



# MEMORIA INTEGRADA 2022

ISA INTERVIAL

*isa*

INTERVIAL

CONEXIONES QUE INSPIRAN

# ÍNDICE

## 1. BIENVENIDA

## 2. PERFIL DE LA EMPRESA

- Descripción de la industria
- ISA INTERVIAL
- Identificación de la sociedad
- Perfil del Grupo Isa y Composición accionaria
- Tamaño de la organización
- Sellos y certificaciones
- Reconocimientos
- Gobierno Corporativo
- Buen Gobierno e integridad
- Organigrama gerencial

## 3. ESTRATEGIA

- Descripción ISA 2030
- Hitos 2022 de la Estrategia
- Modelo de creación de valor
- Gestión Integral de riesgos

## 4. NUESTROS TEMAS MATERIALES

- Análisis de materialidad
- Solidez y crecimiento
- Excelencia en el cumplimiento de su actividad
- Anticipación e innovación
- Liderazgo transformador y capacidad de influencia
- Alianzas Estratégicas para la transformación
- Atracción, desarrollo y cuidado del mejor talento
- Contribución proactiva a los desafíos ambientales globales
- Compromiso con el desarrollo socioeconómico

### ANEXOS:

Tabla indicadores



1

## BIENVENIDA

### E-KARTS

La promoción de la movilidad sostenible y la seguridad vial es un tema que ISA INTERVIAL busca promover, brindándoles a las comunidades y a los más pequeños la posibilidad de vivir la experiencia de la conducción segura y sostenible. Durante el 2021 se desarrollaron actividades en las comunas de Curicó y la Pintana, además de la participación en la feria Experiencia E, donde más de 1.000 personas fueron convocadas.

*isa*

INTERVIAL

## CARTA DEL PRESIDENTE

### Estimados accionistas:

El 2022 fue un año en el cual continuamos enfocados en servir a todos nuestros grupos de interés y a la sociedad en general. En desarrollo de nuestra Estrategia 2030, de generar Valor Sostenible, articulamos nuestro trabajo en tres vértices: generar impacto social y ambiental positivo, mantener nuestra vigencia corporativa, y generar valor a nuestros accionistas.

Con nuestra pasión y trabajo diario, conectamos comunidades y desarrollo a lo largo de nuestras rutas, siendo parte de sus historias. Recordando siempre que, si estamos seguros de que nuestro bienestar está ligado al de todos, hay conexión!, hemos contribuido a través de alianzas y proyectos que benefician tanto a nuestros usuarios como a nuestras comunidades.

Nos conmueve la vida, por ello revisamos nuestro actuar y operar, e implementamos el programa Conectados con la Vida, empoderando a los trabajadores en la labor de vigilancia y autocuidado, para que cada persona se sienta segura y respaldada al advertir situaciones de riesgo, y solicite acompañamiento especializado cuando lo requiera.

Siguiendo nuestro primer pilar estratégico de generar impacto social y ambiental positivo, el propósito de ISA Intervial y sus concesiones es ir más allá de las exigencias de los contratos vinculados a la infraestructura, buscando en cada acto bienestar y seguridad vial. Somos líderes en la ejecución de campañas de seguridad vial, donde más de 38.000 niños, jóvenes y adultos se benefician con nuestros programas para promo-



Juan Emilio Posada Echeverri  
Presidente del Directorio

ver conductas seguras y saludables. Con esta labor, recibimos el prestigioso Premio Eikon en las categorías mejor campaña de publicidad y mejor campaña radial.

Con alegría, este 2022 firmamos también una importante alianza con la Municipalidad de Pitrufquén, en el marco del programa Conexión Desarrollo, gracias al cual los habitantes de esta comuna podrán ver en el futuro materializados proyectos de movilidad sostenible, medioambiente y emprendimiento, que sean coherentes con su modelo de desarrollo y expectativas para su territorio.

Por otra parte, compartimos con ustedes un dolor que aún nos aqueja, y es la pérdida de dos colaboradores contratistas mientras desarrollaban sus labores en Ruta del Loa. Hemos puesto nuestro conocimiento, dedicación y energía para aclarar lo sucedido e implementar acciones para que estos hechos no vuelvan a ocurrir.

Destacamos el valor de ser el único grupo de concesiones viales en Chile declarado carbono

neutral acreditado por el Programa Huella Chile del Ministerio de Medioambiente, con la certificación entregada por Santiago Climate Exchange en este mismo aspecto. Seguimos avanzando en la protección del ecosistema mediante el programa Conexión Puma y la alianza con la Fundación Buin Zoo para la protección del puma, el huemul y el zorro de Darwin. Si reconocemos que nuestro planeta es frágil, y hay que cuidarlo, hay conexión!

En línea con nuestro segundo pilar estratégico de buscar la vigencia corporativa, continuamos desarrollando inversiones en nuestras concesiones. Ruta del Maipo implementó el sistema de free flow en el peaje troncal Quinta con inversión de UF 125.000, estructuró y entregó el proyecto de terceras pistas Tramo III, la habilitación de la zona de servicio para camiones en el sector Los Lagartos y cumplió con la entrega a la Dirección de Vialidad de la plaza de pesaje en ese mismo sector.

Ruta de la Araucanía desarrolló inversiones por UF 74.413 y de Ruta de los Ríos por UF 113.579,

En desarrollo de nuestra Estrategia 2030, de generar Valor Sostenible, articulamos nuestro trabajo en tres vértices: generar impacto social y ambiental positivo, mantener nuestra vigencia corporativa, y generar valor a nuestros accionistas.

## Bienvenida

## Perfil de la Empresa

## Estrategia

## Nuestros temas materiales

enfocados en obras de seguridad normativa y ser-vicialidad. Celebramos también en Ruta del Loa el avance del 50% en la construcción de la ruta que unirá Carmen Alto y Calama, con un mayor estándar de servicio y seguridad en la zona norte de Chile.

Finalizamos nuestra operación de Ruta del Bos-que (Chillán – Collipulli de la Ruta 5 Sur) en fe-brero de este 2023. Una de las carreteras más longevas del sistema de concesiones, con casi 25 años de operación, con mejoras sustanciales al servicio de los usuarios y comunidades. Entregamos esta concesión al MOP con menores sinies-tros viales en términos relativos del mayor flujo vehicular y el aumento de la velocidad máxima permitida a 120 km/hr. Si comprendemos que nuestros actos, por pequeños que sean, tienen impacto, hay conexión!

En el frente de innovación, desarrollamos dos programas importantes: INTERVIAL INNOVA, que buscó las mejores ideas en experiencia de usua-rio y excelencia operacional, y Ágil ISA, condu-

cente a combinar la habilidad de innovación con la metodología “agile”. A su vez, también fuimos reconocidos con el 5° lugar en el Ranking Brinca, que mide la cultura de innovación empresarial, y con el premio en Liderazgo que entrega esa mis-ma institución.

Cuidando nuestro tercer pilar estratégico de ge-nerar valor al accionista, a nivel financiero, el 2022 fue un año de desafíos. La inflación, el au-mento del precio de los insumos de la construc-ción y otros factores que impactaron a nuestras concesiones, nos han llevado a buscar eficiencias y generar acuerdos de valor para mantener los altos estándares que nos caracterizan.

Conectamos más de 144 millones de vehículos en tránsito, con un indicador de satisfacción de usuario del 91%. Estas cifras son positivas y rea-firman el importante rol de la infraestructura vial en el desarrollo del país. A su vez, este desempe-ño tuvo una correlación directa con nuestro inte-rés estratégico de crear valor a los accionistas, lo que se comprueba a través de los resultados

financieros de INTERVIAL con utilidades netas consolidadas por \$95.712 millones y un EBITDA de caja de \$202.456 millones, equivalente a un margen del 60%.

Estamos convencidos que, a través de lo relata-do, marcamos una profunda diferencia en nuestro quehacer, y es gracias a la calidad profesional de nuestro talento humano que esto es posible. Agra-decemos a todo nuestro equipo por su esfuerzo, dedicación y compromiso para forjar y lograr lo que somos, una empresa que busca atender las necesidades más relevantes de nuestros grupos de interés y del negocio. Si somos conscientes de que todos somos uno, hay conexión!

Continuaremos conectando personas, negocios y familias a través de nuestras rutas, y abriendo oportunidades que favorezcan el desarrollo de nuestros trabajadores y de quienes habitan en nuestras zonas de influencia, siempre creando Conexiones que Inspiran.



Juan Emilio Posada Echeverri  
Presidente del Directorio

## HITOS 2022

1

Implementación de SAP MM y seguimos, luego, con el proyecto SOX

2

Lanzamiento de Conectados con la Vida, enfocado en el cuidado de la vida de todas las personas que están en la organización y en la operación.

3

Primer grupo de concesiones viales en obtener la certificación de carbono-neutralidad en el alcance 1 y 2 en la Bolsa de Clima de Santiago.

4

Por segundo año, conseguimos también el Sello de Excelencia entregado por el Programa Huella Chile del Ministerio de Medioambiente.

5

Implementación de los programas internos de innovación INTERVIAL INNOVA y Ágil ISA

6

Reconocimiento como empresa líder del cambio y logrando el 5to lugar en el ranking de creatividad e innovación C3 Brinca 2022.

7

Certificación en la norma 3262 de igualdad de género y conciliación, que tiene como propósito garantizar la igualdad de oportunidades de las personas.



2

## PERFIL DE LA EMPRESA

### ALIANZA TEATRO DEL LAGO

Conjuntamente con la Fundación Teatro del Lago ISA INTERVIAL busca promover el desarrollo cultural y social en el sur de Chile, aportando con becas educativas, actividades pedagógicas y la realización de un gran espectáculo masivo interpretado por reconocidos artistas y estudiantes de la Escuela de Artes de la Fundación, con el propósito de inspirar a las futuras generaciones.

*isa*  
INTERVIAL



# DESCRIPCIÓN DE LA INDUSTRIA

(GRI 2-6, CMF 6.1 i, 6.1)

ISA INTERVIAL S.A lleva a cabo sus operaciones dentro del marco del Sistema de Concesiones del Estado de Chile, el cual fue creado a partir de la Ley de Concesiones promulgada el año 1996, en la cual se faculta e impulsa el desarrollo de obras de infraestructura pública que el Estado entrega en forma de concesión y que se concretan a través de la incorporación de capitales privados. Este modelo de trabajo ha impulsado un importante desarrollo de obras viales y de servicios generales para la comunidad, además de fomentar el desarrollo en el área de la salud y el transporte.

El Ministerio de Obras Públicas administra el Sistema de Concesiones por medio de la Dirección General de Concesiones, otorgando al sector privado la responsabilidad de invertir, operar y mantener las infraestructuras en cumplimiento de los

términos y condiciones establecidos en los contratos de concesión correspondientes. A cambio de ello, y siempre en respeto de los contratos de

concesión, se cobra una tarifa a los usuarios o se activan subsidios que permiten solventar la operación.

## A grandes rasgos, el proceso de concesiones funciona considerando las siguientes etapas:



### Declaración de un proyecto

- Se establecen relaciones entre el Estado e inversionistas privados para evaluar proyectos viables y que aseguren una rentabilidad social.



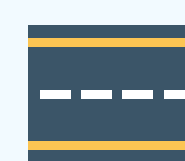
### Estudio y diseño

- Cada proyecto es objeto de estudios que involucran a equipos de Obras Públicas y Hacienda, incluyendo: prefactibilidad, estudio del negocio, elaboración de las Bases de Licitación y precalificación.



### Licitación y adjudicación

- Se realiza el llamado a licitación pública en el Diario Oficial.
- Se reciben, estudian y evalúan las ofertas en su mérito técnico y económico.
- Se adjudica la concesión al privado seleccionado, de acuerdo a las bases.



### Construcción y explotación

- La empresa seleccionada procede a la constitución de la Sociedad Concesionaria, realizando luego la ingeniería de detalle y construcción de obras.
- Comienza la fase de explotación del servicio.



# IDENTIFICACIÓN DE LA SOCIEDAD ISA INTERVIAL

ISA INTERVIAL S.A. (la “Sociedad”) es una sociedad anónima cerrada constituida de acuerdo con las leyes de la República de Chile, según escritura pública de fecha 9 de noviembre de 1994 con el nombre de Ferrovial Chile Limitada, que tiene por objeto la realización de actividades rentistas consistente en la inversión en bienes raíces o muebles, acciones, bonos, debentures, derechos en cualquier tipo de sociedad y la ejecución y construcción de obras correspondientes a concesiones de obras públicas. Su domicilio legal es calle Cerro El Plomo N°5630 piso 10, Las Condes, Chile y su Rol Único Tributario es 78.634.860-9.

## Empresas de Inversión

La Sociedad participa como principal accionista en ISA Inversiones Costera Chile SpA, RUT 77.070.404-9, Interconexiones Viales SpA, RUT 77.244.873-2, e ISA Inversiones Toltén Ltda. RUT 76.662.2305, las cuales tienen como objeto principal realizar en Chile o en el extranjero, inversiones, ejecución, construcción, operación y explotación de obras de infraestructura.

## Estructura de la propiedad

(GRI 2-1)

### Accionistas al 31 de diciembre de 2022

NOMBRE EMPRESA	PAÍS	N° ACCIONES	% PARTICIPACIÓN
Isa Inversiones Chile Vías Chile SpA.	Chile	9.999	99,99%
Internexa S.A.	Colombia	1	0,01%
<b>Total</b>		<b>10.000</b>	<b>100%</b>

Notas: No hay cambios importantes en el último año.

## Identificación de los accionistas

Hasta el 15 de septiembre 2010 ISA INTERVIAL fue una sociedad de responsabilidad limitada controlada por la empresa Cintra Infraestructura S.A., de origen español. Actualmente ISA INTERVIAL S.A. es una sociedad anónima cerrada que, como resultado de un cambio de propiedad materializado en esa fecha, pasó a ser controlada por la empresa colombiana Interconexión Eléctrica S.A.

Interconexión Eléctrica S.A. (“ISA”), por medio de su vehículo de inversión ISA Inversiones Chile Vías SpA e Internexa S.A., son dueñas del 100% de ISA INTERVIAL S.A., operadora de concesiones de carreteras interurbanas en el país, a lo largo de 714 km de la Ruta 5 Sur, considerando las rutas operativas entre Santiago y Río Bueno, y 136 km en construcción de la ruta que unirá el sector de Carmen Alto en la Ruta 5, con la ciudad de Calama, en la Región de Antofagasta en el norte de Chile.

Durante octubre del 2020, ISA INTERVIAL, por medio de ISA Inversiones Costera Chile SpA, hizo efectiva la compra del 100% de las acciones de la Concesión Costera Cartagena Barranquilla S.A.S, en Colombia, esto por un valor aproximado de USD 149 millones.

A finales del año 2020 ISA INTERVIAL y la empresa colombiana Construcciones El Cóndor S.A. crearon en Chile “Interconexiones Viales SpA”, en virtud de su alianza para el desarrollo del negocio de vías en Colombia y Perú.

La empresa está comprometida con la generación de valor sostenible para la sociedad, y con la mitigación del cambio climático, lo que se ve reflejado en el desarrollo de programas que generen impacto positivo en el medioambiente y en las comunidades donde está presente, promoviendo el uso racional de recursos y la mejora en la calidad de vida de las personas, sin perder de vista la eficiencia, la confiabilidad de los servicios y la generación de valor para el negocio.



### Infraestructura vial en Chile

EN OPERACIÓN	TRAMO	KM
Ruta del Maipo	Santiago – Talca	237
Ruta del Bosque	Chillán – Collipulli	161
Ruta de la Araucanía	Collipulli – Temuco	144
Ruta de los Ríos	Temuco – Río Bueno	171,7
<b>TOTAL</b>		<b>714</b>

### Infraestructura vial en Chile

EN CONSTRUCCIÓN	TRAMO	KM
Ruta del Loa	Carmen Alto – Calama	136

## PERFIL DE ISA (CONTROLADOR)

ISA, empresa del Grupo Ecopetrol, es una multi-latina con más de 55 años de experiencia y trayectoria, que opera en los negocios de Energía Eléctrica, Vías y Telecomunicaciones y TIC, que aporta a la calidad de vida de millones de personas en Colombia, Brasil, Chile, Perú, Bolivia, Argentina y Centroamérica, a través del trabajo de 4.713 empleados en 51 empresas.

ISA desarrolla sus negocios basada en la excelencia técnica, la prestación eficiente de sus servicios, la creación de valor sostenible para sus grupos de interés y la sociedad en general, apalancada en la innovación y la transformación digital, y soportada en las mejores prácticas de gobierno corporativo y ética.

ISA y sus empresas están comprometidas con la mitigación y adaptación al cambio climático, el uso racional de los recursos, el desarrollo de

programas que generen impacto positivo en el medioambiente, el desarrollo integral de las comunidades donde opera y la calidad, confiabilidad y disponibilidad de los servicios que presta.

Después de más de cinco décadas de liderazgo en la región, ISA ha trascendido el acto físico de conectar un punto con otro, para conectar personas, haciendo de cada conexión un acto inspirador.

### Composición accionaria

[GRI 102-7]

ACCIONISTA	NÚMERO DE ACCIONES A DICIEMBRE 31 DE 2022	PARTICIPACIÓN %
Empresa Colombiana de Petróleos (Ecopetrol)	569.472.561	51,41%
Empresas Públicas de Medellín	97.724.413	8,82%
Inversionistas privados	440.480.920	39,77%
Inversionistas institucionales locales	295.405.239	26,67%
Fondos de inversión extranjeros	111.203.801	10,04%
Personas naturales	33.497.255	3,02%
Programa de ADR's	374.625	0,03%
Capital suscrito y pagado en circulación	1.107.677.894	100%

ISA es una empresa de servicios públicos mixta, constituida como sociedad anónima por acciones, de carácter comercial, del orden nacional, regida por las leyes 142 y 143 de 1994 y con domicilio en la ciudad de Medellín (Colombia). Ecopetrol es el accionista mayoritario o controlante de ISA, al ser titular del 51,41% del capital social.

