones y Auspicios**
- **Política de Identificación y Gestión de Conflictos de Interés**
- **Política de Capital Humano**
- **Política Comercial**
- **Procedimiento de Rendición de Gastos**



A photograph of three women in an office setting. One woman is seated at a desk, looking at a large computer monitor. Two other women are standing behind her, looking at the screen. The woman on the left is wearing a black blazer over a red top and beige pants. The woman in the middle is wearing a yellow blazer. The woman on the right is wearing a white top and a black patterned cardigan. A large red diagonal banner covers the bottom half of the image, containing the text '06' and 'SOBRE ESTE REPORTE'.

06

SOBRE ESTE REPORTE

APROBACIÓN Y SUPERVISIÓN DEL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2023- 2024

El reporte de sostenibilidad 2023-2024 abarca la gestión realizada durante estos dos años, reflejando el compromiso con la sostenibilidad, la transparencia y la comunicación efectiva con los grupos de interés.

En materia de gestión de sostenibilidad, el Directorio supervisa la efectividad de la Política de Sostenibilidad, así como la implementación de sus planes, la elaboración de informes y el proceso de diálogo con los distintos actores principales. Este reporte ha sido aprobado por el Gerente General, asegurando la rigurosidad y alineación con los estándares de divulgación corporativa.

Como parte de su función, el Comité Ejecutivo y el área de sostenibilidad, han asumido la responsabilidad de revisar el estudio de materialidad y la estructura de contenido con el objetivo de garantizar la entrega de información completa, veraz y oportuna a los grupos de interés.

Definición de la materialidad

GRI 3-1 / GRI 3-3

La determinación de temas materiales se ha convertido en un pilar fundamental de nuestra gestión. A través de un proceso riguroso que combina consulta a partes interesadas y análisis documental del entorno, hemos identificado y priorizado aquellos temas que son críticos, tanto para P&A como para la sociedad en su conjunto.

Al abordar estos temas, reforzamos nuestro compromiso con la transparencia y rendición de cuentas, alineándonos con los estándares GRI y reafirmamos nuestra búsqueda constante de excelencia operativa y la generación de valor a largo plazo para todas nuestras partes interesadas.

Identificación y priorización de los temas materiales

Llevamos a cabo un proceso integral para definir los temas materiales que guían nuestra estrategia de sostenibilidad. Para ello, aplicamos metodologías reconocidas a nivel internacional, asegurando que nuestras prioridades reflejen tanto nuestros impactos más relevantes como las expectativas de nuestros grupos de interés.

Realizamos un análisis PESTEL, evaluando los factores Políticos, Económicos, Sociales, Tecnológicos, Ambientales y Legales que influyen en nuestra operación y en el contexto global. Este

estudio nos permitió identificar tendencias determinantes y desafíos estratégicos en materia de sostenibilidad.

Además, analizamos a cinco empresas de nuestro rubro, tanto en Chile como a nivel internacional, para conocer mejores prácticas y estrategias de sostenibilidad, permitiéndonos comparar nuestra gestión con referentes del sector.

Creemos en la importancia de escuchar a quienes forman parte de nuestra empresa y a quienes impactamos con nuestras operaciones. Por eso, realizamos entrevistas con nuestros gerentes, quienes aportaron una visión estratégica sobre los desafíos y prioridades en materia de sostenibilidad.

Asimismo, llevamos a cabo una encuesta dirigida a grupos de interés internos y externos, con el propósito de conocer su perspectiva sobre los temas materiales y evaluar su nivel de relevancia.

Además, realizamos un focus group con actores relevantes de nuestro entorno para conocer su percepción sobre Pares&Alvarez y nuestros temas materiales.

Gracias a este proceso de consulta y análisis, hemos consolidado una estrategia alineada con los estándares internacionales de sostenibilidad, garantizando que nuestros esfuerzos respondan a los desafíos actuales y futuros del sector.

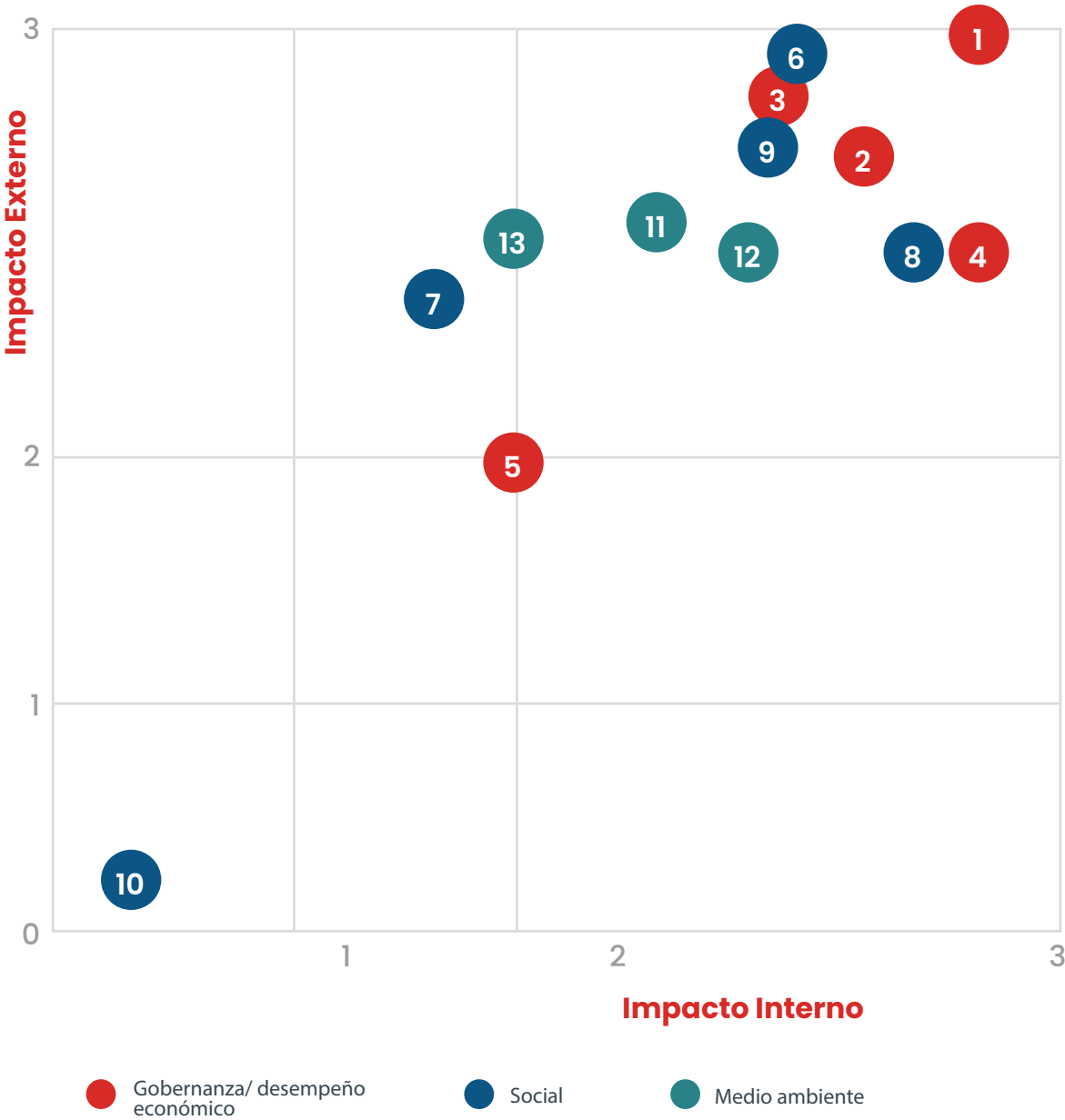
Validación de los temas materiales

GRI 3-2

El Comité Ejecutivo y el área de sostenibilidad supervisó la validación del proceso de actualización del estudio de materialidad para los años 2023 y 2024, manteniendo un compromiso constante con el avance en la gestión ASG.

Tipo de casos	Tema Material
Gobernanza/ desempeño económico	1 Cumplimiento normativo y ética empresarial
Gobernanza/ desempeño económico	2 Calidad de servicio
Gobernanza/ desempeño económico	3 Aporte a la cadena de valor industrial
Gobernanza/ desempeño económico	4 Ciberseguridad (protección de datos)
Gobernanza/ desempeño económico	5 Excelencia operacional
Social	6 Salud y seguridad ocupacional
Social	7 Atracción, retención y desarrollo del talento
Social	8 Diversidad, equidad e inclusión
Social	9 Participación de colaboradores
Social	10 Relacionamiento y desarrollo comunitario
Medio ambiente	11 Promoción de tecnologías respetuosas con el ambiente
Medio ambiente	12 Sostenibilidad de proyectos industriales
Medio ambiente	13 Aporte a la disminución de huella de carbono

Matriz de Temas Materiales



ÍNDICE DE CONTENIDOS CON INDICADORES

Indicador	Nombre	Descripción	Capítulo/ Omisiones/ Respuesta	Página
Declaración de uso				
GRI 1: Fundamentos (2021) P&A HA PRESENTADO LA INFORMACIÓN CITADA EN ESTE ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE 01 DE ENERO 2024 Y 31 DE DICIEMBRE DE 2024 UTILIZANDO COMO REFERENCIA LOS ESTÁNDARES GRI				
GRI 2: Contenidos Generales (2021)				
La organización y sus prácticas de presentación de informes				
2-1.a	Nombre legal	Nombre legal	Perfil de la empresa	4
2-1.b	Naturaleza de la propiedad y su forma jurídica	Naturaleza de la propiedad y su forma jurídica	Perfil de la empresa	4
2-1.c	Ubicación sede central	Ubicación sede central	Perfil de la empresa	4
2-1.d	En qué países opera	En qué países opera	Perfil de la empresa	4
2-2.a	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Perfil de la empresa	5
2-2.b	Estados financieros consolidados y auditados	Si la organización tiene estados financieros consolidados y auditados o información financiera archivada en registros públicos	No son públicos	
2-2.c	Diferencias entidades	Especificar las diferencias existentes entre la lista de entidades incluida en sus informes financieros y la de sus informes de sostenibilidad	Perfil de la empresa	5
2-2.d	Enfoque para consolidar información	Explicar el enfoque adaptado para consolidar la información, si la organización se compone de varias entidades	Perfil de la empresa	5
2-3.a	Periodo de informe y frecuencia	Periodo objeto del informe y frecuencia de informes de sostenibilidad	Perfil de la empresa	5
2-3.b	Periodo objeto de informes financieros	Periodo objeto de informes financieros y, en caso de que no se alinee con el periodo objeto de los informes de sostenibilidad, explicar la razón	Perfil de la empresa	5
2-3.c	Fecha publicación informe	Fecha de publicación del informe o de la información presentada	Perfil de la empresa	5
2-3.d	Punto de contacto	Especificar punto de contacto para cuestiones relacionadas con el informe o información presentada	Perfil de la empresa	5