La compañía tiene inversionistas estatales y privados. Sus acciones y bonos se transan en la Bolsa de Valores de Colombia y cuenta con American Depositary Receipt (ADRs) Nivel I que se negocian en el mercado Over the Counter (OTC) de Estados Unidos. Todas las acciones constitutivas del capital social gozan de los mismos derechos, son ordinarias, nominativas y desmaterializadas, no existiendo restricciones estatutarias a su transferibilidad. ISA aplica altos estándares de transparencia, eficiencia y gobierno corporativo que brindan protección y confianza a sus inversionistas.

## MARCO REGULATORIO

ISA INTERVIAL se norma a través del marco legal de la Ley 18.046 (Ley de Sociedades Anónimas) y la Ley 18.045 (Ley de Mercado de Valores), de acuerdo con la normativa propia de las sociedades anónimas cerradas.

También se rige por el Decreto 900 (Ley de Concesiones de Obras Públicas, 1996), el que sistematiza el Decreto con Fuerza del MOP N° 164, que establece las bases del sistema concesional chileno, así como los elementos asociados a Asociaciones Público Privadas. Adicionalmente rige el Decreto Supremo N° 956 (Reglamento de la Ley de Concesiones).

Las entidades reguladoras nacionales que cuentan con atribuciones fiscalizadoras sobre la Sociedad son la Comisión para el Mercado Financiero, que se encarga de velar por el cumplimiento de los registros especiales establecidos en la Ley de Sociedades Anónimas y Ley de Mercado de Valores y, el Ministerio de Obras Públicas a través de la Dirección General de Concesiones, que es el órgano estatal encargado de velar por el cumplimiento y ejecución de los contratos de obra pública concesionada.

Nota: Para ISA INTERVIAL y sus Sociedades Concesionarias no aplica el marco regulatorio propio de la Ley de Protección al Consumidor, por tratarse de contratos de concesión de obra pública suscritos con el Estado de Chile bajo un marco regulatorio propio.

# TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

(GRI 2-6)

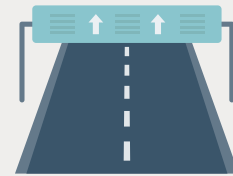
**144** Millones de vehículos en tránsito.

**714** Km en operación Ruta 5 Sur.

**136** Km en construcción Ruta del Loa.

**77**  
Peajes.

**14**  
Áreas de servicio.



	2021	2022
Kilómetros en operación	714	714
Kilómetros en construcción	136	136
Cantidad de peajes	77	77
Cantidad de áreas de servicio	14	14
Utilidad Neta Consolidada (CLP MM)	54.421	95.712
Dotación TOTAL	382	368

Considerando los términos financieros, la Sociedad registró utilidades netas consolidadas por \$95.712 millones de pesos y un EBITDA de caja de \$202.456 millones de pesos, equivalente a un margen del 60%. (ISA1).

# SELLOS Y CERTIFICACIONES

(ISA-2)

## Obtención carbono neutralidad por segundo año consecutivo

Reconocida por Santiago Climate Exchange, por la compensación mediante la compra de bonos de carbono de gases invernadero alcance 1 y 2 de la empresa.

## Obtención certificación Norma Chilena de Igualdad y Conciliación entre la vida laboral, familiar y personal

Se llevó a cabo la auditoria de certificación Fase 2 en la Norma de Igualdad de género y conciliación, la cual fue recomendada por Aenor para certificar a la empresa en materias de igualdad y conciliación, convirtiéndola en el primer grupo operador de concesiones viales en Chile en obtener esta certificación.

Mantenimiento de la Certificación de las Normas 9.001 "Gestión de Calidad", 14.001 "Gestión de medio Ambiente" y norma 39.001 "Gestión de Seguridad vial".

## Re-Certificación Modelo de Integridad Corporativa y Ética - LEY 20.393

Como parte del compromiso con la excelencia en materia de compliance corporativo, se decidió cumplir con cada una de las exigencias involucradas en el proceso de certificación, hasta tener el más alto estándar de implementación sugerido por esta legislación.

## Obtención certificación PEC entregada por Mutual de Seguridad

Con enfoque preventivo en materia de salud y seguridad ocupacional se obtuvo la Certificación "Programa Empresa Certificada" otorgada por Mutual de Seguridad en INTERVIAL, Ruta del Maipo, Ruta del Bosque, Ruta de la Araucanía y Ruta de los Ríos.



## RECONOCIMIENTOS 2022

### Quinto lugar en Ranking Nacional de Innovación y Creatividad

Se obtuvo el quinto lugar en el ranking nacional que mide de manera integral la cultura de innovación y creatividad de las empresas. En el año 2022 participaron más de 70 organizaciones de distintas industrias.

### 1er lugar en dimensión de liderazgo para la innovación Brinca

Dentro de 70 empresas medidas en el ranking de Cultura Creativa C3, ISA INTERVIAL obtuvo un reconocimiento por presentar el mejor resultado del sistema de gestión de innovación, que contempla el desarrollo de capacidades y maximización de resultados.

### Sello de excelencia Huella Chile Carbono Neutralidad 2022

Segundo año consecutivo recibiendo el sello de excelencia por parte del Ministerio de Medioambiente, que se obtiene gracias a la gestión en la reducción de emisiones de gases efecto invernadero.

### Ganadores en los premios EIKON

Obtención de dos Premios Eikon Oro por campaña Institucional y Radial de seguridad vial "Cero Distracciones".

Obtención de certificación Norma Chilena de Igualdad y Conciliación entre la vida laboral, familiar y persona

### Reconocimiento entre 5 empresas finalistas premio Carlos Vial Espantoso

ISA INTERVIAL fue reconocida dentro de las 5 empresas (de 200) con mejor gestión en las relaciones laborales humanas por la Fundación Carlos Vial Espantoso.





Bienvenida

Perfil de la Empresa

Estrategia

Nuestros temas materiales

# GOBIERNO CORPORATIVO

(GRI 2-9, CMF 3.1, CMF 3.2 i)

## Directorio

El principal órgano del Gobierno Corporativo corresponde al Directorio, quien cuenta con un Comité de Auditoría & Compliance. Internamente, la gestión de la organización tiene definido un Comité de Gerencia que sesiona quincenalmente. El Directorio está compuesto por 7 miembros, elegidos por períodos de 3 años, de los cuales cuatro de ellos son directores independientes.

NOMBRE	RUT /DN	NACIONALIDAD	PROFESIÓN	CARGO	FECHA 1º NOMBRAMIENTO	ANTIGÜEDAD COMO DIRECTOR	FECHA DE CESACIÓN
Juan Emilio Posada Echeverri	PE100475	Colombiana	Administrador de empresas	Presidente/ Director	2022	1 año	Vigente
Alejandro Ferreiro Yazigi	6.362.223-0	Chileno	Abogado	Vicepresidente/ Director	2010	13 años	Vigente
Nicolás Azcuénaga Ramírez	79947103	Colombiana	Administrador de empresas	Director	2022	1 año	Vigente
Santiago Montenegro Trujillo	12.962.173	Colombiana	Economista	Director	2010	13 años	Vigente
José De Gregorio Rebeco	7.040.498-2	Chileno	Ingeniero Civil Industrial	Director	2012	11 años	Vigente
César Ramírez Rojas*	PE135491	Colombiana	Ingeniero eléctrico	Director	2011	1 año	Revocado
Leonardo Daneri Jones	6.334.547-4	Chilena	Ingeniero Civil	Director	2015	8 años	Vigente

Nota: El presidente del Directorio es también el Presidente de Interconexión Eléctrica E.S.P., lo que permite asegurar un eficiente control y verificación de los estándares ISA en el quehacer continuo de la Compañía.

(GRI 2-11)

\*Con fecha 19 de enero de 2023 don César Ramírez renunció a su cargo como Director de la Sociedad.

Bienvenida

**Perfil de la Empresa**

Estrategia

Nuestros temas materiales

La Sociedad garantiza el funcionamiento de su gobierno corporativo a través de mecanismos internos y la permanente comunicación con la matriz ISA, lo que se refleja, por ejemplo, en los lineamientos que en los directorios se aplican a partir de las sesiones ordinarias mensuales y los respectivos comités.

Las sesiones de directorio permiten verificar y evaluar el desempeño de la Sociedad, con informes de accidentabilidad, tráfico, ingresos, análisis de contingencias, riesgos, indicadores de la operación, y de carácter económico, social y ambiental.

Las actas, documentos y minutas de las sesiones quedan registradas en los libros de la Sociedad y cargadas en una plataforma interna para uso exclusivo de los Directores.

## Selección e inducción del Directorio

(GRI 2-10, CMF 3.2 v, 3.2 iii)

El Directorio cuenta con criterios y nominaciones establecidos por los accionistas para su selección, conforme a los estándares de la matriz ISA establecidos en su Guía Corporativa. Además, cuando es seleccionado un nuevo director, este realiza un proceso de inducción que contempla las materias más relevantes.

## Evaluación del Directorio

(GRI 2.18)

Los Directores cuentan con un sistema anual de autoevaluación y evaluación de sus pares.

## Remuneraciones del Directorio

De acuerdo con lo establecido en el artículo 33 de la Ley N°18.046 de Sociedades Anónimas, la remuneración del Directorio es fijada anualmente en la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad. Los valores pagados a los directores se señalan a continuación.

Al 31 de diciembre de 2022, la remuneración pagada a los directores de todas las sociedades que conforman ISA INTERVIAL S.A., asciende a M\$256.818.375 (M\$ 584.545 al 31 de diciembre de 2021).

La entidad no discrimina en cuanto al género, por ende, no existen diferencias salariales asociadas.

### EFFECTIVIDAD DEL DIRECTORIO

% promedio de asistencia

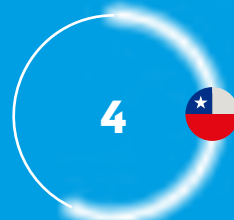
96%

**Número total de directores, separados por hombres y mujeres**

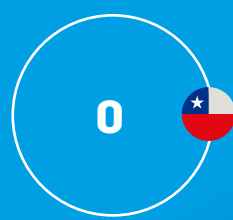

7 hombres



0 mujeres

**Número de directores por nacionalidad, separados por hombres y mujeres.**
**Hombres**
**Mujeres**


4 chilenos



0 chilenos



3 colombianos



0 colombianos

Nota: No hay directores en situación de discapacidad.

**Diversidad de Directorio**

Distintas formaciones, habilidades y experiencias permiten que un Directorio tenga una visión más amplia sobre los desafíos a los que se enfrenta la organización.

A continuación, presentamos información relativa a la diversidad existente en el Directorio de la Sociedad al cierre del 31 de diciembre de 2022.

**Directores por Rango de Edad**

NÚMERO DE PERSONAS EN RANGO ETARIO MENOR A 30 AÑOS	NÚMERO DE PERSONAS EN RANGO ETARIO ENTRE 30-40	NÚMERO DE PERSONAS EN RANGO ETARIO 41-50	NÚMERO DE PERSONAS EN RANGO ETARIO 51-60	NÚMERO DE PERSONAS EN RANGO ETARIO 61-70	NÚMERO DE PERSONAS EN RANGO ETARIO MAYOR A 71 AÑOS
-	-	1	1	4	1

**Directores por Antigüedad en el Directorio**

- 3 AÑOS	3 Y 6 AÑOS	7 Y 9 AÑOS	10 Y 12 AÑOS	MÁS DE 12 AÑOS
3	-	1	1	2

**Asesorías**

La contratación de expertos que asesoren al Directorio en materias contables, tributarias, financieras, legales o de otro tipo, se realiza de acuerdo con las políticas y estándares establecidos por ISA y sus controladores.

Durante el año 2022, no existieron asesorías contratadas por el Directorio que, por su monto, sean relevantes respecto del presupuesto anual.

Bienvenida

Perfil de la Empresa

Estrategia

Nuestros temas materiales

# ORGANIGRAMA GERENCIAL

(GRI 2-9, CMF 3.1, CMF 3.2 i)

El modelo de negocios que ha implementado la Sociedad se basa en que las funciones operacionales y técnicas encuentren su alojamiento en cada sociedad concesionaria, en tanto las funciones de soporte y gestión las provee ISA INTERVIAL. Así, la compañía tiene centralizado las áreas de Finanzas, Talento Organizacional, Legal, TI, Abastecimiento y Técnica. De la misma forma, la Sociedad presta los servicios de direccionamiento y gerencia general para cada concesión.

Las concesiones operan con un modelo de subcontratación de sus actividades, el cual les permite aplicar mejores prácticas de mercado con proveedores especializados en cada uno de los rubros de operaciones y técnicos.

Nota: En agosto de 2022, don Eduardo Larrabe asumió como Vicepresidente de Vías para ISA de manera interina, dejando el cargo de Gerente General de la Sociedad. A su vez, Andrés Contreras (Gerente Corporativo de Finanzas) asumió como Gerente General (interino) y Alejandra Carrasco (Subgerente de Finanzas) como Gerente Corporativa de Finanzas (interina).

## Ejecutivos principales

(CMF 3.4 i, 3.4 ii, 3.4 iii, 3.4 iv)

Al 31 de diciembre del año 2022 la estructura de administración de la Sociedad estaba conformada de la siguiente forma:

NOMBRE	CARGO	PROFESIÓN	RUT
Andrés Contreras	Gerente General (interino)	Ingeniero Civil Industrial	12.466.899-9
Alejandra Carrasco	Gerenta Corporativa de Finanzas (interina)	Ingeniera Comercial	13.062.924-5
Diana Posada	Gerenta de Gestión Corporativa	Psicóloga	25.657.764-k
Francisco Javier Vargas	Gerente Legal	Abogado	9.256.755-9
José Ricardo Gonzalez	Gerente General Ruta de la Araucanía y Ruta de los Ríos	Ingeniero Civil Industrial	11.211.116-6
Juan Bernardo Arenas	Gerente de Tecnología	Ingeniero Eléctrico	27.002.55-2
Mario Ballerini	Gerente Técnico Corporativo	Ingeniero Civil	10.115.190-5
Miguel Carrasco	Gerente General Ruta del Maipo	Ingeniero Civil	7.393.910-8
Pablo Anguita	Gerente de Desarrollo de Negocios/ Gerente General Ruta del Loa	Ingeniero Civil	11.625.567-7
Sandra García	Auditora Corporativa	Contadora Pública	24.024.621-K

Bienvenida

Perfil de la Empresa

Estrategia

Nuestros temas materiales

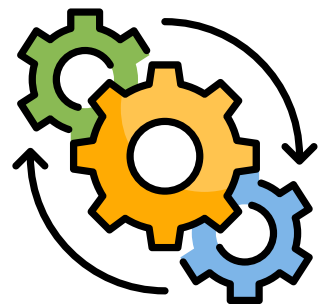
Las remuneraciones e incentivos del nivel ejecutivo de ISA INTERVIAL S.A. durante el 2022 acumularon la suma bruta de \$1.774.121.504, que incluye bonos variables por \$1.095.136.237. Durante el 2021, la suma a bruta fue de \$1.646.972.663, que incluyó bonos variables por \$798.968,053.

La Sociedad cuenta con un plan de compensación especial dirigido exclusivamente al Comité de Gerencia, el cual consiste en una compensación variable de largo plazo.

**Los objetivos de este modelo son:**

- » Alinear los intereses de los directivos con los de los accionistas.
- » Atraer y retener directivos de alto impacto para ISA y sus empresas.
- » Reforzar el pensamiento estratégico, corporativo, de largo plazo, y de creación de valor.

Nota: Los directores y ejecutivos no cuentan con participación en la Sociedad.

Diversidad  
de la administración:

7 hombres



3 mujeres

Chilenos



Extranjeros



# BUEN GOBIERNO E INTEGRIDAD

(GRI 3-3, 103-2, 2-23, CMF 3.6 vii | 3.6 xiii)

## Descripción tema

Este tema material aborda:

- » la independencia respecto al gobierno y terceros
- » el comportamiento ético, íntegro y transparente

## Por qué es relevante

El trabajo entre la empresa privada y el Estado es un trabajo colaborativo que requiere de una gestión minuciosa de los riesgos asociados a la operación y a la conservación de altos estándares de probidad.

La confianza que se proyecta hacia los grupos de interés e inversionistas se sustenta en el establecimiento de un gobierno corporativo robusto, ético y transparente y una institucionalidad sólida

que incorpora estos valores de manera transversal en la actividad diaria de la compañía.

## Cómo se gestiona

La empresa cuenta con un Modelo de Integridad Corporativa & Ética – Ley 20.393 – Compliance, que incluye el Código de Ética y Conducta de ISA y sus empresas, Guía gestión anticorrupción y antisoborno de ISA y la Política corporativa de Gestión Integral de Riesgos, entre otros.

Manteniendo la firme convicción de que la integridad corporativa es esencial para cumplir los objetivos organizacionales, proteger y salvaguardar la sostenibilidad y la vigencia corporativa.

## Riesgo asociado

No abordar correctamente este riesgo tiene implicancias en cuanto al cuestionamiento o daño en la reputación de la compañía y la seguridad que se pueda brindar al mercado en torno a su gestión corporativa y sus principales ejecutivos.





Bienvenida

Perfil de la Empresa

Estrategia

Nuestros temas materiales



ISA INTERVIAL cuenta con una sólida estructura organizacional y órganos de gobierno transparentes y diversos que aseguran la independencia de la empresa y la creación de valor sostenible. El trabajo continuo en la detección de riesgos asociados a la operación la ha convertido en un referente en temas de ética, buen gobierno y prácticas anticorrupción.