Indicador	Nombre	Descripción	Capítulo/ Omisiones/ Respuesta	Página
2-4.a	Actualización información	Actualización de la información presentada en periodos objeto de informes anteriores	Perfil de la empresa	5
2-4.a.i	Motivo actualizaciones	Motivo de actualizaciones	Perfil de la empresa	5
2-4.a.ii	Efecto actualizaciones	Efecto de actualizaciones	Perfil de la empresa	5
2-5.a.ii	Participación máximo órgano	Indicar si el máximo órgano de gobierno y los altos ejecutivos participan y, de ser así, de qué manera	Perfil de la empresa	5
2-5.b.i	Verificación externa-Enlace	Si la presentación de informes de sostenibilidad de la organización se ha sometido a verificación externa, facilitar un enlace o referencia al informe de verificación externa o a la declaración de verificación	No se verificará externamente	
2-5.b.ii	Verificación externa-Describir qué se ha verificado	Si la presentación de informes de sostenibilidad de la organización se ha sometido a verificación externa, describir qué se ha verificado y en base a qué e indicar los estándares de verificación utilizados, el nivel de verificación obtenido y cualquier limitación del proceso de verificación	No se verificará externamente	
2-5.b.iii	Verificación externa-Describir relación	Si la presentación de informes de sostenibilidad de la organización se ha sometido a verificación externa, describir la relación existente entre la organización y el proveedor de la verificación	No se verificará externamente	
Actividades y trabajadores				
2-6.a	Sector actividades	Indicar el sector o sectores en los que tiene actividad	Desarrollo del negocio	30
2-6.b	Cadena de valor	Describir su cadena de valor	Desarrollo del negocio	30
2-6.c	Relaciones comerciales	Indicar relaciones comerciales pertinentes	Desarrollo del negocio	31
2-6.d	Cambios significativos	Describir los cambios significativos en 2-6.a, 2-6.b, 2-6.c con respecto al periodo objeto del informe	Desarrollo del negocio	31
2-7.a	Empleados- N° total	Total empleados desglosado por género y región	Anexo	93
2-7.b	Empleados- tipo de trabajadores	Indicar el número total por tipo de trabajadores	Gestión social	44
2-7.c	Empleados- métodos	Describe los métodos y las suposiciones empleados para compilar los datos y si se presentan las cifras	Gestión social	37

Indicador	Nombre	Descripción	Capítulo/ Omisiones/ Respuesta	Página
2-7.d	Empleados- contexto	Presente la información de contexto necesaria para entender los datos presentados en la pregunta anterior	Gestión social	44
2-8.i	Trabajadores que no son empleados- N°	Indique el número total de trabajadores que no son empleados y cuyo trabajo es controlado por la organización	Gestión social	44
2-8.ii	Trabajadores que no son empleados- tipos de trabajadores	Describa los tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con la organización	Gestión social	44
2-8.iii	Trabajadores que no son empleados- tipo de trabajos	Describa el tipo de trabajo que realizan.	Gestión social	44
Gobernanza				
2-9.a	Estructura gobernanza	Describa estructura de gobernanza y comités del máximo órgano de gobierno	Gobierno corporativo	63
2-9.b	Enumerar comités	Enumere comités del máximo órgano de gobierno encargados de la toma de decisiones y de la supervisión de la gestión de los impactos de la organización sobre la economía, medio ambiente y personas	Gobierno corporativo	67
2-9.c	Composición máximo órgano	Describa la composición del máximo órgano y sus comités	Gobierno corporativo	63 y 67
2-10.a	Procesos designación y selección máximo órgano	Describa los procesos de designación y selección del máximo órgano de gobierno y sus comités	Gobierno corporativo	64
2-10.b	Criterios selección máximo órgano	Describa los criterios empleados para designar y seleccionar a los miembros del máximo órgano de gobierno	Gobierno corporativo	64
2-11.	Presidente del máximo órgano de gobierno	Presidente del máximo órgano de gobierno	Gobierno corporativo	64
2-12.a	Función del máximo órgano de gobierno en el desarrollo, aprobación y actualización propósito	Función del máximo órgano de gobierno y los altos ejecutivos en el desarrollo, aprobación y actualización del propósito de la organización	Gobierno corporativo	66
2-12.b	Función del máximo órgano de gobierno en el desarrollo, aprobación y actualización valores o misión	Función del máximo órgano de gobierno y los altos ejecutivos en el desarrollo, aprobación y actualización de las declaraciones de valores o misión	Gobierno corporativo	66
2-12.c	Función del máximo órgano de gobierno en el desarrollo, aprobación y actualización estrategias, políticas y objetivos desarrollo sostenible	Función del máximo órgano de gobierno y los altos ejecutivos en el desarrollo, aprobación y actualización de las estrategias relacionadas con el desarrollo sostenible	Gobierno corporativo	65

Indicador	Nombre	Descripción	Capítulo/ Omisiones/ Respuesta	Página
2-12.d	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos- economía	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos- economía	Gobierno corporativo	66
2-12.e	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos- medio ambiente	Función del máximo órgano de gobierno y los altos ejecutivos en el desarrollo, aprobación y actualización de los objetivos relacionados con el desarrollo sostenible	Gobierno corporativo	66
2-12.f	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos - personas	Función del máximo órgano en la supervisión de la debida diligencia de la organización y de otros procesos para identificar y abordar sus impactos sobre la economía, medioambiente y personas.	Gobierno corporativo	66
2-12.g	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la eficacia de los procesos	Función del máximo órgano de gobierno en la revisión de la eficacia de los procesos de la organización, según lo descrito en 2-12.b, e indicar la frecuencia de estas revisiones	Gobierno corporativo	65
2-13.a	Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	Describir cómo delega el máximo órgano de gobierno la responsabilidad de gestión de los impactos de la organización sobre la economía, medioambiente y personas	Gobierno corporativo	64 y 65
2-13.b	Procesos y frecuencia con la que los altos ejecutivos y otros empleados informan al máximo órgano de gobierno sobre la gestión de los impactos de la organización	Describir los procesos y la frecuencia con la que los altos ejecutivos y otros empleados informan al máximo órgano de gobierno sobre la gestión de los impactos de la organización sobre la economía, medioambiente y personas	Gobierno corporativo	65
2-14.	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Perfil de la empresa	5
2-15.a	Conflictos de interés- procesos	Describir los procesos para que el máximo órgano de gobierno asegure que los conflictos de interés se previenen y mitigan	Gobierno corporativo	68
2-15.b	Conflictos de interés- si se informa	Indicar si se informa de los conflictos de interés a los grupos de interés	Gobierno Corporativo	68
2-16.a	Comunicación de preocupaciones críticas- máximo órgano	Describir si se comunican las inquietudes críticas al máximo órgano de gobierno y de qué manera	Gobierno corporativo	68
2-16.b	Comunicación de preocupaciones críticas- N°	Indicar el número total y la naturaleza de las inquietudes críticas comunicadas al máximo órgano de gobierno durante el periodo objeto del informe	No hay información	

Indicador	Nombre	Descripción	Capítulo/ Omisiones/ Respuesta	Página
2-17.	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	Presentar información sobre las medidas adoptadas para incrementar los conocimientos, habilidades y experiencia colectivos del máximo órgano de gobierno en materia de desarrollo sostenible	Gobierno corporativo	64
2-18.a	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno- procesos	Describir los procesos de evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno en lo relativo a la supervisión de la gestión de los impactos de la organización sobre la economía, medioambiente y personas	Modalidad de evaluación en proceso, aún no implementada.	
2-18.b	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno- independencia y frecuencia	Indicar si las evaluaciones son independientes y la frecuencia con que se realizan	Estas evaluaciones son independientes. No hay evaluación formal, es constante seguimiento.	
2-18.c	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno- medidas	Describir las medidas adoptadas en respuesta a las evaluaciones, incluidos los cambios en la composición del máximo órgano de gobierno y en las prácticas organizativas	Modalidad de evaluación en proceso, aún no implementada.	
2-19.a	Políticas de remuneración	Describir las políticas de remuneración de los miembros del máximo órgano de gobierno y de los altos ejecutivos	Gestión social	46 y 47
2-19.b	Políticas de remuneración- gestión de impactos	Describir cómo se vinculan las políticas de remuneración de los miembros del máximo órgano de gobierno y de los altos ejecutivos con sus objetivos y su desempeño en la gestión de los impactos de la organización sobre la economía, medioambiente y personas	Gestión social	46 y 47
2-20.a	Proceso para determinar la remuneración - políticas	Describir el proceso de diseño de sus políticas de remuneración y de determinación de la remuneración	Gestión social	47
2-20.b	Proceso para determinar la remuneración- votos	Presentar información sobre el resultado de los votos de los grupos de interés en relación a las políticas y las propuestas de remuneración, si procede	No hay voto	
2-21.a	Ratio de compensación total anual	Presentar el ratio de compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización con respecto a la mediana de la compensación total anual de todos los empleados	Por decisión estratégica, no se responderá	
2-21.b	Ratio de compensación total anual- %	Presentar el ratio del porcentaje de incremento de la compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización con respecto a la mediana del porcentaje de incremento de la compensación total anual de todos los empleados	Por decisión estratégica, no se responderá	