El enfoque central es la cultura de integridad, la cual para ser alcanzada se provee constantemente de capacitaciones y herramientas para colaboradores y contratistas, con el objetivo de garantizar la comprensión de cada paso del proceso de denuncia.

Debido a los desafíos de la modernidad, la empresa se ha visto enfrentada a varios retos que plantean riesgos como parte del Compliance. Con el teletrabajo, surgen temáticas como los ciber riesgos, fraudes electrónicos, incidentes de seguridad digital, protección de datos personales y la ética digital. Lo anterior ha exigido reforzar las competencias digitales en el equipo de cumplimiento, automatizando tareas, construyendo

mejores reportes, operando los sistemas de control de manera más eficaz y definiendo mejores métricas e indicadores. Avanzando en la transformación digital, se incorporó data analítica para explotar datos de distintas fuentes de información, que permitieron realizar debidas diligencias continuas en tiempo real a los grupos de interés para toma de decisiones asociadas a resultados con calificación de riesgos.

El Comité de Auditoria & Compliance lidera el diseño e implementación del plan anual de la gestión ética, con el propósito de fortalecer y promover la cultura ética en la organización. Contribuye en el asesoramiento de prácticas a desarrollar en los procesos de investigación de las denuncias, además decide y sanciona libre y objetivamente los casos denunciados en los canales éticos.

De las prácticas más sobresalientes instauradas en el comité se encuentra la implementación de acciones formativas y generación de conciencia para tener un ambiente laboral que rechaza comportamientos que van en contra de los principios éticos del Código de Ética y Conducta.



El Comité de Auditoría & Compliance está conformado por el Gerente General de ISA INTERVIAL, la Gerenta de Gestión Corporativa, el Gerente Legal, la Encargada del Modelo de Integridad Corporativa & Ética – Ley 20.393, un colaborador de ISA INTERVIAL y se suma la Gerencia de Finanzas para los casos asociados a corrupción o fraude.

(GRI 206-1)

## Principales acciones 2022

### **Recertificación Modelo de Integridad Corporativa y Ética, Ley 20.393 – Compliance**

ISA INTERVIAL y sus Sociedades Concesionarias recertificaron el Modelo de Integridad Corporativa & Ética – Ley 20.393 – Compliance, cumpliendo con los requisitos sugeridos por la Ley 20.393 y respondiendo a los más altos estándares de implementación sugeridos por la OCDE.



**EFICACIA DEL MODELO DE INTEGRIDAD CORPORATIVA & ÉTICA - LEY 20.393 "COMPLIANCE"**  
**Indicadores Transversales****Formación y  
Comunicación****100%**

de los colaboradores ha realizado el  
e-learning de Ética

**1**

Consultas efectuadas al buzón  
de Compliance

**13**

Actividades de comunicación

**Recomendaciones****5**

Recomendaciones generadas en  
la certificación del Modelo de  
Integridad Corporativa y Ética -  
Ley 20.393

**Reportes****14**

Informes realizados al Directorio y  
al Comité de Auditoría y Compliance  
de ISA INTERVIAL

**3**

Informes realizados al Comité de  
Integridad Corporativa & Ética -  
Ley 20.393

**EFICACIA DEL MODELO DE INTEGRIDAD CORPORATIVA & ÉTICA - LEY 20.393 "COMPLIANCE"**  
Indicadores específicos - función compliance

**Código de Ética y Conducta**

**13** Denuncias Recibidas

**1** Denuncia Efectiva

**Prevención de delitos Ley 20.393 Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas**

Sociedades dentro del alcance del Modelo de Integridad Corporativa & Ética - Ley 20.393

Riesgos identificados y gestionados, por delito (Ley 20.393)

**111**

**Debidas Diligencias**

**477** a Proveedores  
**12** a Socios de negocio  
**366** a Colaboradores  
**29** a Directores  
**100%** contratos con proveedores estratégicos formalizados con cláusulas Ley 20.393

**Gestión a los resultados de debida diligencia**

**0** Proveedores bloqueados luego de la evaluación

**Anticorrupción**

**97%**  
colaboradores realizaron declaración de conflictos de interés.

**100%**  
Conflictos de interés gestionados

**100%**  
Declaración de Gerentes, referido a participación por propiedad y gestión en sociedades

## Debida Diligencia en Derechos Humanos

(ISA 22, CMF 2.1)

ISA INTERVIAL efectuó el proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos, con el acompañamiento del Centro Vincular de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso de Chile. Se trata de un proceso que utiliza los estándares y principios reconocidos internacionalmente, con el fin de evaluar cómo la operación puede afectar actualmente y en el futuro los derechos humanos.

El proceso de debida diligencia se basa en el marco metodológico que recomienda la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), completamente alineado a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

## Semana del Compliance

Con el fin de fortalecer la cultura del cumplimiento en la organización, se realizó el evento “Semana del Compliance en ISA INTERVIAL” los días 5 y 6 de diciembre, y contó con la ponencia de una experta y referente en materia de corrupción, trata de personas, control de armas, sustracción de madera y delitos informáticos, con el propósito de generar conciencia y brindar formación a los colaboradores. Se efectuó un reconocimiento y premiación a diferentes colaboradores que participaron en la trivía de Compliance y el ganador fue una colaboradora del equipo de la Gerencia Comercial de Ruta del Maipo.

## Gestión Anticorrupción

(GRI 205-1, CMF 8.1.5)

En la evaluación de riesgos relacionados con la corrupción, se identificó el riesgo de fraude como el más relevante, este a su vez, se monitorea en los procesos de auditoría interna. Igualmente se evaluó el 100% de las operaciones en relación con este tema.

## Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

(GRI 205-1, 205-2)

Actualmente se cuenta con los siguientes procedimientos anticorrupción:

- » Modelo de Integridad Corporativa & Ética - Ley 20.393 - Compliance
- » Guía Gestión Anticorrupción y Antisoborno de ISA
- » Guía Relacionamiento Gubernamental e interacción con funcionarios públicos y autoridades
- » Guía Atenciones a Funcionarios Públicos
- » Guía Institucional Conflictos de Intereses
- » Guía Debida Diligencia en Nuevos Negocios
- » Guía Patrocinios
- » Guía Regalos y Atenciones
- » Guía Invitación y Participación en Eventos

Estos se divulgan a través del sitio web <https://www.intervialchile.cl/proveedores/>

	2021	2022
Porcentaje de miembros del órgano de gobierno a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización	100%	100%
Porcentaje de empleados a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización	100%	100%
Porcentaje de miembros del órgano de gobierno que haya recibido formación sobre anticorrupción	100%	100%
Porcentaje de empleados que haya recibido formación sobre anticorrupción	100%	100%

## Incumplimiento de leyes y normativas de ámbito social y económico

(GRI 419-1)

	2021	2022
Nº de multas por incumplimiento de las leyes y normativas en relación con el suministro de sus servicios	0	0
Valor monetario de las multas por incumplimiento de las leyes y normativas en relación con el suministro de sus servicios.	0	0

Durante el 2022 no se presentaron casos de corrupción ni demandas recibidas por competencia desleal, prácticas monopólicas o contra la libre competencia.

Durante el 2022 no se registraron multas o incumplimientos por montos significativos.



## Capacitación Anticorrupción

(GRI 205-3, 206-1)

CATEGORÍA	INTERVIAL	RUTA DEL MAIPO	RUTA DEL LOA	RUTA DEL BOSQUE	RUTA DE LOS RÍOS	RUTA DE LA ARAUCANÍA
Nº de Trabajadores y % que hayan recibido capacitación	111 (100%)	166 (100%)	3 (100%)	34 (100%)	25 (100%)	27 (100%)
Nº de Directores y % que hayan recibido capacitación	7 (100%)	7 (100%)	7 (100%)	7 (100%)	7 (100%)	7 (100%)

## Acoso laboral y sexual

(CMF 5.5)

Para prevenir y gestionar el acoso laboral y sexual, ISA INTERVIAL cuenta con un procedimiento específico para la prevención, detección, denuncia, investigación y seguimiento de situaciones. Este aplica para todos los colaboradores, incluyendo estudiantes en práctica, personas que trabajan mediante servicios transitorios y empresas proveedoras.

En ese contexto, se realizaron las siguientes actividades para capacitar en dicha materia:

- » Charla protocolo acoso laboral y sexual/com-pensaciones con enfoque de género
- » Curso de implementación de la NCH3262: Sis-tema de gestión de igualdad de género y conci-liación de la vida laboral, familiar y personal
- » Curso igualdad de género, conciliación, trabajo y violencias

- » Taller “Sensibilización sobre ambiente laboral seguro y libre de violencia
- » Taller conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad
- » Taller introducción a la violencia intrafamiliar y violencia de género
- » Taller de sensibilización sobre ambiente laboral seguro y libre de violencia
- » Taller sobre conciliación y corresponsabilidad

### Número y porcentaje de trabajadores capacitados:

INTERVIAL	RUTA DEL MAIPO	RUTA DEL LOA	RUTA DEL BOSQUE	RUTA DE LOS RÍOS	RUTA DE LA ARAUCANÍA	RUTA DE LA ARAUCANÍA
81 personas (71,68%)	143 personas (93,14%)	1 persona (50%)	27 personas (79,41%)	23 personas (92%)	24 personas (88,88%)	27 (100%)



# 3

## ESTRATEGIA

### CONEXIONES PARA EL DESARROLLO

A través de este programa ISA INTERVIAL apunta a contribuir al desarrollo y la equidad territorial, generando soluciones innovadoras para agilizar proyectos comunales a través del trabajo colaborativo. El 2022 se firmó el primer acuerdo con la Municipalidad de Pitrufquen para avanzar en la construcción conjunta de una ciudad sostenible.

*isa*

INTERVIAL

# CREACIÓN DE VALOR SOSTENIBLE

(CMF 4.1 | 4.2)

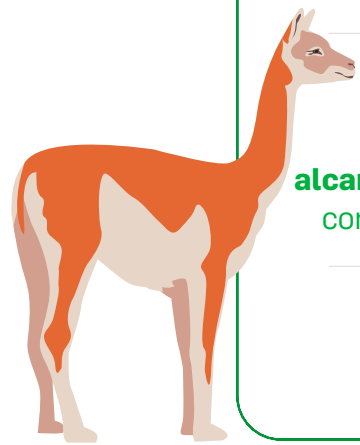
El año 2018, ISA y sus empresas hicieron pública su estrategia al 2030 con foco en la creación de valor sostenible. Esta estrategia busca asegurar la vigencia corporativa, anticipándose a los cambios en la industria y dejando un legado que inspire a las generaciones futuras, es la herramienta para enfrentar los desafíos, al mismo tiempo que crea impacto positivo en lo social y ambiental. La estrategia se soporta en cuatro pilares: Verde, Innovación, Desarrollo y Articulación; cuyas iniciales forman el acrónimo V.I.D.A.

La Estrategia ISA 2030 se cimienta en el propósito de generar "Conexiones que Inspiran" y junto al Código de Ética, el buen Gobierno Corporativo y los compromisos con los grupos de interés, construyen la filosofía empresarial.





# IMPACTO ASG



1.600 Tco2e  
para su servicio  
**de asistencia en ruta**  
en alcance 3

820 Tco2e  
**para neutralizar el**  
**alcance 1 de la huella de carbono**  
controlada de su organización.



0  
**Sanciones monetarias**  
significativas

Certificado por la  
**Bolsa del Clima**  
**de Santiago**



## Ambiental

### carbono neutral

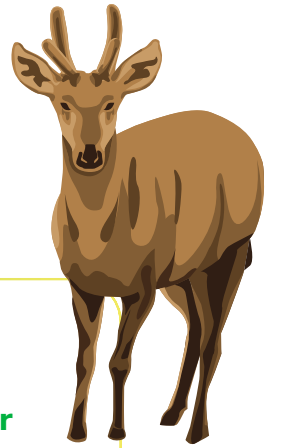
ASG

#### Cambio climático

Conexión Puma corresponde al **programa de sostenibilidad de ISA INTERVIAL** orientado a la protección de la biodiversidad, reducción de los gases de efecto invernadero causantes del cambio climático y concientización sobre problemáticas ambientales. Más información de Conexión Puma en [www.conexionpuma.org](http://www.conexionpuma.org).

#### Iniciativas de economía circular

“Operaciones de Mantenimiento Vial con 100% de RAP (Reclaimed Asphalt Pavement)” y de “Reutilización del fresado para el mejoramiento de calles de servicio granuladas”, con reducción de emisiones de CO2, en un 95% y un 70% respectivamente, versus la técnica tradicional.



## Social

### CONEXIÓN DESARROLLO

Es la contribución de ISA INTERVIAL para generar transformaciones en los territorios, con el objetivo de generar proyectos que propicien en desarrollo de los territorios y sean coherentes con su modelo de desarrollo. Actualmente se desarrollan tres líneas: movilidad sostenible, medioambiente y emprendimiento.

**Único operador de concesiones certificado en la norma chilena de Igualdad y Conciliación**



### Monto de inversión social:

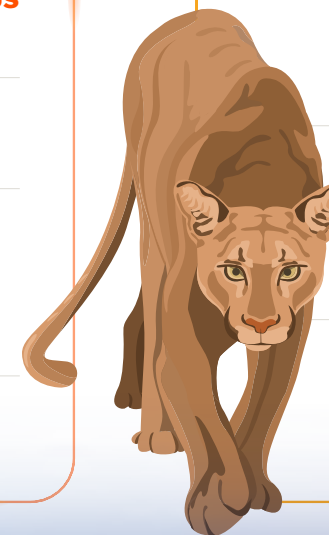
\$ 119.669.275

76% Municipios con presencia de infraestructura **impactados por programas sociales**

81% de **favorabilidad** en Encuesta de Clima

+35.000 niños y niñas Impactados por programas educativos en **seguridad vial**

Finalista en los premios **Carlos Vial Espantoso**



## Gobernanza

43%  
de Directores **independientes**

96%  
de **asistencia**  
a directorios

100%  
de los trabajadores **formados en ética**

100%  
conflictos de interés gestionados

100%  
declaración de **conflictos de interés** por parte de ejecutivos

100%  
**quejas gestionadas**  
a la línea ética

**Modelo de Integridad Corporativo**

Certificado por **5ª** vez



# GESTIÓN DE RIESGOS

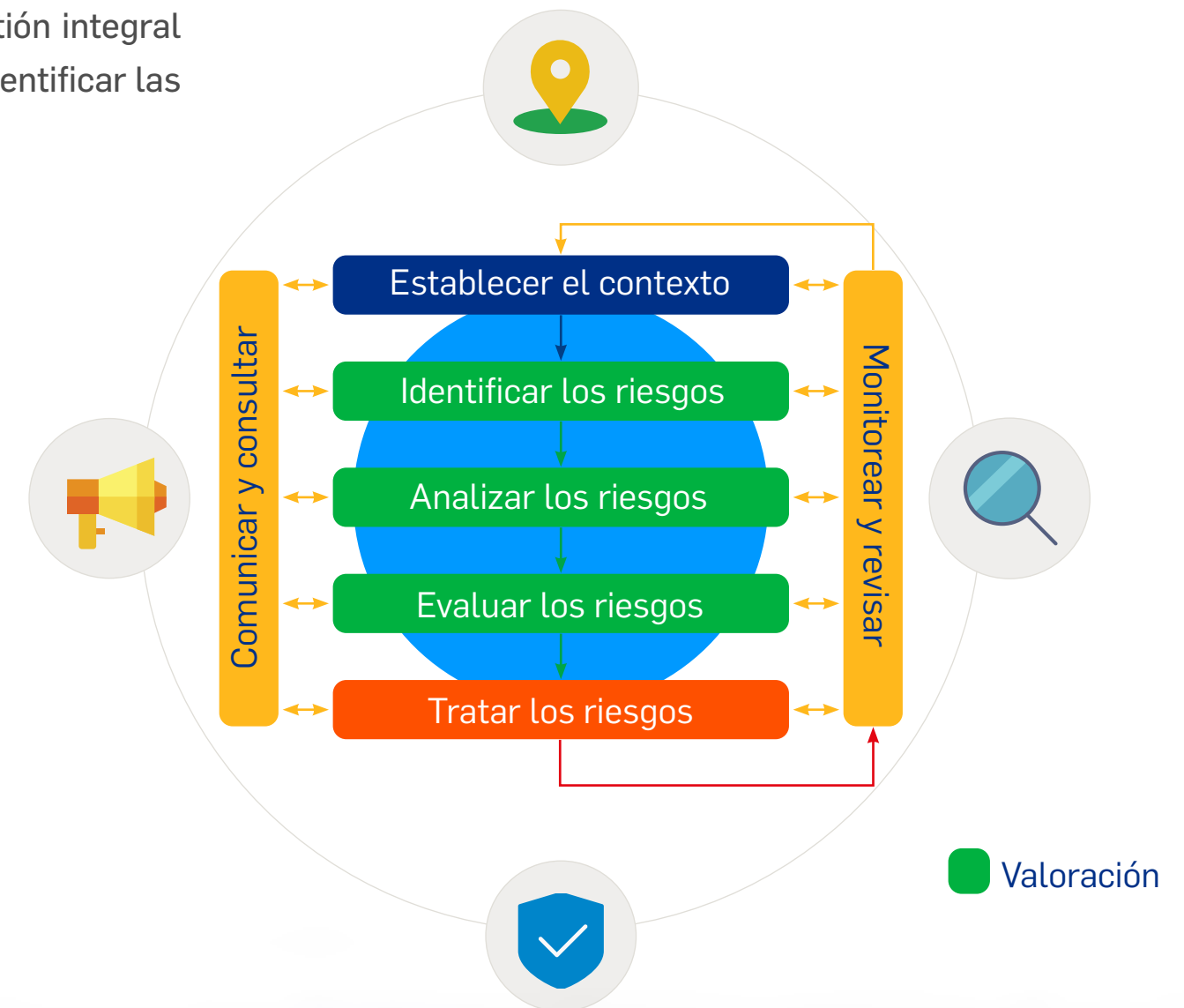
(GRI 102-15, CMF 3.6 v, 3.6 vi)

La gestión de riesgos constante con que cuenta ISA INTERVIAL le permite conservar la integridad de los recursos empresariales y cumplir con la estrategia y, su objetivo principal, crear valor sostenible.