Indicador	Nombre	Descripción	Capítulo/ Omisiones/ Respuesta	Página
2-21.c	Ratio de compensación total anual- contexto	Presentar la información contextual necesaria para entender los datos y cómo se han recopilado	Por decisión estratégica, no se responderá	
Estrategia, políticas y prácticas				
2-22.	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Declaración del máximo órgano de gobierno o el más alto ejecutivo de la organización sobre la importancia del desarrollo sostenible para la organización y su estrategia de contribución a este	Perfil de la empresa	6, 7
2-23.a	Compromisos de política- conducta empresarial responsable	Describir sus compromisos y políticas de conducta empresarial responsable	Gobierno corporativo	70
2-23.b	Compromisos de política- derechos humanos	Describir sus compromisos y políticas específicas para respeto de los derechos humanos	Gobierno corporativo	75
2-23.c	Compromisos de política - enlaces	Proporcionar enlaces a los compromisos y políticas si son de acceso público o, si los compromisos y políticas no están disponibles para el público, explicar la razón	Gobierno corporativo	74
2-23.d	Compromisos de política - nivel	Indicar el nivel al que se aprobó cada uno de los compromisos y políticas dentro de la organización, y si se trata del máximo nivel	Gobierno corporativo	74
2-23.e	Compromisos de política - aplicación	Indicar la medida en que los compromisos y políticas son de aplicación a las actividades de la organización y a sus relaciones comerciales	Gobierno corporativo	74
2-23.f	Compromisos de política - comunicación	Describir cómo se comunican los compromisos y políticas a trabajadores, socios comerciales, y otras partes pertinentes	Gobierno corporativo	74
2-24.	Cumplimiento de leyes y reglamentos	Incorporación de los compromisos y políticas	Gobierno corporativo	76
2-25.a	Procesos para remediar los impactos negativos- compromisos	Describir sus compromisos para proporcionar o colaborar en la remediación de los impactos negativos que la organización reconoce que ha ocasionado o a los que ha contribuido	Gobierno corporativo	72
2-25.b	Procesos para remediar los impactos negativos- enfoque	Describir su enfoque para identificar y abordar las reclamaciones, incluidos los mecanismos de quejas y reclamación que ha instaurado o en los que participa	Gobierno corporativo	72
2-25.c	Procesos para remediar los impactos negativos- procedimientos	Describir otros procesos mediante los que proporciona o colabora en la remediación de los impactos negativos que la organización reconoce que ha ocasionado o a los que ha contribuido	Gobierno corporativo	73

Indicador	Nombre	Descripción	Capítulo/ Omisiones/ Respuesta	Página
2-25.d	Procesos para remediar los impactos negativos- participación grupos de interés	Describir cómo se cuenta con la participación de los grupos de interés que son los usuarios previstos de los mecanismos de quejas y reclamación para el diseño, la revisión, la operación y la mejora de estos mecanismos	Gobierno corporativo	73
2-25.e	Procesos para remediar los impactos negativos- seguimiento eficacia	Describir cómo hace la organización un seguimiento de la eficacia de los mecanismos de quejas y reclamación y de otros procesos de remediación y presentar ejemplos de su eficacia, con la retroalimentación de los grupos de interés	Gobierno corporativo	73
2-26.	Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Gobierno corporativo	68
2-27.a	Cumplimiento de leyes y reglamentos- N° casos	Presentar información sobre el número total de casos de incumplimiento significativos de la legislación y las normativas durante el periodo objeto del informe	Gobierno corporativo	76
2-27.b	Cumplimiento de leyes y reglamentos- Valor monetario	Informar el número total y el valor monetario de las multas que se pagaron durante el periodo objeto del informe por el incumplimiento de la legislación y las normativas	No existen casos de incumplimiento legislativo	
2-27.c	Cumplimiento de leyes y reglamentos- casos de incumplimiento	Describir los casos de incumplimiento significativos		
2-27.d	Cumplimiento de leyes y reglamentos- determinación	Describir cómo ha determinado los casos de incumplimiento significativos		
2-28.	Miembro de asociaciones	Afiliación a asociaciones	Anexos	100
Participación de los grupos de interés				
2-29.	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Gestión social	59
2-30.	Convenios de negociación colectiva	Convenios de negociación colectiva	No tenemos sindicato	
GRI 3: Temas materiales (2021)				
3-1.	Proceso para determinar temas materiales		Sobre este reporte	78
3-2.	Lista de temas materiales		Sobre este reporte	79
3-3.	Gestión de temas materiales		Sobre este reporte	78

Indicador	Nombre	Descripción	Tema material relacionado	Capítulo/ Omisiones/ Respuesta	Página
GRI Específicos					
Categoría: Economía					
Impactos económicos indirectos (2016)					
203-1	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	Descripción de inversiones en infraestructura y servicios que benefician a la comunidad local.	Relacionamiento y desarrollo comunitario	Gestión social	59
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	Impactos económicos indirectos significativos, como desarrollo local y empleo.	Relacionamiento y desarrollo comunitario	Gestión social	59
Prácticas de abastecimiento (2016)					
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	Proporción del gasto en proveedores locales en relación con el gasto total.	Prácticas de abastecimiento responsables	Anexo	99
Anticorrupción (2016)					
205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.	Cumplimiento normativo y ética empresarial	Gobierno corporativo	70
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos anticorrupción.	Cumplimiento normativo y ética empresarial	Gobierno corporativo	70 y 101
205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	Casos confirmados de corrupción y medidas correctivas aplicadas.	Cumplimiento normativo y ética empresarial	Pares&Alvarez nunca ha sido condenada por corrupción ni ha recibido denuncias por este delito.	
Categoría: Medio Ambiente					
Evaluación ambiental del proveedor (2016)					
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	Proveedores evaluados en función de criterios ambientales.	Prácticas de abastecimiento responsables	No existen criterios ambientales para la selección	
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y acciones tomadas.	Prácticas de abastecimiento responsables	No existen criterios para evaluar y filtrar a proveedores. En 2025 se trabajará en criterios sostenibles para proveedores.	

Indicador	Nombre	Descripción	Tema material relacionado	Capítulo/ Omisiones/ Respuesta	Página
Categoría: Desempeño social					
Empleo (2016)					
401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Nuevas contrataciones y tasas de rotación de empleados.	Atracción, retención y desarrollo del talento	Gestión social	44, 45, 46, 48, 94, 95, 96, 97
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Beneficios ofrecidos a empleados de jornada completa, no disponibles para temporales.	Atracción, retención y desarrollo del talento	Gestión social	52
401-3	Permiso parental	Tasas de retorno y retención después del permiso parental.	Accesibilidad y participación de colaboradores	Anexo	98
Relaciones trabajador- empresa (2016)					
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Plazo mínimo de aviso dado a empleados respecto a cambios operacionales.	Accesibilidad y participación de colaboradores	Gestión social	55
Salud y seguridad en el trabajo (2018)					
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Descripción del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo.	Salud y seguridad ocupacional	Gestión social	56
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control.	Salud y seguridad ocupacional	Gestión social	56
403-3	Servicios de salud en el trabajo	Servicios de salud ocupacional para empleados.	Salud y seguridad ocupacional	Gestión social	52 y 57
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Consulta y participación de los trabajadores en temas de salud y seguridad.	Salud y seguridad ocupacional	Gestión social	58
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Programas de capacitación en salud y seguridad ocupacional.	Salud y seguridad ocupacional	Gestión social	57 y 58
403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	Programas para promover la salud de los empleados.	Salud y seguridad ocupacional	Gestión social	57 y 58
403-7	Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	Prevención y mitigación de impactos en salud y seguridad en la cadena de valor.	Salud y seguridad ocupacional	Gestión social	57

Indicador	Nombre	Descripción	Tema material relacionado	Capítulo/ Omisiones/ Respuesta	Página
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Cobertura de trabajadores en el sistema de gestión de salud y seguridad.	Salud y seguridad ocupacional	Gestión social	56
403-9	Lesiones por accidente laboral	Lesiones relacionadas con el trabajo, como frecuencia y gravedad.	Salud y seguridad ocupacional	Gestión social	58
403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	Casos de enfermedades relacionadas con el trabajo.	Salud y seguridad ocupacional	Gestión social	58
Capacitación y educación (2016)					
404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	Promedio de horas de capacitación por empleado.	Atracción, retención y desarrollo del talento	Gestión social	51
404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Programas de actualización de habilidades y transición laboral.	Atracción, retención y desarrollo del talento	Gestión social	48
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional.	Atracción, retención y desarrollo del talento	El proceso de evaluación aún no se ha completado en todas las gerencias; se proyecta contar con la información consolidada en 2025	
Diversidad e igualdad de oportunidades (2016)					
405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Diversidad en el personal y en los órganos de gobierno.	Diversidad, equidad e inclusión	Anexo	101
405-2	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	Relación salarial entre mujeres y hombres en la organización.	Diversidad, equidad e inclusión	Por decisión estratégica, no se responderá	
No discriminación (2016)					
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Casos de discriminación identificados y medidas correctivas aplicadas.	Diversidad, equidad e inclusión	No hubo	
Comunidades locales (2016)					

Indicador	Nombre	Descripción	Tema material relacionado	Capítulo/ Omisiones/ Respuesta	Página
413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	Operaciones con participación activa y evaluación del impacto en la comunidad local.	Relacionamiento y desarrollo comunitario	Gestión social	59
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	Operaciones con impactos negativos significativos en las comunidades locales.	Relacionamiento y desarrollo comunitario	No procede, no tenemos impactos negativos significativos	
Evaluación social de los proveedores (2016)					
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Proveedores evaluados en función de criterios sociales.	Prácticas de abastecimiento responsables	No existen criterios de selección de proveedores	
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y acciones tomadas.	Prácticas de abastecimiento responsables	No existe filtro asociado a criterios sociales	
Salud y seguridad de los clientes (2016)					
416-1	Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	Evaluación de los impactos en salud y seguridad de productos y servicios.	Calidad de servicio	Gobierno Corporativo	72 y 92
Privacidad del cliente (2016)					
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Quejas relacionadas con violaciones a la privacidad y pérdida de datos de clientes.	Protección de datos y ciberseguridad	Gobierno corporativo	69



ANEXO

ANEXO ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

GR 416-2

Tipo de casos	2023	2024
Casos de incumplimiento de la normativa que den lugar a multas o sanciones	0	0
Casos de incumplimiento de la normativa que den lugar a una advertencia	0	0
Casos de incumplimiento de códigos voluntarios.	0	0
Total	0	0



ANEXO GESTIÓN SOCIAL

Dotación por tipo de jornada GRI 2-7.a

	2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Media jornada	1	2	2	2
Jornada completa	688	299	706	306
Total	689	301	708	308

Dotación por tipo de contrato según zona GRI 2-7.a

	2023			2024		
	Fijos	Temporales	Total	Fijos	Temporales	Total
Zona norte	98	8	106	93	5	98
Santiago	253	33	286	270	21	291
Concepción	556	42	598	575	52	627
Total	907	83	990	938	78	1.016

Total de empleados por zona GRI 2-7.a

	2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Zona norte	80	26	75	23
Santiago	221	65	226	65
Concepción	388	210	407	220
Total por sexo	689	301	708	308
Total	990		1.016	