Para ello realiza de manera sistemática la identificación, análisis, evaluación, monitoreo y comunicación de los riesgos potenciales de las operaciones para minimizar sus impactos sobre los recursos financieros y la reputación de la empresa.

En ISA INTERVIAL se aplica el ciclo de riesgos y se genera un mapa que contiene la identificación, valoración y medidas de administración de cada riesgo, de manera trimestral.

ISA INTERVIAL aplica la metodología planteada por la Norma ISO 31000 para la gestión integral de riesgo, y en la misma se pueden identificar las siguientes etapas:



Bienvenida

Perfil de la Empresa

**Estrategia**

Nuestros temas materiales

La gestión de riesgos en ISA INTERVIAL es un proceso estructural y fundamental para identificar y administrar los acontecimientos inciertos que puedan afectar los resultados de la compañía.

El monitoreo de estos riesgos se realiza desde cada nivel de responsabilidad de la organización, partiendo por los responsables de procesos y proyectos hasta llegar al Directorio de ISA INTERVIAL y de cada Sociedad Concesionaria. Cada una de estas personas está involucrada directamente en la identificación, valoración, prevención y mitigación de los riesgos.

Adicionalmente, el área de auditoría tiene dentro de sus funciones el soporte al monitoreo de los riesgos empresariales.

## Riesgos Identificados:

- » Político: Inestabilidad política y social
- » Regulatorio: Modificaciones regulatorias al sistema de concesiones, ambiental y territorial
- » Mercado y competencia: Mercado con actores competitivos Monitorear y revisar
- » Diseño y construcción de proyectos: Alza de precios en insumos claves derivado de inflación
- » Mercado, liquidez y crédito: Incobrabilidad





4

## NUESTROS TEMAS MATERIALES

ALIANZA TEATRO DEL LAGO

Conjuntamente con la Fundación Teatro del Lago ISA INTERVIAL busca promover el desarrollo cultural y social en el sur de Chile, aportando con becas educativas, actividades pedagógicas y la realización de un gran espectáculo masivo interpretado por reconocidos artistas y estudiantes de la Escuela de Artes de la Fundación, con el propósito de inspirar a las futuras generaciones.

*isa*

INTERVIAL

# ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

(GRI 3-2, 3-3)

El 2019 ISA INTERVIAL realizó un estudio de materialidad para levantar y definir los temas más relevantes para la gestión de la sostenibilidad en la empresa. La actualización realizada durante el 2021 permitió optimizar el número de temas materiales según afinidad temática y de gestión.

La matriz de materialidad se construyó a partir de un proceso de consulta con el equipo ejecutivo y la identificación de los principales hitos del año, mediante un análisis exhaustivo de fuentes secundarias de información. Esta matriz da cuenta de los riesgos y oportunidades de cada tema material, además de los impactos generados y la forma en que son gestionados.

## El análisis consideró:

1. Validación definición de temas materiales en base a la estrategia ISA 2030.
2. Realización de 12 entrevistas al comité ejecutivo para conocer y priorizar los temas materiales.
3. Construcción de la matriz de materialidad.

Cada tema material fue ubicado en la matriz, de acuerdo con su relevancia para la empresa en el eje X y su relevancia para el entorno o grupos de interés en el eje Y. Esto permite identificar el grado de ajuste entre las expectativas de ambos grupos respecto a cada tema.



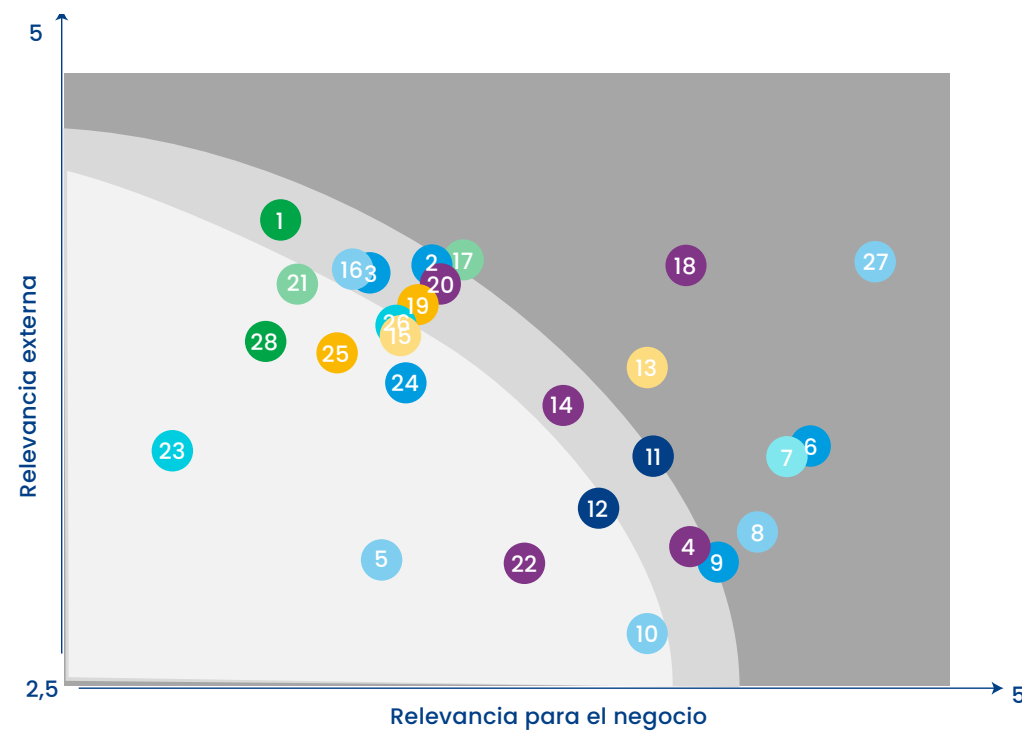
Bienvenida

Perfil de la Empresa

Estrategia

Nuestros temas materiales

## MATRIZ DE MATERIALIDAD POR ATRIBUTO



Leyenda del gráfico (no es el orden de relevancia)

1. Independencia respecto al gobierno y terceros
2. Comportamiento ético, íntegro y transparente
3. Estructura y composición de gobierno que responde a los retos de la estrategia
4. Empresa influyente e inspiradora con capacidad de anticiparse, adaptarse y transformar positivamente el entorno

5. Líderes con propósito que evolucionan generando conexiones que inspiran
6. Coherencia con el cumplimiento del propósito superior
7. Capacidad para cumplir sus objetivos financieros y de negocio con visión de largo plazo aprovechando las oportunidades y garantizando la vigencia corporativa
8. Estrategia adecuada de crecimiento
9. Flexibilidad en el apetito al riesgo y versatilidad para impulsar nuevas oportunidades de negocio
10. Optimización de sus recursos y capacidades entre empresas del grupo para maximizar el valor generado
11. Anticipación y preparación ante los desafíos y tendencias
12. Cultura de innovación con flexibilidad y agilidad
13. Cumplimiento de la promesa de valor con rigor y excelencia
14. Referente en sus estándares y prácticas
15. Seguridad de la infraestructura física y de la información y ciberseguridad
16. Liderazgo en iniciativas para contribuir a la protección de los ecosistemas y la biodiversidad
17. Gestión de impactos ambientales asociados a las actividades

18. Estrategia de mitigación y adaptación a los efectos del cambio climático
19. Contribución al desarrollo sostenible y la transformación de los territorios, construyendo un legado positivo para las regiones
20. Cercanía y diálogo con los grupos de interés y escucha de sus expectativas
21. Respeto y promoción de los derechos humanos y gestión de los impactos sociales
22. Alianzas de largo plazo para el logro de los propósitos comunes, mejora de las capacidades de las partes y fortalecimiento de los impactos positivos
23. Gestión de riesgos de terceras partes
24. Empleador atractivo y deseable
25. Capacidad para desarrollar profesionales altamente calificados que aprenden y se proyectan comprometidos con la organización en el largo plazo
26. Prácticas laborales de calidad y respeto a los empleados
27. Seguridad y salud en el trabajo para empleados directos e indirectos
28. Gestión de la equidad, diversidad e inclusión

## Relación con los Grupos de Interés

(GRI 2-29, CMF 3.7 | 3.7 i)

Los grupos de interés que integra ISA INTERVIAL en su gestión, lo hace a través de compromisos con cada uno de ellos, respetando y reconociendo el valor de estas relaciones.

Los grupos de interés son el conjunto de personas, organizaciones e instituciones con quienes ISA y sus filiales construyen y comparten intereses comunes; son seleccionadas con criterios de visibilidad y legitimidad, y tienen capacidad de impactar significativamente la sociedad y la empresa.

La compañía se compromete a desarrollar, consolidar y fomentar mecanismos de relacionamiento y compromiso con sus grupos de interés para:

- » Promover relaciones éticas, transparentes, constructivas y respetuosas de los derechos humanos.
- » Generar canales de comunicación que provean información y aseguren espacios de diálogo.
- » Fortalecer las relaciones basadas en la confianza y la legitimidad.
- » Suministrar oportunamente información de interés público.
- » Contribuir al desarrollo sostenible y al bienestar de la sociedad.

La empresa asume que la gestión de los grupos de interés es responsabilidad de toda la organización, de igual forma, cuenta con un área corporativa dedicada al relacionamiento con los distintos grupos de interés y la presan, entre otras labores.



GRUPO DE INTERÉS	COMPROMISO	INTERÉS	MECANISMO DE RELACIONAMIENTO	RESPUESTA ESTRATÉGICA
<p>Accionistas e Inversionistas</p>	<p>Crecer con rentabilidad, mantener prácticas de buen gobierno y asegurar la sostenibilidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Impacto económico</li> <li>» Crecimiento rentable y sostenible</li> <li>» Generación de valor</li> <li>» Información relevante, oportuna y transparente</li> <li>» Prácticas de gobierno corporativo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Directorios</li> <li>» Reuniones de relacionamiento con inversionistas</li> </ul>	
<p>Trabajadores</p>	<p>Atraer, desarrollar y retener el talento humano, en un marco de relaciones de trabajo claras, respetuosas, equitativas y justas que generen un ambiente de confianza y desarrollo integral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Formación y desarrollo</li> <li>» Bienestar, satisfacción y reconocimiento</li> <li>» Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y condiciones de trabajo • Beneficios para el trabajador y su familia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Encuesta de clima laboral y medición de liderazgo.</li> <li>» Encuesta de medición del riesgo psicosocial</li> <li>» Gestión del desempeño de medios internos</li> <li>» Boletines, carteleras, correo electrónico</li> <li>» Comités paritarios de salud ocupacional y comités de convivencia</li> <li>» Mecanismos de reclamación: línea ética y correo</li> <li>» Procesos de negociación colectiva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Programas de entrenamiento</li> <li>» Planes de salud</li> <li>» Programa de liderazgo</li> <li>» Condiciones laborales competitivas</li> </ul>



GRUPO DE INTERÉS	COMPROMISO	INTERÉS	MECANISMO DE RELACIONAMIENTO	RESPUESTA ESTRATÉGICA
Proveedores	Brindar un trato transparente y equitativo, fundamentado en criterios de eficiencia y competitividad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Gestión de proveedores</li> <li>» Relaciones contractuales sostenibles</li> <li>» Oportunidad de crecimiento y desarrollo</li> <li>» Pago oportuno</li> <li>» Promoción y exigencia de prácticas de Salud y Seguridad en el trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Encuentro anual</li> <li>» Sitio Web</li> <li>» Evaluación de desempeño</li> <li>» Conversatorios y reuniones para abordar la contingencia (sanitaria y otros)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Prácticas de aprovisionamiento responsable</li> <li>» Gestión de la ética</li> </ul>
Estado	Respetar y promover el Estado de Derecho, y contribuir a la construcción de un entorno favorable a la prestación de los servicios promoviendo la transparencia y las reglas claras.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Gestión regulatoria</li> <li>» Gestión de permisos y licencias ambientales</li> <li>» Cumplimiento/Transparencia</li> <li>» Pago de impuestos</li> <li>» Prestación de servicios públicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Espacios de participación y promoción de políticas públicas</li> <li>» Espacios de participación gremial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Promoción y prestación de infraestructura pública de calidad</li> </ul>
Comunidad	Realizar una gestión social integral y vincularse como un actor relevante en la construcción de un entorno favorable para el desarrollo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Gestión social</li> <li>» Promoción de la biodiversidad</li> <li>» Inversiones en infraestructura</li> <li>» Gestión para el desarrollo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Campañas</li> <li>» Actividades/ conversatorios en mesas de diálogo/ talleres en terreno</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Seguridad Vial</li> <li>» Emprendimiento local</li> </ul>
Usuarios	Prestar servicios con excelencia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Conectividad</li> <li>» Disponibilidad</li> <li>» Seguridad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Evaluación de satisfacción</li> <li>» Canales de atención al usuario:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>» Presenciales</li> <li>» Digitales (Twitter, sitio web)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Comunicación permanente</li> <li>» Satisfacción del cliente/usuario</li> <li>» Seguridad vial</li> </ul>

# COMPROMISO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

(CMF 4.2)

Los ODS son una iniciativa impulsada por Naciones Unidas para dar continuidad a la agenda propuesta tras los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Se definieron 17 objetivos que buscan contribuir al desarrollo sostenible al 2030; su gestión se expresa en una serie de metas específicas e involucra al Estado, las empresas y a la ciudadanía en su ejecución.

ISA INTERVIAL, ha conectado su estrategia de sostenibilidad a los ODS, considerando el alcance de su gestión.



TEMA MATERIAL	IMPACTO		ODS
	INTERNO	EXTERNO	
Buen gobierno e integridad	SÍ	SÍ	
Solidez y crecimiento	SÍ	SÍ	
Atracción, desarrollo y cuidado del mejor talento	SÍ	SÍ	
Contribución proactiva a los desafíos ambientales globales	SÍ	SÍ	
Liderazgo transformador y alianzas estratégicas	SÍ	SÍ	
Excelencia en el cumplimiento de su actividad	SÍ	SÍ	
Compromiso con el desarrollo socioeconómico	SÍ	SÍ	
Anticipación e innovación	SÍ	SÍ	

NOTA: El enfoque de gestión de cada tema se encuentra detallado en la sección donde cada uno es desarrollado.

(GRI 3-3)

# SOLIDEZ Y CRECIMIENTO

(GRI 3-3)

## Descripción tema

Considera:

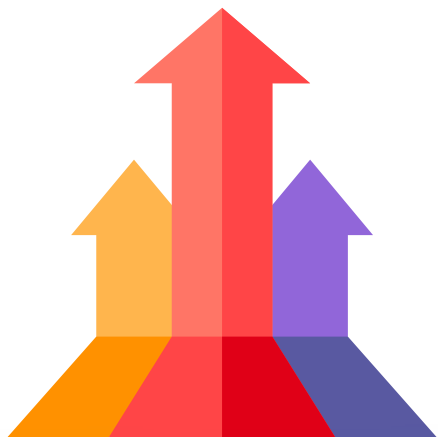
- » la capacidad para cumplir objetivos financieros y de negocio, aprovechando las oportunidades de mercado y garantizando la vigencia corporativa;
- » el diseño y ejecución de una estrategia pertinente de crecimiento

## Por qué es relevante

El negocio que desarrolla ISA INTERVIAL opera en función de una perspectiva de largo plazo, siendo intensivo en costos durante el período de diseño y construcción de las rutas, para luego, pasar a la etapa de operación que supone mayor estabilidad en la administración de los costos y percepción de ingresos. De ello se desprende, la importancia de contar con una estrategia de negocios sólida que permita operar concesiones, mientras se desarrollan nuevos proyectos para favorecer el crecimiento de la compañía.

## Cómo se gestiona

La Estrategia 2030, plantea la triple cuenta de resultado, que se traduce en un crecimiento del EBITDA en un 70%, al mismo tiempo que disminuye el impacto en el medioambiente y mejora la calidad de vida de las comunidades. Estos objetivos se alcanzan mediante la incorporación de nuevos socios estratégicos y la ejecución de un plan de ampliación de inversiones en Chile, Perú y Colombia, basado en la confianza y solvencia que proyecta la compañía al mercado.



Bienvenida

Perfil de la Empresa

Estrategia

Nuestros temas materiales

## Valor económico generado

INGRESOS	2021		2022	
	MM\$	%	MM\$	%
Ventas brutas (ventas brutas de bienes y servicios menos las devoluciones, descuentos y bonificaciones).	338.187	99,22	354.232	94,38
Utilidad recaudada por inversiones financieras (intereses sobre préstamos financieros, dividendos por Ingresos tenencia de acciones, royalties recibidos, e ingresos directos procedentes de activos, por ejemplo, alquiler de propiedades)	2.646	0,78	21.070	5,61
Utilidad recaudada por la venta de activos fijos (propiedades, infraestructuras, equipos), como intangibles (derechos de propiedad intelectual, diseños y marcas).	9	0,0	37	0,01
<b>Total ingresos</b>	<b>340.842</b>	<b>100</b>	<b>375.339</b>	<b>100</b>

(GRI 201-1, ISA 17)

## Valor Económico Distribuido

INGRESOS	2021		2022	
	MM\$	%	MM\$	%
Sueldos (incluye: sueldos, seguro de cesantía, pago de sistema de prevención de riesgos laborales, otras cantidades abonadas a instituciones gubernamentales, etc).	12.066	94	13.418	95,58
Beneficios (incluye los pagos periódicos, como cotizaciones sociales, vehículos de empresa, seguros médicos privados; también incluye beneficios sociales en forma de vivienda, créditos bonificados, ayudas de transporte, subvenciones para formación e indemnizaciones por despido)	769	6	620	4,42
<b>Total colaboradores</b>	<b>12.835</b>	<b>100,0</b>	<b>14.038</b>	<b>100</b>
<b>Total costos operativos</b>	<b>183.403</b>	<b>100</b>	<b>188.038</b>	<b>100</b>

GOBIERNOS	2021		2022	
	MM\$	%	MM\$	%
Pagos al Estado (nivel central) (impuestos, cotizaciones previsionales, etc.)	-4.544	103	12.582	97,30
Pagos a Municipalidades (nivel local) (patentes municipales, letreros, basura, etc.).	145	-3	350	2,70
<b>Total gobiernos</b>	<b>-4.399</b>	<b>100,0</b>	<b>12.932</b>	<b>100</b>

(GRI 201-1, ISA 17)

## EXCELENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE NUESTRA ACTIVIDAD

(GRI 2-6, 3-3)

### Descripción tema

Este tema material considera los siguientes aspectos:

- » cumplir la promesa de valor con rigor y excelencia
- » ser un referente en estándares y prácticas
- » proveer seguridad de las infraestructuras.