Contrataciones de nuevos empleados por región GRI 2-7

	Número total de nuevas contrataciones		Tasa de contratación	
	2023	2024	2023	2024
Arica y Parinacota	3	1	0,3%	0,1%
Tarapacá	2	1	0,2%	0,1%
Antofagasta	23	15	2,3%	1,5%
Atacama	1	5	0,1%	0,5%
Coquimbo	8	22	0,8%	2,2%
Valparaíso	23	16	2,3%	1,6%
Metropolitana	148	110	14,9%	10,8%
Libertador Bernardo O`Higgins	16	9	1,6%	0,9%
Maule	11	19	1,1%	1,9%
Ñuble	9	4	0,9%	0,4%
Biobío	170	118	17,2%	11,6%
La Araucanía	6	2	0,6%	0,2%
Los Ríos	0	1	0,0%	0,1%
Los Lagos	3	1	0,3%	0,1%
Aisén	1	0	0,1%	0,0%
Magallanes	0	0	0,0%	0,0%
Total	424	324	42,8%	31,9%

Cantidad de egresados según edad

	Número total de egresados		Tasa de egresados	
	2023	2024	2023	2024
Menores de 30 años	27	66	10,9%	8,1%
Entre 30 y 40	73	116	14,9%	11,5%
Entre 41 y 50	71	77	10,5%	7,8%
Entre 51 y 60	25	36	4,3%	3,2%
Entre 61 y 70	18	12	1,9%	1,2%
Mayor de 70	1	1	0,2%	0,1%
Total	215	308	42,8%	31,9%

Cantidad de egresados por región GRI 401-1

	Número total de egresados		Tasa de egresados	
	2023	2024	2023	2024
Arica y Parinacota	4	1	0,4%	0,1%
Tarapacá	1	0	0,1%	0,0%
Antofagasta	11	19	1,1%	1,9%
Atacama	1	1	0,1%	0,1%
Coquimbo	6	9	0,6%	0,9%
Valparaíso	10	18	1,0%	1,8%
Metropolitana	81	114	8,2%	11,2%
Libertador Bernardo O`Higgins	10	15	1,0%	1,5%
Maule	6	17	0,6%	1,7%
Ñuble	1	9	0,1%	0,9%
Biobío	77	101	7,8%	9,9%
La Araucanía	4	2	0,4%	0,2%
Los Ríos	0	1	0,0%	0,1%
Los Lagos	3	1	0,3%	0,1%
Aisén	0	0	0,0%	0,0%
Magallanes	0	0	0,0%	0,0%
Total	215	308	21,7%	30,3%

Rotación GRI 401-1

2023													
Gerencia	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sept	oct	nov	dic	Promedio Mensual
GAF / GG	2,6%	2,6%	0,9%	3,3%	1,7%	0,8%	2,3%	0,0%	3,1%	0,0%	3,0%	2,3%	1,9%
Ambiental	8,1%	1,7%	3,5%	6,9%	1,8%	1,7%	0,0%	3,3%	1,6%	3,3%	3,4%	0,0%	2,9%
Consultoría	0,7%	2,2%	1,5%	2,8%	1,3%	1,3%	1,2%	1,2%	0,6%	0,6%	1,1%	2,2%	1,4%
Ingeniería	1,4%	2,8%	3,1%	2,2%	1,6%	0,0%	1,5%	0,9%	1,9%	1,6%	2,1%	1,4%	1,7%
Proyectos	2,4%	1,8%	2,3%	0,0%	1,1%	0,0%	0,6%	0,0%	1,6%	0,5%	0,5%	0,6%	1,0%

2024													
Gerencia	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sept	oct	nov	dic	Promedio Mensual
GAF / GG	0,0%	2,9%	5,1%	1,5%	1,5%	0,0%	1,4%	0,0%	1,4%	1,4%	0,7%	4,8%	1,7%
Ambiental	0,0%	0,0%	1,7%	1,7%	0,0%	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	1,6%	1,5%	4,6%	1,1%
Consultoría	0,6%	1,1%	4,5%	0,6%	3,5%	0,0%	0,6%	1,8%	1,2%	1,2%	0,0%	3,4%	1,5%
Ingeniería	2,3%	4,5%	5,2%	2,7%	2,9%	3,5%	3,8%	1,5%	1,2%	2,5%	0,5%	1,6%	2,7%
Proyectos	1,8%	2,4%	0,6%	2,3%	2,2%	0,6%	1,8%	1,2%	0,6%	0,0%	1,1%	1,7%	1,4%

Permiso parental

GRI 401-3

	2023					2024				
	N° de Mujeres	N° de Hombres	N° total de empleados	% de Hombres	% de Mujeres	N° de Mujeres	N° de Hombres	N° total de empleados	% de Hombres	% de Mujeres
Número total de empleados que han tenido derecho al permiso parental	9	0	968	0,0%	0,93%	4	0	982	0,0%	0,41%
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	9	0	968	0,0%	0,93%	4	0	982	0,0%	0,41%
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	9	0	968	0,0%	0,93%	4	0	982	0,0%	0,41%
Número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguía siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	6	0	968	0,0%	0,62%	4	0	982	0,0%	0,41%
Tasa de regreso al trabajo	100%	0				100%	0			
Tasa de retención de los empleados que se acogieron al permiso parental	67%	0				100%	0			

GRI 204-1

Se consolidó la información de los Libros de Compras 2024 y 2023 y se identificó el porcentaje de compras por región. En el caso de las rendiciones de empleados se consideraron las referentes a proyectos más significativos en el año 2024-2023 y se le asignó a la localidad de cada proyecto, dando como resultado estos montos y porcentajes de compras a proveedores locales:

Región	%
Región del Biobío	59,56%
Región Metropolitana	34,81%
Región de Valparaíso	2,77%
Región de Antofagasta	1,69%
Región de Ñuble	0,38%
Región del Libertador B. O’higgins	0,27%
Región de la Araucanía	0,11%
Región de la Araucanía	0,09%
Región de Magallanes y la Antártica Chilena	0,08%
Región de Tarapacá	0,08%
Región del Maule	0,07%
Región de Los Ríos	0,06%
Región de Los Lagos	0,02%
Región de Atacama	0,02%
Región de Arica y Parinacota	0,00%
Perú	0,00%

Por otro lado, nuestros principales proyectos se encuentran en las regiones de Antofagasta, Metropolitana, Valparaíso, Bio Bío, Coquimbo y Araucanía. Para reunir esta información se consideraron las ventas por estos proyectos correspondiente al 57% del total de ingresos, tanto para 2023 como 2024.

Región	%
Antofagasta	40,60%
Metropolitana	24,13%
Valparaíso	13,94%
Bio Bío	8,35%
Coquimbo	4,91%
Araucanía	2,38%
Perú	1,27%
Australia	1,06%
Valdivia - De los ríos	0,73%
Ñuble	0,71%
Rancagua	0,64%
Maule	0,51%
Israel	0,45%
Tarapacá	0,33%

Empleados y contratistas cubiertos por un sistema de gestión de seguridad y salud laboral.

GRI 403-8

2023		2024	
Cantidad	%	Cantidad	%
990	100	1.016	100

Asociaciones afiliadas

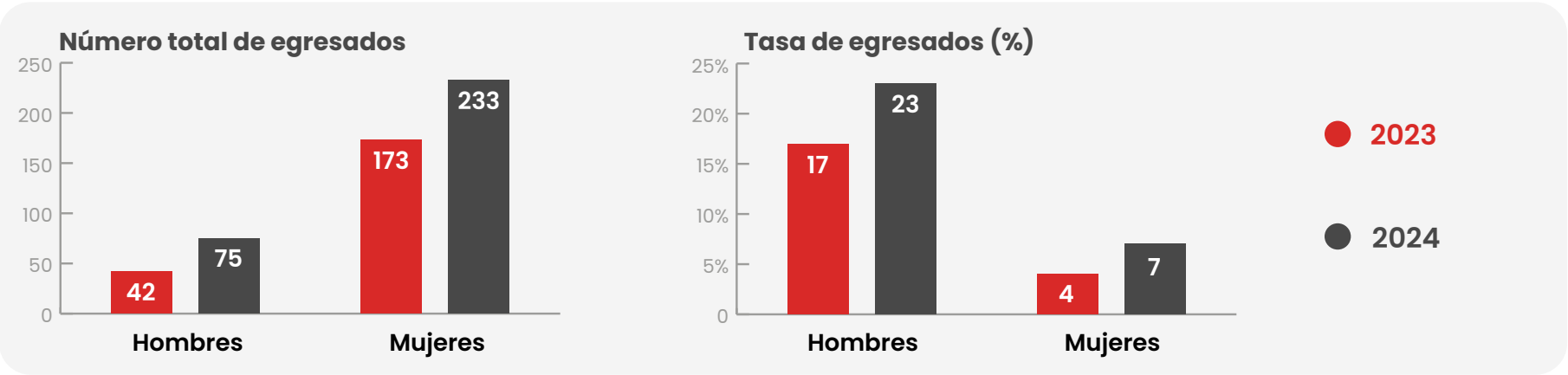
GRI 2-28

Asociaciones/ organizaciones	Descripción	Nivel de participación
Acades	Participación en grupos técnicos	Comités técnicos, ingeniería y comunicaciones
Aprimin	Participación en grupos técnicos	Comités abastecimiento y contratos e innovación
Asucham	Participación en grupos y/o comités técnicos	Comités de sustentabilidad, energía y minería
CCHCC	Participación en grupos técnicos	Comité minero
H2Chile	Participación en grupos técnicos	Comité técnico
CCHC	Participación en grupos técnicos	Comité de contratistas generales
AndesMets	Participación en grupos técnicos	Comité técnico
AMEC	Participación en eventos técnicos y networking	Estratégico

Asociaciones/ organizaciones	Descripción	Nivel de participación
Austmine	Participación en eventos técnicos y networking	Estratégico
Alabac	Participación en eventos técnicos y networking	Estratégico
CCCP	Participación en eventos técnicos y networking	Estratégico
CCPCH	Participación en eventos técnicos y networking	Estratégico
IRADE	Participación en grupos técnicos y networking	Comités técnicos

Egresados según sexo

GRI 401-1



ANEXO GOBIERNO CORPORATIVO

Diversidad de órganos de gobierno y empleados

GRI 405-1

	2023			2024		
Tipo de cargo/sexo	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Alta Gerencia	3	1	4	3	1	4
Gerencia	17	10	27	19	9	28
Jefatura	61	26	87	63	33	96
Administrativo	11	72	83	8	64	72
Auxiliar	1	11	12	1	9	10
Profesionales	596	181	777	614	192	806
Otros técnicos	0	0	0	0	0	0
Total	689	301	990	708	308	1.016

Cantidad de personas informadas y capacitadas en procedimientos anticorrupción

GRI 205-2

Región	Región de Antofagasta		Región de Coquimbo		Región Valparaíso		Región Metropolitana		Región O'Higgins		Región Biobío		Total	
Tipo de empleado	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Empleados	15	1,42%	1	0,09%	17	1,61%	169	16,00%	26	2,46%	391	37,03%	619	58,62%