### Por qué es relevante

Operar con altos estándares de excelencia es la base para el crecimiento del negocio y la sostenibilidad de ISA INTERVIAL. Esto se traduce en un compromiso directo con nuestros usuarios de ofrecerles una infraestructura en buen estado y con altos parámetros de seguridad y servicio.

### Cómo se gestiona

Este tema material se encuentra directamente vinculado al monitoreo del Sistema de Gestión Integrado de la empresa, especialmente en materias de atención al usuario y seguridad vial.

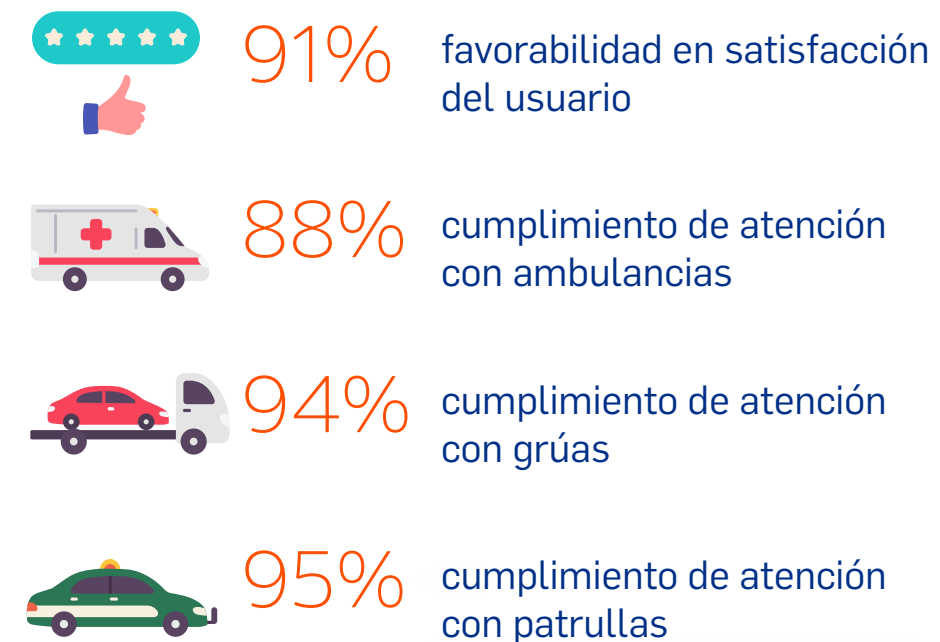
## EXPERIENCIA DEL USUARIO

(ISA 3)

Entendiendo que la experiencia del usuario es el reflejo del trabajo realizado a nivel operacional, las concesiones de ISA INTERVIAL en operación mantienen la certificación en las siguientes normas: calidad (ISO 9.001), seguridad vial (ISO 39.001) y ambiental (ISO 14.001).

### Cifras Gestión de atención a usuarios

(ISA 4, ISA 19)



# SEGURIDAD VIAL

(CMF 3.6 ii d)

La seguridad vial de ISA INTERVIAL en sus concesiones es un tema de carácter estratégico, forma parte del ADN de la empresa y es esencial para garantizar una experiencia de calidad a los usuarios. A través de la implementación de la norma ISO 39.001 la empresa pretende establecer un sistema de gestión de la seguridad del tráfico en carretera, que cumpla con todos los requisitos para resguardar la seguridad en las vías.

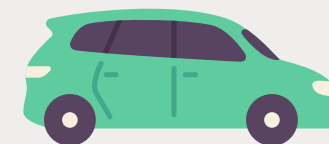
ISA INTERVIAL posee la meta aspiracional de cero muertes de niños en las concesiones al año 2030, para atender esta declaración elaboró un plan de trabajo que considera dos variables que impactan de manera directa en el índice de siniestros viales, como son la infraestructura y la educación de las personas.

## Índice de seguridad vial

12,11 %  
2020

9,4 %  
2021

9,3 %  
2022



## Medición Índice de Seguridad Vial (ISV) 2020

(ISA 5)

El Índice de Seguridad Vial (ISV) para ISA INTERVIAL a partir del año 2020 se inspira en el Índice de riesgo (Eurorap) y mide el riesgo que tiene un usuario de la ruta de sufrir un accidente fatal o grave, reforzando de esta manera, el compromiso que la empresa ha asumido por la visión aspiracional “cero niños fallecidos en nuestras rutas al 2030”.

**Fórmula ISV:** Cantidad de accidentes con fallecidos o heridos graves \* 10<sup>9</sup>

Tráfico vehicular \* longitud en km de la ruta

### Infraestructura vial

EN OPERACIÓN	TRAMO	KM	PEAJES TRONCALES	PEAJES LATERALES	ÁREAS DE SERVICIO
Ruta del Maipo	Santiago -Talca	237	3	39	4
Ruta del Bosque	Chillán – Collipulli	161	2	16	3
Ruta de la Araucanía	Collipulli – Temuco	144	2	8	3
Ruta de Los Ríos	Temuco – Río Bueno	171,7	2	5	4
<b>TOTAL</b>		<b>714</b>	<b>9</b>	<b>69</b>	<b>14</b>

EN CONSTRUCCIÓN*	TRAMO	KM	PEAJES TRONCALES	PEAJES LATERALES	ÁREAS DE SERVICIO
Ruta del Loa	Carmen Alto – Calama	136	1	0	1

## Seminario de Seguridad Vial Valdivia

Seminario desarrollado en conjunto con Mutual de Seguridad donde se abordaron los desafíos de la región en la materia. Contó con más de 300 invitados y presencia de autoridades centrales y de la zona, Seremis, CONASET, Carabineros.

## Participación en Experiencia E

ISA INTERVIAL tuvo presencia en el evento dedicado a la electromovilidad y sostenibilidad más grande de la Región. Con foco en el fomento de la seguridad vial y el uso de vehículos eléctricos.

## Implementación Mi Ruta Educativa en enseñanza básica y media

Mi ruta educativa enseñanza media impactó a 4 establecimientos educacionales donde se incorporó dentro del aula la creación de un proyecto "campana de seguridad vial".





# NUESTRA GESTIÓN DE PROVEEDORES

(CMF 7.1)

La excelencia en nuestra actividad está directamente relacionada a la capacidad de trabajo en conjunto con los proveedores que apoyan el quehacer de la compañía, desde una perspectiva de mejora continua hacia sus procesos y los nuestros.

Según la criticidad de las compras, los proveedores se clasifican en:

- » **Proveedores Críticos:** son de alto monto y alta criticidad para el negocio. Abarcan 9 de las 59 categorías de proveedores, incluyendo a los proveedores de asfalto, peajistas, servicios de atención a usuarios, mantenimiento de equipos de emergencia en túneles, etc.
- » **Proveedores relevantes:** corresponden a contratos de alto monto, pero baja criticidad para la continuidad operacional. Principalmente de electricidad e iluminación, suministro de defensas de carreteras, sellos de juntas, etc.
- » **Proveedores rutinarios:** se trata de servicios cuyo monto de facturación es bajo, así como su relevancia para la continuidad operacional. Algunos de estos proveedores son las asesorías o gastos de viaje.

Los proveedores de contrato crítico en su totalidad se gestionan de forma centralizada, cuentan con una precalificación más completa donde existen criterios legales, financieros, revisión de evaluaciones anteriores y cumplimiento de nuestro Reglamento de Contratista y Subcontratistas.



## Encuentro de proveedores

Cada año ISA INTERVIAL organiza un encuentro con proveedores orientado a incentivar el trabajo en torno a temáticas que resultan clave para la organización. Este año el encuentro se desarrolló en la ciudad de Chillán.

## Evaluación y pago de Proveedores

(GRI 2-6)

Actualmente ISA INTERVIAL cuenta con 172 proveedores que trabajan para la organización y sus tamaños son tan variados como los servicios que prestan. Todos ellos forman parte de nuestro registro de proveedores, deben cumplir el Reglamento de Empresas Contratistas y Subcontratistas y son evaluados en distintos aspectos para medir su desempeño.

La evaluación de los proveedores se realiza dos veces al año para los proveedores críticos y una vez al año para el resto. Ese proceso contempla la generación de un reporte que considera los siguientes criterios:

- » Calidad de los bienes y/o servicios
- » Cumplimiento de plazos
- » Cumplimiento de requisitos de salud ocupacional y medio ambiente
- » Entrega oportuna de los documentos contractuales
- » Cumplimiento del código de ética

Previa a la contratación de sus proveedores, la Sociedad realiza una revisión del cumplimiento de requisitos de normativa legal, certificación de normas ISO, entre otros (etapa de pre-calificación de proveedores). En esta revisión se califica con % mayor a aquellos proveedores que cumplan con los requisitos antes mencionados.

(CMF 7.2)

EVALUACIÓN DE SOSTENIBILIDAD	NACIONALES	EXTRANJEROS	TOTAL
Número de proveedores evaluados en sostenibilidad	261	7	268
% de proveedores evaluados en sostenibilidad	91%	93%	91%
% de compra proveedores	97%	3%	100%

Nota: ISA INTERVIAL no realiza evaluaciones con criterios ambientales en la pre-calificación, sólo en las evaluaciones posteriores a la contratación del servicio.

En cuando a los resultados de la evaluación de provee-

Bienvenida

Perfil de la Empresa

Estrategia

Nuestros temas materiales

dores críticos, se obtuvieron buenos resultados, alcanzando sobre 90 puntos de un total de 100. En la instancia se evaluaron la oportunidad, calidad y faltas al código de ética, se utilizó la misma herramienta para todos los proveedores, fue realizada dos veces al año y completada por los administradores de los contratos.

(ISA 8)

100 %

Porcentaje de proveedores críticos evaluados según criterios establecidos por la empresa

90 %  
más de 90 pts

Puntuación promedio de las evaluaciones

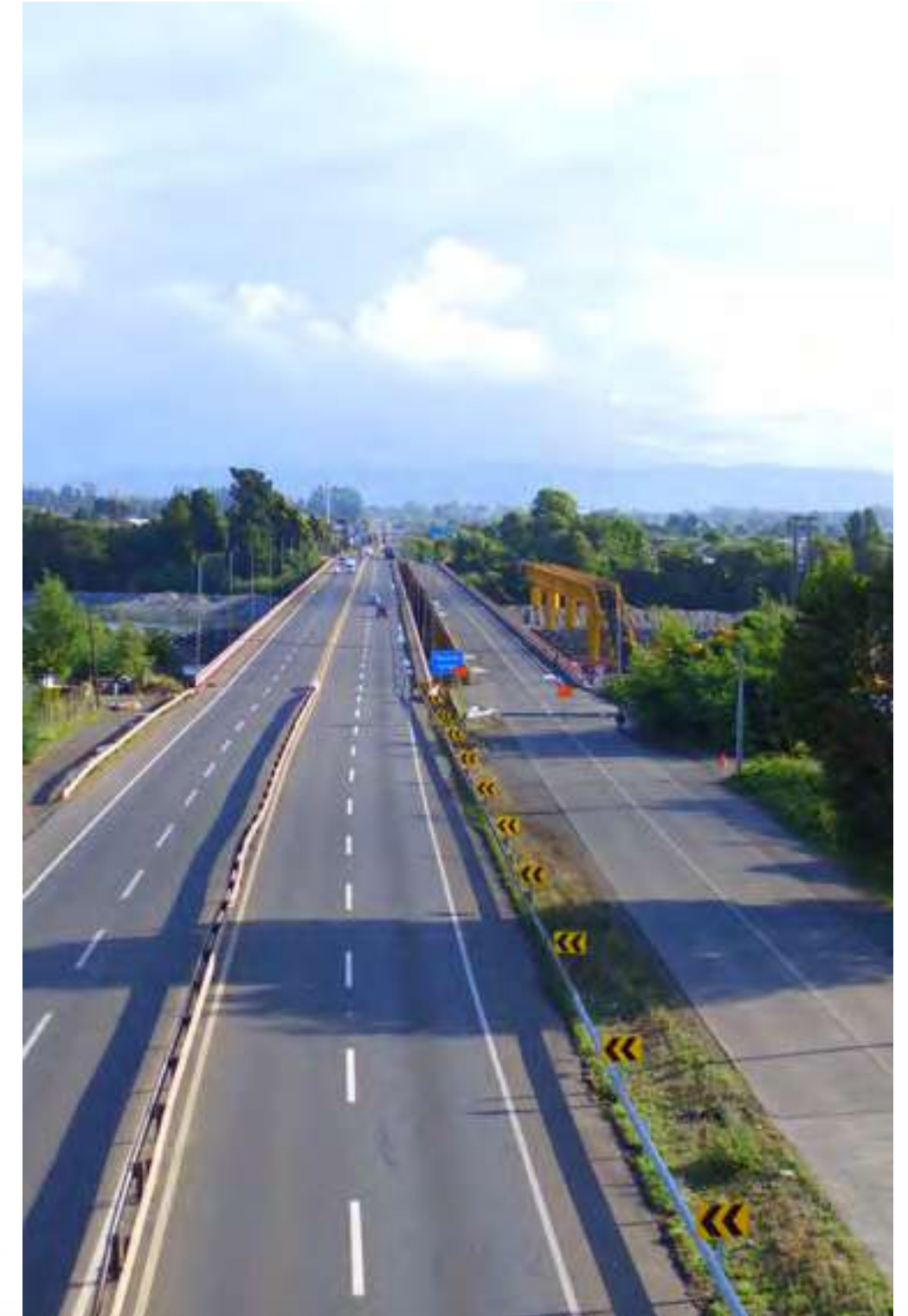
En ISA INTERVIAL existe un compromiso de pago que cumple con la normativa legal, la cual exige el pago a 30 días a contar de la fecha de recepción de la factura. Adicionalmente, el área de tesorería mide este compromiso, estableciendo una meta de un 95%.

(CMF 7.1 iv)

172

Indique número total de proveedores

(GRI 414-1)



# EVALUACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

(CFM 7.2)

Este documento se extiende a ISA y sus filiales y define los criterios mínimos no negociables a los cuales deberán adherirse todos los proveedores con los que ISA y sus empresas mantienen relaciones contractuales.

El conocimiento de este código es un requisito previo a la contratación y con la aceptación de las condiciones contractuales, el proveedor se compromete a seguir y cumplir con las siguientes disposiciones:

- » Condiciones laborales y Derechos humanos.
- » Medio Ambiente.
- » Ética y transparencia.
- » Prevención del fraude, la corrupción y el soborno.

Esta acción es crucial para determinar la relación a largo plazo con el proveedor, así como también los impactos sociales que estos puedan generar. En este último fueron evaluados el 100% de los proveedores y se identificaron como posibles impactos sociales negativos los trabajos en la vía y en la faja fiscal.

## Gestión estratégica de proveedores con sostenibilidad

(GRI 102-10)

La gestión estratégica de proveedores en ISA y sus filiales tiene como propósito contribuir a la generación de valor sostenible, creando un ecosistema de proveedores competitivos para man-

tener la vigencia corporativa. Entre los distintos objetivos a perseguir en el trabajo con cada uno de ellos está:

- » Promover en nuestros proveedores la incorporación de los elementos claves de la estrategia 2030 para contribuir a la generación de valor sostenible.
- » Contribuir al crecimiento de los negocios actuales, al de los nuevos negocios y a las nuevas geografías, mediante el mejoramiento de los esquemas actuales y la definición de nuevos esquemas de relacionamiento con los proveedores.
- » Fomentar la mejora continua, a través de la incorporación de herramientas que impulsen la competitividad de los proveedores.

## Prácticas de la Gestión Estratégica de Proveedores



## Homologación de aprovisionamiento

Durante el 2022 se mantuvo la implementación del módulo de gestión de materiales de SAP, conocido como SAP MM, que busca homologar el proceso de compra utilizado hoy por ISA y sus empresas.

La actualización está orientada a obtener una mayor trazabilidad y control de riesgos sobre las compras que realice ISA INTERVIAL como las distintas sociedades concesionarias, al incorporar un seguimiento completo desde la solicitud de compra hasta el pago al proveedor.

La puesta en marcha de esta actualización ha considerado una etapa de capacitación en todas las áreas que interactúan en nuestros procesos de compra, tales como Abastecimiento, Finanzas, Planeación Financiera, Contabilidad y Administración.

# ANTICIPACIÓN E INNOVACIÓN

(GRI 103-1, 103-2, 103-3, , CMF 3.1 v, ISA 6)

## Descripción tema

Este tema material se refiere a tres aspectos centrales:

- » identificación, anticipación y adaptación a los desafíos y tendencias
- » la cultura de innovación con flexibilidad y agilidad
- » la versatilidad en la definición del apetito de riesgo y su gestión ante nuevas oportunidades de negocios.

## Por qué es relevante

Los mercados son cada vez más competitivos y en ellos surgen nuevos segmentos que difuminan las fronteras entre sectores, y transforman las cadenas de valor tradicionales. Para sumergirse en este mundo es necesaria la innovación, con el objetivo de fortalecer las capacidades de la empresa, garantizando la excelencia, el crecimiento y la rentabilidad del negocio.

## Cómo se gestiona

La innovación es un pilar relevante de nuestra estrategia corporativa y se gestiona a través del sistema de innovación del grupo, que permite dar respuesta a los desafíos futuros. Así, exploramos e invertimos en distintas propuestas de innovación con la intención de diversificar el desarrollo de posibles soluciones, entendiendo que éstas deben surgir al margen de la gestión tradicional del negocio para fortalecer nuestra cadena de valor.

De ello se desprende, la importancia de mantener una agenda activa que permita desplegar una cultura organizacional ágil y flexible, capaz de adaptarse rápidamente a los cambios.



# INNOVACIÓN

(ISA 25, ISA 6, ISA 16, CMF 3.1 v)

La estrategia corporativa de ISA INTERVIAL promueve la innovación disruptiva e incremental para adoptar modelos que permitan la adaptación de manera ágil a las tendencias futuras, y así responder a las exigencias de usuarios cada vez más activos e informados.

La innovación permite fortalecer las capacidades y garantizar el crecimiento y la rentabilidad en los negocios a través de la excelencia. Esto se logra con el fomento de una cultura de innovación sostenible en los diferentes niveles de la empresa, que asegure la identificación, anticipación y adaptación a los desafíos del futuro, además de un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.

La mezcla entre innovación interna/abierta permite capturar el conocimiento de los colaboradores y combinarla con puntos de vista disruptivos

para encontrar soluciones que apunten a mejorar el negocio, al mismo tiempo que genera valor compartido.

## Objetivos de la Innovación

En ISA INTERVIAL nos hemos propuesto atender, al menos tres objetivos, a través de nuestra estrategia de innovación: (1) asegurar la competitividad de nuestros negocios, (2) visibilizar y aprovechar nuevas oportunidades de negocio en áreas afines a los negocios actuales y (3) promover el desarrollo de nuevos negocios.

Buscando priorizar este trabajo, se han definido dominios o focos de innovación que se encuentran alineados con la Estrategia ISA2030. Entre éstos se encuentran la experiencia del usuario,

la gestión de accidentes e incidentes, la analítica avanzada y los procesos y herramientas para la operación de proyectos.

Este año, nos orientamos al fortalecimiento de nuestra cultura de innovación, reforzando una serie de iniciativas y proyectos que visibilizan nuestra gestión y el rol que ejercen los embajadores de la innovación.



Asegurar la competitividad de los negocios.



Desarrollar nuevos negocios adyacentes en energía.



Aprovechar nuevas oportunidades de negocio en áreas de convergencia de los negocios actuales.

## Innovación in company

Con el propósito de posicionar la innovación al interior de ISA INTERVIAL, contamos con un Comité de Innovación que realiza seguimiento y apoyo a la gestión de innovación que realizan nuestros equipos. Junto con ello, ejecutamos un programa de formación para intraemprendedores, actividad que tiene como objetivo desarrollar habilidades que potencien y viabilicen la innovación al interior de la compañía.

La inversión en innovación de 2022 se enfocó en el desarrollo de las capacidades a través de la creación de los programas "Intervial Innova" de intra emprendimiento y "Ágil ISA" de agilidad. Estos programas entregaron formación y acompañamiento a las personas de INTERVIAL para el desarrollo de nuevos proyectos, siendo 4 aprobados para ingresar al portafolio de innovación; la

inversión en estos proyectos se materializará en 2023.

Entre las acciones emprendidas durante el año, destacan:

- » Participación en Premio Nacional de Innovación, Avonni
- » Pilotaje de proyectos en Ruta del Maipo, Ruta de la Araucanía y Ruta de los Ríos
- » Implementación y capacitación de embajadores de innovación en ISA INTERVIAL "
- » Workshops de innovación para Gerentes, Subgerentes y Líderes de Proyectos
- » Coaching para líderes de proyectos de innovación

### INTERVIAL INNOVA

Primer programa de intraemprendimiento donde participaron personas de 6 gerencias distintas, se resolvieron dos desafíos estratégicos y se obtuvieron 4 nuevos proyectos para el portafolio de innovación. El programa tuvo dos focos: la excelencia operacional y la experiencia de usuario. La iniciativa ganadora resultó ser un proyecto de experiencia de usuario.

### Ágil ISA

Corresponde al programa que busca formar a trabajadores para que implementen el "agilismo" en proyectos. La iniciativa contó con la creación de 4 células para resolver desafíos estratégicos, con más de 35 personas participando de Chile y Colombia.



### Foro de Innovación – Premios Avonni

Por segundo año consecutivo, patrocinamos el Premio Nacional de Innovación, Avonni, que reconoce a las mejores innovaciones del país con foco regional. Adicionalmente, varios profesionales de la empresa son parte de las mesas técnicas evaluadoras, y también forman parte del jurado en las distintas categorías.

### Participación en Emprende Tu Mente

ISA INTERVIAL participó en el principal encuentro del país que busca conectar al ecosistema del emprendimiento con empresas. En la feria ISA INTERVIAL participó en conversatorios, charlas y con un stand donde las personas podían incorporar sus ideas para mejorar la experiencia de viaje en las rutas.

### Ciberseguridad

La ciberseguridad es de gran relevancia para la transformación digital del grupo; facilita la protección, la integridad, y la confidencialidad de la información de la empresa, de los usuarios y de los grupos de interés. De esta manera, es clave para la continuidad del negocio que se basa en el uso de tecnologías operativas y de información.

5<sup>to</sup> lugar en el Ranking de Innovación C3 de Creatividad e Innovación



#### Estrategia y gobierno

Alineación entre seguridad, informática y operacional.  
Patrocinio Junta Directiva, Presidente, Vicepresidencias.

#### Responsabilidades y empleados

Educación y cultura de riesgo cibernético.

#### Respuesta e incidentes

Mecanismos de respuesta y cobertura del riesgo.

#### Procesos e infraestructura

Segmentación de redes operacionales.  
Implementar soluciones de seguridad predictiva.  
Acceso remoto seguro y trabajo móvil.  
Fortalecimiento de seguridad preventiva e identidad digital.

Normatividad Interna  
Aplicable:



Código de ética  
y conducta

Política de  
información

Guía corporativa 04: uso y gestión de la  
tecnología de información

Guía institucional 242: protección de  
datos personales

# LIDERAZGO Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS PARA LA TRANSFORMACIÓN

(GRI 2-28, ISA 14)

## Descripción tema

Este tema material se centra en 5 aspectos estratégicos para ISA INTERVIAL: (1) empresa influyente con capacidad de anticiparse, adaptarse y transformar el entorno, (2) líderes inspiradores, adaptativos, referentes y transformadores, (3) cumplimiento de compromisos con los grupos de interés, (4) alianzas de largo plazo para el logro de los propósitos y mejora de las capacidades de las partes, y (5) gestión de riesgos de terceras partes.

## Por qué es relevante

Los desafíos que plantea el mundo actual, donde las empresas y usuarios están constantemente interconectados, obligan al desarrollo de alianzas estratégicas que fomenten sinergias y la colaboración en función del bien común.

## Cómo se gestiona

Nuestra Estrategia 2030 atribuye un rol transformador a la labor que realizan nuestros equipos, siendo importante plasmar nuestra contribución al desarrollo de la industria, de la sociedad y el medioambiente, a través de la participación en gremios y espacios de colaboración.

De igual forma, el desarrollo del liderazgo se hace a través de la Marca de Liderazgo y sus objetivos estratégicos, orientados a promover el aprendizaje, gestionar la cultura organizacional y la orientación al logro, entre otros. La conformación de alianzas con diversas organizaciones permite tener una red que fortalece el poder transformador de ISA INTERVIAL.



## PARTICIPACIÓN GREMIAL

ISA INTERVIAL participa activamente en la discusión de temáticas que afectan directamente a su industria. Esta participación la canaliza a través de su participación en gremios y asociaciones a través del rol de sus ejecutivos en comités y mesas de trabajo.



**COPSA:** Asociación gremial que busca promover el desarrollo de la industria de concesiones de obras de infraestructura pública en Chile como actor relevante para el desarrollo y crecimiento del país y colaborar con el Estado en el fortalecimiento de la alianza público privada que sustenta el Sistema de Concesiones.



**SOFOFA:** Sociedad de Fomento Fabril, es una organización empresarial que representa a las empresas manufactureras en Chile. Se enfoca en promover y fortalecer el sector manufacturero en el país. Comité de Gestión de la Huella de Carbono.



**ACCIÓN EMPRESAS:** Es una organización empresarial sin fines de lucro que busca promover la responsabilidad social empresarial en Chile. Ofrece servicios de consultoría y capacitación para empresas interesadas en desarrollar su impacto social. Participación en Comité de Ciudades Sostenibles.



**Cámara Chilena Colombiana de Comercio:** Es una organización gremial que representa a las empresas de comercio entre Chile y Colombia. Se enfoca en fomentar y fortalecer las relaciones comerciales entre ambos países.

**A través de sus sociedades concesionarias:**



**Cámara Chilena de la Construcción:** Es una organización gremial que representa a las empresas constructoras en Chile. Se enfoca en promover y fortalecer el sector de la construcción en el país. Participación en el Comité de Concesiones Viales.

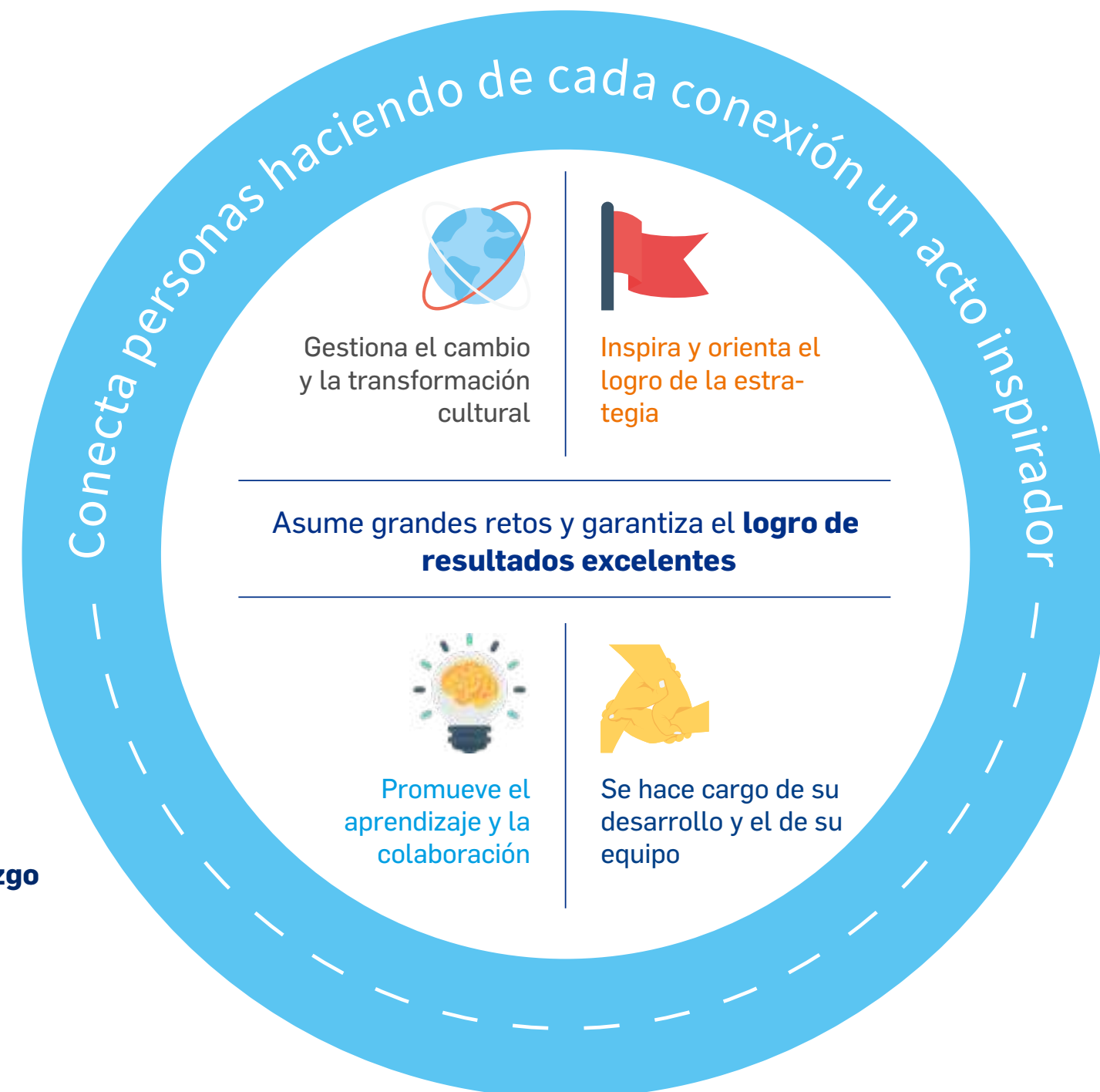
# LIDERAZGO Y CAPACIDAD DE INFLUENCIA

(CFM 6.1 vi)

ISA INTERVIAL enfrenta los desafíos actuales y futuros de manera proactiva y anticipada, con líderes responsables y cercanos a los grupos de interés, buscando contribuir al logro de objetivos y cumplir con los compromisos declarados.

ISA INTERVIAL busca ejercer su liderazgo inspirador y transformador, utilizando su capacidad de influencia, para movilizar cambios que garanticen una infraestructura vial mejor y más segura en todos países en los que opera. De ello se desprende nuestra participación en espacios de diálogo y debate sobre el futuro de las vías, en los que buscamos realizar aportes desde nuestra experiencia impulsando transformaciones.

**Marca de Liderazgo**  
**ISA INTERVIAL**



Bienvenida

Perfil de la Empresa

Estrategia

Nuestros temas materiales

## Alianzas Estratégicas

(ISA 15)

El trabajo articulado y en red es un objetivo estratégico de la empresa, que se logra a través de alianzas que mejoran la competitividad, agregan valor al negocio y fortalecen el desarrollo de capacidades en el largo plazo.

- » **Centro de Innovación, Pontificia Universidad Católica:** para la articulación de programas de emprendimiento y formación en innovación.
- » **Déficit Cero:** alianza que busca realizar un estudio del déficit habitacional en la zona sur de Santiago.
- » **Municipalidad de Pitrufquén:** en el marco del programa Conexiones Para el Desarrollo ISA INTERVIAL firmó una alianza con el municipio de Pitrufquén con el propósito de desarrollar y escalar proyectos que busquen la transformación sostenible de los territorios.
- » **Buin Zoo:** alianza que tiene por objetivo implementar campañas de protección de especies endémicas como el puma, huemul y el zorro de Darwin.

## Reconocimientos

(ISA 2)

- » 5to lugar en el Ranking C3 de Creatividad e Innovación.
- » 1er lugar en dimensión de liderazgo para la innovación Brinca
- » Eikon de oro por campaña institucional de seguridad vial “Cero Distracciones”
- » Eikon de oro por campaña radial de seguridad vial “Cero Distracciones”
- » IAB Mixx 2022 en productos de Branded Content por Podcast “Señales de Viaje”
- » Obtención sello excelencia Huella Chile 2021
- » Obtención de Carbono neutralidad por segundo año consecutivo
- » Recertificación de Modelo de Integridad Corporativa
- » Reconocimiento entre 5 empresas finalistas premio Carlos Vial Espantoso
- » Obtención certificación PEC ISA INTERVIAL
- » Obtención de certificación para Norma Chile de Igualdad y Conciliación entre la vida laboral, familiar y personal



# ATRACCIÓN, DESARROLLO Y CUIDADO DEL MEJOR TALENTO

(GRI 103-1, 103-2, 103-3)

## Descripción del tema

La atracción, desarrollo y cuidado del mejor talento pone el foco en nuestro equipo, trabajamos de manera consciente para generar un espacio laboral seguro, grato y que propicie la innovación. Entre éstos se cuentan (1) ser un empleador atractivo y deseable, (2) desarrollar colaboradores altamente calificados que se proyectan en ISA INTERVIAL en el largo plazo, (3) implementar prácticas laborales de calidad y respeto hacia nuestros equipos, (4) garantizar la seguridad y salud en el trabajo a nuestro equipo directo e indirecto, y (5) gestionar la equidad, diversidad e inclusión.

## Por qué es relevante

En ISA INTERVIAL estamos convencidos de que nuestro equipo es central para alcanzar el cumplimiento de los objetivos de negocio; por lo mismo, velamos por su bienestar y promovemos permanentemente oportunidades de desarrollo.

## Cómo se gestiona

ISA INTERVIAL impulsa la gestión estratégica de los equipos a través de la promoción de políticas y mecanismos de atracción, cuidado y desarrollo del mejor talento, ofreciéndoles un entorno laboral de calidad, desafiante, seguro, diverso e inclusivo, donde puedan cumplir con sus expectativas y aspiraciones y las de la empresa.

El modelo de talento organizacional refuerza la excelencia con énfasis en los siguientes aspectos:

1. Efectividad organizacional
2. Compensación
3. Relaciones laborales
4. Proveer y gestionar el talento humano
5. Aprendizaje y gestión del conocimiento
6. Seguridad y salud en el trabajo
7. Gestión de cambio y cultura



# DOTACIÓN

(CMF 5.1.1)



**4** **Mujeres** en cargos generadores de ingresos

## Tablas Talento Organizacional consolidadas Consolidado ISA INTERVIAL y Rutas

DOTACIÓN POR CARGO Y GÉNERO	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	Nº TOTAL	% MUJERES
Alta gerencia	2	8	10	20%
Gerentes	3	22	25	12%
Jefaturas	5	28	33	15%
Operario	13	22	35	37%
Fuerza de Venta	0	0	0	0%
Administrativo	33	15	48	69%
Auxiliar	0	5	5	0%
Otros profesionales	56	78	134	42%
Otros técnicos	15	59	74	20%
Mujeres en cargos generadores de ingresos	4	0	4	100%
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>237</b>	<b>368</b>	<b>36%</b>

Bienvenida

Perfil de la Empresa

Estrategia

Nuestros temas materiales

## Dotación por nacionalidad

(CMF 5.1.2)

NACIONALIDAD POR CARGO	CHILE		COLOMBIANA		VENEZOLANA		X NACIONALIDAD	
	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	Nº MUJERES	Nº HOMBRES
Alta gerencia	0	7	2	1	0	0	0	0
Gerentes	6	22	0	0	1	0	0	0
Jefaturas	5	27	0	0	0	1	0	0
Operario	13	20	0	0	0	2	0	0
Fuerza de Venta	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrativo	31	15	0	0	2	0	0	0
Auxiliar	0	5	0	0	0	0	0	0
Otros profesionales	46	78	1	0	9	0	0	0
Otros técnicos	15	59	0	0	0	0	0	0
Total	116	233	3	1	12	3	0	0





**Formalidad laboral**

(GRI 2-7, CMF 5.2)

## Consolidado Formalidad Laboral

DOTACIÓN POR REGIÓN Y TIPO DE CONTRATO	CONTRATO INDEFINIDO		CONTRATO A PLAZO FIJO		CONTRATO POR OBRA		CONTRATO POR HONORARIO	
	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	Nº MUJERES	Nº HOMBRES
II Región	0	1	0	0	0	0	0	0
V Región	1	1	0	0	0	0	0	0
VI Región	21	32	0	1	0	0	0	0
VII Región	3	11	0	0	0	0	0	0
VIII Región	3	9	0	0	0	0	0	0
IX Región	9	39	0	1	0	0	0	0
X Región	1	1	0	0	0	0	0	0
XIV Región	4	8	0	0	0	0	0	0
XVI Región	10	10	0	0	0	0	0	0
RM	75	117	3	6	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>128</b>	<b>229</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Bienvenida

Perfil de la Empresa

Estrategia

Nuestros temas materiales

**Antigüedad laboral**

CMF (5.1.4)

DOTACIÓN POR EDAD ISA INTERVIAL	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	Nº TOTAL
Menores de 30 años	14	18	32
De 31 a 50 años	99	165	264
Más de 50 años	18	54	72
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>237</b>	<b>368</b>

DOTACIÓN POR ANTIGÜEDAD 2022 CONSOLIDADO	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	Nº TOTAL
Menos de 3 años	50	90	140
Entre 3 y 6 años	40	61	101
Más de 6 años y menos de 9 años	8	9	17
Entre 9 y 12 años	19	24	43
Más de 12 años	14	53	67
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>237</b>	<b>368</b>

**Adaptabilidad laboral**

(CMF 5.3)

CONSOLIDADO ADAPTABILIDAD LABORAL DOTACIÓN TIPO DE CONTRATO	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	TOTAL	% DEL TOTAL
Jornada completa	131	237	368	69%
Jornada Parcial	3	1	4	1%
Pactos de adaptabilidad	72	86	158	30%
<b>Total</b>	<b>206</b>	<b>324</b>	<b>530</b>	

**Rotación de trabajadores**

(GRI 401-1, ISA 24)

	2021	2022
Nº total de nuevas contrataciones	51	80
Nº total de retiros de personal	95	44
Nº total de retiros voluntarios (renuncias)	30	27
Nº total de retiros no voluntarios (despidos y terminación de contratos)	65	17
Tasa de rotación de personal	26,8	10,5
Nº de empleados que tuvieron movilidad interna	13	17



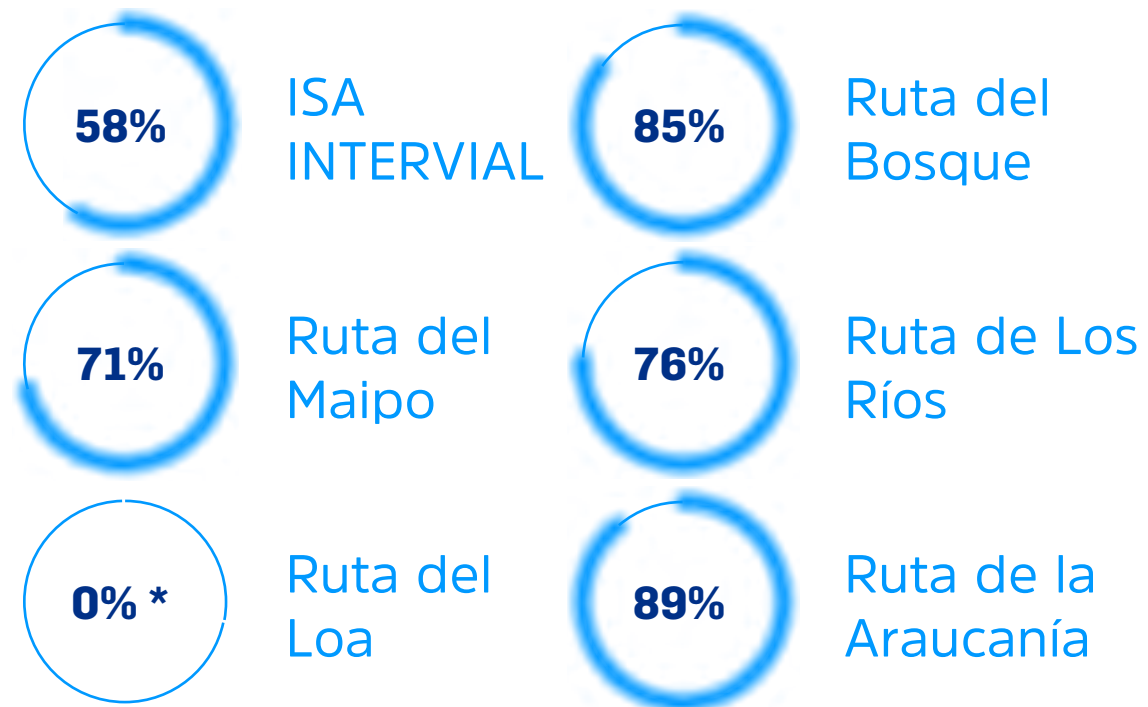
# SINDICALIZACIÓN

(GRI 2-30)

ISA INTERVIAL cuenta con 5 sindicatos. Los Acuerdos de Negociación Colectiva cubren al 100% de los trabajadores sindicalizados y se encuentran al día.

Las relaciones laborales están basadas en el respeto, la confianza, la coherencia y la empatía, factores que favorecen la generación de espacios de diálogo fluidos.

Durante el 2022, estos fueron los porcentajes de colaboradores cubiertos por los convenios de negociación colectiva:



\*La dotación de Ruta del Loa corresponde a 3 trabajadores.

## Diversidad e inclusión

ISA INTERVIAL gestiona la diversidad e inclusión desde el programa corporativo Otras Miradas, promoviendo pensamientos divergentes, la equidad de género y la diversidad sexual, además de la inclusión de personas con discapacidad.



**Personas con discapacidad**

(GRI 2-7, CMF 5.1.5)

PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD (PSD) CONSOLIDADO	SIN DISCAPACIDAD		CON DISCAPACIDAD	
	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	Nº MUJERES	Nº HOMBRES
Alta gerencia	2	8	0	0
Gerentes	7	22	0	0
Jefaturas	5	28	0	0
Operario	9	22	3	1
Administrativo	33	15	0	0
Auxiliar	0	5	0	0
Otros profesionales	56	78	0	0
Otros técnicos	15	59	0	0
<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>237</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

**Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas**

(GRI 406-1)

DOTACIÓN POR ANTIGÜEDAD 2022 CONSOLIDADO	
Número de casos	0
Medidas y acciones correctivas	0

**Política de equidad**

(CMF 5.4.1)

Contamos con un procedimiento específico que establece los mecanismos, responsables y acciones en la gestión de compensaciones, remuneración fija y variable de los cargos que existen en la organización, velando por la competitividad externa y la equidad interna, objetivos estratégicos de negocio y cautelando el cumplimiento del marco legal, el cual aplica para todos los colaboradores de ISA INTERVIAL y sus sociedades concesionarias. Además, tenemos el indicador de segregación salarial, el que busca garantizar una remuneración equitativa para todos los trabajadores, independiente de su religión, género, diversidad, ideología, discapacidad u otra característica personal. La meta corresponde a menor o igual al 5%.

**Brecha salarial**

(CMF 5.4.2)

BRECHA SALARIAL POR CARGO	ISA INTERVIAL					
	SUMATORIA SUELDOS BRUTOS MUJERES	HORAS TRABAJADAS MUJERES	SUMATORIA SUELDOS BRUTOS HOMBRES	HORAS TRABAJADAS HOMBRES	SALARIO BRUTO POR HORA MUJER	SALARIO BRUTO POR HORA HOMBRE
Alta gerencia	27.530	172	140.087	172	160	814
Gerentes	26.278	172	63.628	172	153	370
Jefaturas	3.400	172	28.051	172	20	163
Administrativo	11.907	172	3.964	172	69	23
Otros profesionales	104.129	172	148.950	172	605	866
Total	173.245		384.679		1.007	2.237

**Permiso postnatal**

(CMF 5.7)

ISA INTERVIAL	HOMBRES	MUJERES	% TOTAL DE PERSONAS ELEGIBLES PARA HACER USO DE TALES PERMISOS
La cantidad total de empleados que han tenido derecho al permiso parental	7	2	100%
Número de personas que hubieren hecho uso de permisos de postnatal	7	3	100%
Cantidad total de empleados que han regresado al trabajo en el 2022 después de terminar el permiso parental	7	3	100%
Promedio de días utilizados	5	84	

ISA INTERVIAL cuenta con un programa de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral asociado al cumplimiento de la norma chilena de Igualdad y Conciliación, incluyendo Sala de Lactancia para las trabajadoras y facilidades de guardería para menores de 2 años. También posee un Manual de Beneficios extendido a todos sus trabajadores que considera beneficios en salud, educación, entre otros.

## Desarrollo del Talento

(GRI 404-1, 404-2)

El aprendizaje constante y la gestión del conocimiento permiten un desempeño superior del equipo humano y el desarrollo de capacidades organizacionales.

Durante 2022, se llevaron a cabo diversas iniciativas de formación, orientadas a mejorar las aptitudes de los colaboradores y fortalecer sus capacidades. Los principales procesos de formación siguen siendo los programas de cofinanciamiento para apoyar económicamente la prosecución de estudios de los colaboradores, tanto de pregrado como de postgrado.

Asimismo, hemos seguido potenciando el liderazgo de nuestros equipos, a través de procesos de coaching, mentoría, desarrollo de habilidades para jefaturas de proceso y patrocinios de MBA. Plataformas como LinkedIn Learning también nos han permitido apoyar el autodesarrollo de los colaboradores.

## Evaluación de desempeño

(GRI 404-3)

El 100% de los trabajadores son susceptibles a evaluación del desempeño por objetivos cumplidos y aspectos multidimensionales.



## Política de subcontratación

(CMF 5.9)

Existe una política de compras que indica cómo se seleccionan las empresas contratistas a través de una licitación. Los estándares laborales están detallados en el reglamento especial para contratistas, el cual es genérico para todas las Sociedades Concesionarias.

CONTRATISTAS	ISA INTERVIAL	RUTA DEL MAIPO	RUTA DEL LOA	RUTA DEL BOSQUE	RUTA DE LA ARAUCANÍA	RUTA DE LOS RÍOS
Número de empresas contratistas	1	36	30	32	22	21
Número de trabajadores externos o contratistas	5	1330	957	586	806	858
Tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con la	-	-	-	-	-	-
Tipo de trabajo que realizan	Servicio de limpieza	Trabajos de explotación y construcción	Trabajos de construcción	-	Trabajos de explotación y construcción	Trabajos de explotación y construcción

(GRI 2-8)



# SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

(GRI 403-1, 403-2, 403-3, CMF 5.6)

El valor de la vida, es un intransable para ISA INTERVIAL. Por lo mismo, la empresa cuenta con un Sistema de Seguridad y Salud responsable de proteger y preservar la Seguridad y Salud de los colaboradores, empresas contratistas, subcontratistas y servicios transitorios, gestionando de manera preventiva los accidentes y enfermedades del trabajo que puedan ocurrir. Además, permite monitorear anualmente los incidentes y evaluarlos, a través de matrices de identificación de peligros y evaluación de riesgos.

ISA INTERVIAL y sus concesiones, salvo Ruta del Loa, cuentan con la Certificación PEC (Programa de Empresa Competitiva) que reconoce a las empresas que van más allá de la normativa legal en la implementación de mejores prácticas en la materia.

A su vez, la compañía posee el Programa Conectados con la Vida, que pretende la transformación cultural de ISA y sus empresas en materia de salud ocupacional. Este proyecto pone en el centro la VIDA, como valor fundamental y busca influir en el trabajador para generar comportamientos seguros y hacer visible el compromiso con el cuidado de la vida.

Algunos de los objetivos establecidos para la transformación cultural, que se buscan a través de las “Caminatas de Liderazgo Visible” son:

1. Impulsar en terreno los principios y hábitos de seguridad y salud en el trabajo en la población trabajadora (propios y contratistas)
2. Incrementar la cercanía con las operaciones y los trabajadores para transmitir ejemplo y liderazgo, promoviendo la gestión de la SST en

el sitio de trabajo y reforzando la confianza de cara a los trabajadores.

3. Validar la aplicación de las políticas, procedimientos y normas en materia de seguridad y salud en las operaciones.
4. Retroalimentar a los trabajadores sobre los comportamientos y condiciones observadas, dejando los registros con el equipo de SST.

Entre los objetivos del programa se encuentra aumentar el nivel de madurez en salud y seguridad en el trabajo, disminuir los accidentes de trabajo y aportar a la productividad.

Conectados con la Vida involucra activamente a los altos ejecutivos de la organización en acciones de liderazgo visible y es extensible a todos los trabajadores y contratistas de la empresa.





Bienvenida

Perfil de la Empresa

Estrategia

**Nuestros temas materiales**

## Conectados con la vida



**Familias** completas



**Personas** felices



**Empresa** sostenible

SISTEMA DE SALUD Y SEGURIDAD (JOCE)	ISA INTERVIAL		RUTA DEL MAIPO		RUTA DEL LOA		RUTA DEL BOSQUE		RUTA DE LOS RÍOS		RUTA DE LA ARAUCANÍA	
	NÚMERO DE TRABAJADORES DIRECTOS	NÚMERO DE TRABAJADORES INDIRECTOS	NÚMERO DE TRABAJADORES DIRECTOS	NÚMERO DE TRABAJADORES INDIRECTOS	NÚMERO DE TRABAJADORES DIRECTOS	NÚMERO DE TRABAJADORES INDIRECTOS	NÚMERO DE TRABAJADORES DIRECTOS	NÚMERO DE TRABAJADORES INDIRECTOS	NÚMERO DE TRABAJADORES DIRECTOS	NÚMERO DE TRABAJADORES INDIRECTOS	NÚMERO DE TRABAJADORES DIRECTOS	NÚMERO DE TRABAJADORES INDIRECTOS
Cubiertos por sistema de salud y seguridad laboral	105	5	166	1330	5	866	34	5,7	25	923	27	734
Cubiertos por sistema de salud y seguridad laboral auditado internamente	105	5	166	1330	5	866	34	5,7	25	923	27	734

Nota: Tanto los trabajadores directos como los indirectos corresponden al 100%.

Bienvenida

Perfil de la Empresa

Estrategia

Nuestros temas materiales

INDICADORES 2022	RUTA DEL MAIPO		RUTA DEL LOA		RUTA DEL BOSQUE		RUTA DE LOS RÍOS		RUTA DE LA ARAUCANÍA	
	NÚMERO DE TRABAJADORES DIRECTOS	NÚMERO DE TRABAJADORES INDIRECTOS	NÚMERO DE TRABAJADORES DIRECTOS	NÚMERO DE TRABAJADORES INDIRECTOS	NÚMERO DE TRABAJADORES DIRECTOS	NÚMERO DE TRABAJADORES INDIRECTOS	NÚMERO DE TRABAJADORES DIRECTOS	NÚMERO DE TRABAJADORES INDIRECTOS	NÚMERO DE TRABAJADORES DIRECTOS	NÚMERO DE TRABAJADORES INDIRECTOS
Tasa de accidentabilidad (Nº accidentes con tiempo perdido/promedio de trabajadores)*100	0	0,85	0	0,66	2,90	1,71	0	1,76	3,70	1,19
Tasa de siniestrabilidad (Nº días perdidos/promedio de trabajadores)*100	0	10,69	-0	1.384,20	5,88	56,23	-0	16,32	33,33	8,86
Fallecimiento por accidente laboral	0	0	0	2	0-	0-	0-	0-	0-	0-
Accidente laboral con tiempo perdido	0-	12	0-	6	1	11	0	13	1	9
Número de días perdidos por accidente laboral	0	50	0	12.569	2	361	0	120	9	67
Número de incidentes laborales de alto riesgo	0	0	0	1	0-	0-	0-	0-	0-	0-
Enfermedades profesionales	0	0	0	0-	0-	0-	0-	0-	0-	0-
Tasa de enfermedades laborales por cada 100 trabajadores	0	0	0	0-	0-	0-	0-	0-	0-	0-
Tasa de frecuencia de cuasi accidentes (NMFR)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



## Clima Laboral

[ISA 7]

La medición de clima permite identificar las tendencias y diseñar iniciativas que permitan cumplir los objetivos organizacionales.

CLIMA LABORAL	2022
Porcentaje de adhesión encuesta clima laboral	94%
Resultados: 4-5 favorabilidad	81%
Resultados: 3 neutros	13%
Resultados: 1-2 desfavorabilidad	6%

La adhesión a la encuesta fue de 94% y evidenció los factores que impactan el clima laboral de la organización, detallados a continuación:

1. Compromiso
2. Calidad y orientación al cliente
3. Claridad y direccionamiento
4. Valores
5. Esfuerzo discrecional
6. Oportunidades de desarrollo
7. Confianza en los líderes
8. Habilidades del líder
9. Reconocimiento
10. Compensación



# CONTRIBUCIÓN PROACTIVA A LOS DESAFÍOS AMBIENTALES GLOBALES

(GRI 103-1, 103-2, 103-3, 102-29)

## Descripción del tema

Este tema material refiere a (1) liderazgo en iniciativas para contribuir a la protección de los ecosistemas y la biodiversidad, (2) gestión de impactos ambientales asociados a las actividades y (3) estrategia de mitigación y adaptación a los efectos del cambio climático.

## Por qué es relevante

El desarrollo de nuestro negocio tiene consecuencias en el medioambiente, dada la emisión de gases contaminantes a la atmósfera, la generación de ruidos, y el consumo de energía eléctrica. Estos aspectos tienen un correlato directo en la crisis climática que nos aqueja, siendo objeto de discusión por parte de las autoridades y encontrándose expuestos a mayores exigencias normativas. Junto con ello, son tematizados por la ciudadanía que se encuentra sensibilizada frente a estas materias y aboga por mayores niveles de participación y corresponsabilidad.

## Cómo se gestiona

La Estrategia 2030 y nuestra Política Ambiental establecen el marco de acción para mitigar nuestros impactos ambientales, apostando por la compensación de emisiones de gases efecto invernadero y la creación de alianzas para el desarrollo de programas ambientales, entre otros.

De ello se desprende que nuestros esfuerzos se hayan centrado en la medición de la huella de carbono, la certificación de las rutas en la norma ambiental ISO 14.001 y la gestión de residuos en peajes y oficinas corporativas. Cada una de estas acciones representa una contribución al cuidado del medioambiente, junto con permitir el desarrollo de una cultura laboral que otorga centralidad a la mitigación del cambio climático y la protección de la biodiversidad.



# GESTIÓN AMBIENTAL

(ISA 12) (GRI305-1, 305-2, 305-3)

## Carbono neutralidad

(ISA 12) (GRI305-1, 305-2, 305-3)

Comprometidos con el cuidado del medioambiente y la mitigación de los efectos del cambio climático, ISA INTERVIAL materializa los pilares de la Estrategia 2030 -Verde, Innovación, Desarrollo y Articulación.

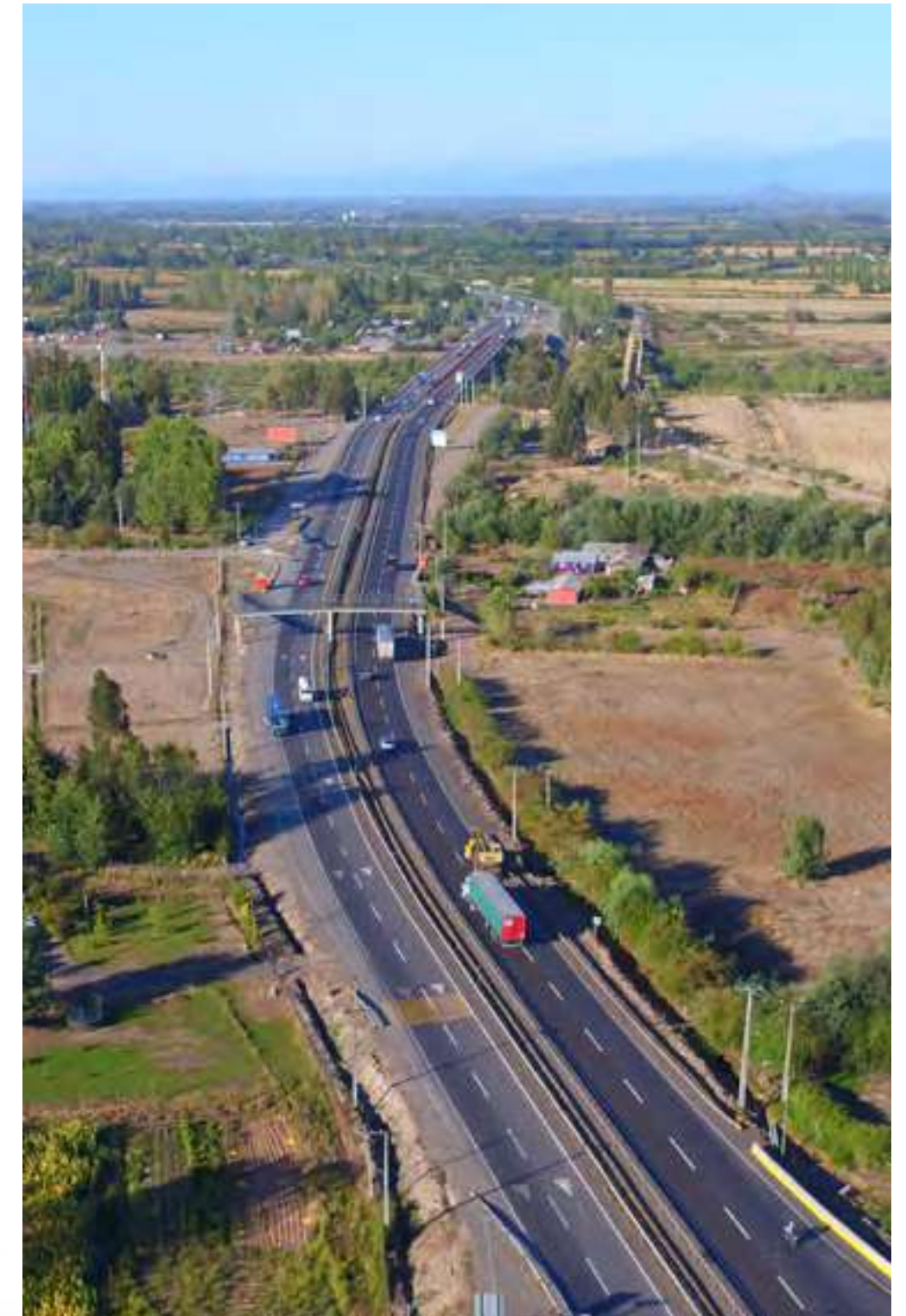
ISA INTERVIAL es el primer grupo de operador de concesiones viales en Chile en certificar su carbono neutralidad a través del Programa Huella Chile del Ministerio de Medioambiente, obteniendo el Sello de Excelencia por ser una de las 7 empresas carbono neutrales (entre más de 1.300 postulantes), al haber compensado nuestras emisiones directas -alcance 1 y 2- mediante la compra de bonos de carbono certificados por Santiago Climate Exchange.

## Conexión Puma

(GRI 304-2, ISA 10)

ISA y sus aliados técnicos South Pole y Panthera, cuentan con el programa de sostenibilidad corporativo “Conexión Puma”, para contribuir a la conservación de la biodiversidad y a la mitigación del cambio climático. La adaptación de dicho programa en Chile lleva por nombre Conexión Puma, siendo este felino la especie sombrilla a proteger.

El programa se desarrolla junto a las comunidades rurales para implementar el componente de carbono en proyectos de recuperación y preservación de bosques para la reducción de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero en zonas prioritarias de protección, recuperación y conexión de hábitats naturales y corredores del jaguar y el puma en América Latina, los que coinciden con los territorios en los que ISA está presente. El programa se enmarca en el cumplimiento



Bienvenida

Perfil de la Empresa

Estrategia

Nuestros temas materiales

las metas globales de la agenda 2030 como el Acuerdo de París, el Convenio sobre la Biodiversidad Biológica, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y a la meta global del programa de reducir 9.000.000 de toneladas de CO2 para el 2030, pero ahora desde las características únicas y distintivas de la biodiversidad chilena.

A través de Conexión Puma se financia la estructuración y desarrollo de proyectos forestales avalados internacionalmente, para la emisión de bonos de carbono certificados que serán comprados por ISA y otras empresas del mundo.

El 2021 se concretó la firma para el desarrollo del primer proyecto de Conexión Puma; para velar por la protección de la biodiversidad en la zona de Nahuelbuta,

### Convenio con Buin Zoo:

Apunta a la formalización de un convenio de colaboración con la Fundación Buin Zoo para promover el estudio y preservación de tres especies endémicas: el puma, el huemul y el zorro de Darwin.

### Iniciativas Ambientales

(ISA 13)

- » Ruta del Maipo pasa a ser cliente libre, pudiendo optar para abastecerse de energía renovable no convencional por parte EMOAC, empresa filial de Copec, en dos de sus empalmes: Nueva Angostura y Centro de Control de La Granja.
- » Se fomentó el desarrollo de la economía circular, implementando el testeo de nuevas soluciones técnicas en pavimentos de asfalto mediante la construcción de un tramo de pruebas de 2.500 m de longitud en un sector de alto tránsito en Ruta del Maipo.
- » Compra de bonos para neutralizar nuestra huella de carbono 2022 al compensar las emisiones directas y una parte de las emisiones indirectas liberadas a la atmósfera.



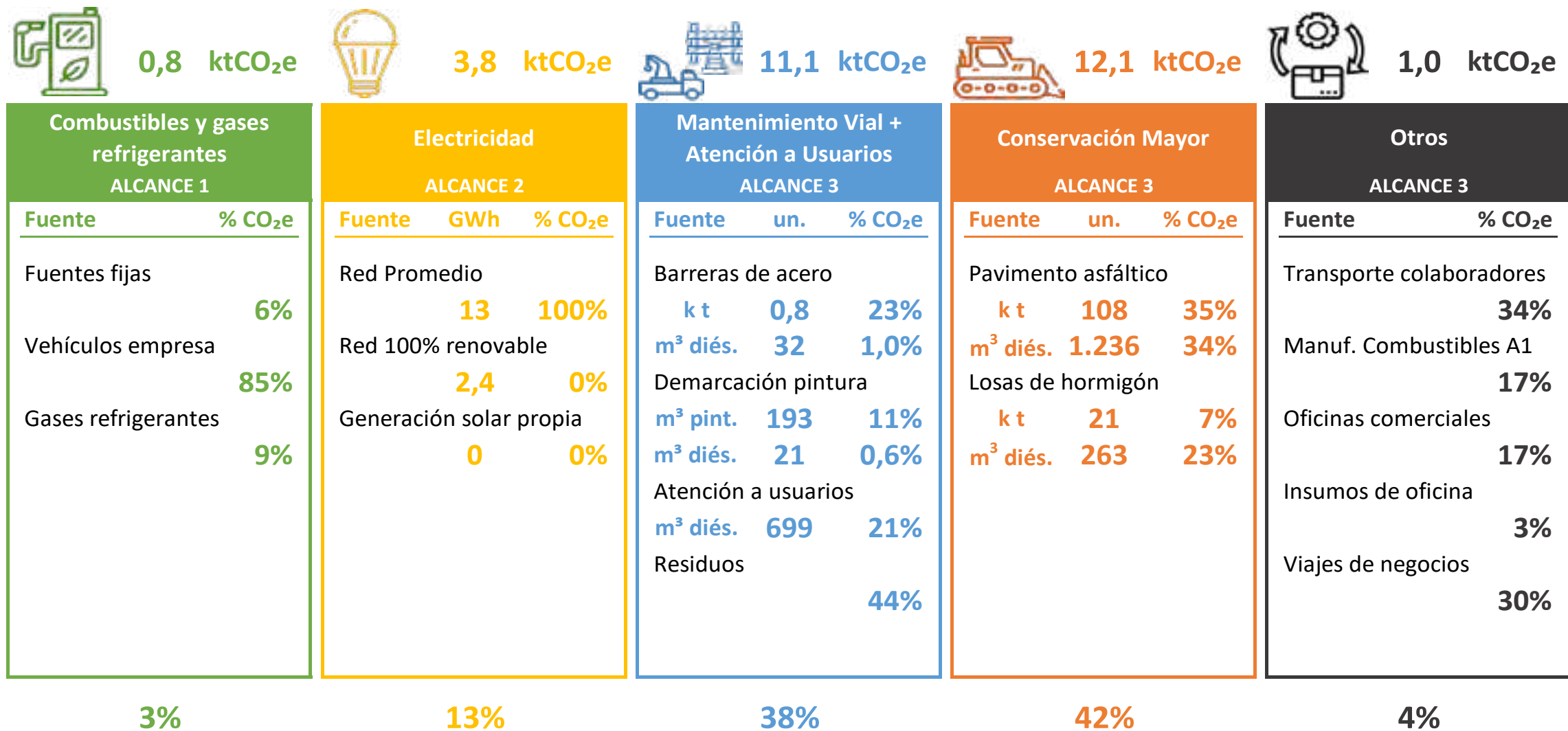
### HUELLA DE CARBONO

Inventario de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero  
v.23/marzo/2023

ISA Intervial - Año 2022

## ISA Intervial

29 k tCO<sub>2</sub>e



**Notas:** Podrían aparecer diferencias en la última cifra por redondeo de decimales.  
No incluye emisiones de GEI asociadas a la construcción ni al uso de las rutas por parte de los usuarios.  
Se recomienda revisar este diagrama en conjunto con el informe.

Fuente:



# COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO

(GRI 103-1, 103-2, 103-3)

## Descripción del tema

Este tema material se encuentra sujeto a tres lineamientos estratégicos: (1) contribuir al desarrollo sostenible y la transformación de los territorios, construyendo un legado positivo para las regiones, (2) promover cercanía y diálogo con los grupos de interés y escucha de sus expectativas y (3) respetar y promover los derechos humanos y gestionar los impactos sociales.



## Por qué es relevante

El compromiso con el desarrollo socioeconómico es particularmente relevante porque nuestra infraestructura promueve la conexión entre las personas, siendo una vía para fomentar el desarrollo y la contribución a la transformación social. De allí que la continuidad operacional y la sostenibilidad a largo plazo estén estrechamente ligadas con el apoyo a las comunidades cercanas a nuestras concesiones. De igual forma el apoyo a proveedores locales genera oportunidades de desarrollo y valor compartido.

## Cómo se gestiona

Los programas sociales promovidos por ISA INTERVIAL, se gestionan en alianza con otras entidades, buscando amplificar su impacto a través del conocimiento experto que aportan nuestros socios estratégicos.

CONEXIÓN  
DESARROLLO | isa



# MODELO DE GESTIÓN SOCIAL

(GRI 103-1, 103-2, 103-3)

ISA y sus empresas cuentan con un modelo de gestión social basado en el reconocimiento, protección y empoderamiento de los Derechos Humanos de las comunidades donde opera, siendo reconocido por su trabajo colaborativo para generar entornos más sanos y prósperos.

A través de este modelo, se definen las condiciones para abordar el relacionamiento y los planes de inversión en cada una de las comunidades. Desde sus inicios a la fecha, se han generado aprendizajes para mejorar la conexión con el entorno, ocupándose de problemáticas importantes como el desarrollo local y los desafíos planteados por los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

## Inversión Social

(ISA 10, ISA 11)

	2021	2022
Monto inversión social total	\$209.541.840	\$ 119.669.275

## Municipios con presencia de operaciones y municipios beneficiados por inversión social

(ISA 10)

	2021	2022
Número total de municipios con presencia de infraestructura	41	41
Número de municipios beneficiados por programas sociales	27	31
% Municipios beneficiados	66%	75%
Municipios críticos con presencia de inversión social	9	9

## Conexión Desarrollo

Es la contribución de ISA y sus empresas, a las generaciones presentes y futuras, que busca fortalecer capacidades del ecosistema para generar transformaciones en los territorios de influencia.

En Chile ISA INTERVIAL realiza este programa en conjunto con aliados con el objetivo de generar proyectos e iniciativas que propicien en desarrollo de los territorios y sean coherentes con su modelo de desarrollo.

El 2022 se firmó una alianza con la Municipalidad de Pitrufquen para desarrollar proyectos con tres enfoques: movilidad sostenible, medioambiente y emprendimiento.

Estos enfoques fueron establecidos en talleres de trabajo con la participación de municipios, actores sociales, universidades y vecinos.

Bienvenida

Perfil de la Empresa

Estrategia

**Nuestros temas materiales**

# ÍNDICE INDICADORES CMF

ESTANDAR	INDICADOR	DETALLE DEL INDICADOR	CAPÍTULO MEMORIA 2022	PÁGINA	OBSERVACIÓN
CMF	1	Índice	índice	2	
CMF	2.1	Misión, visión y valores	Perfil de la Empresa	28	
CMF	2.2	Información histórica	Perfil de la Empresa	10	
CMF	2.3.1	Situación de control	Perfil de la Empresa	10	
CMF	2.3.2	Cambios importantes en la propiedad o control	Perfil de la Empresa	10	
CMF	2.3.3	Identificación de socios o accionistas mayoritarios	Perfil de la Empresa	12	
CMF	2.3.4	i. Descripción de las series de acciones:	Perfil de la Empresa	12	
CMF	3.1	3.1 i Cómo la entidad busca garantizar y evalúa el buen funcionamiento de su gobierno corporativo.	Perfil de la Empresa	17	
CMF	3.1	3.1 ii Cómo la entidad integra un enfoque de sostenibilidad en sus negocios	Perfil de la Empresa	17	
CMF	3.1	3.1 iii Cómo la entidad detecta y gestiona los conflictos de interés	Perfil de la Empresa	17	
CMF	3.1	3.1 iv Cómo la entidad se ocupa y aborda los intereses de sus principales grupos de interés	Perfil de la Empresa	17	
CMF	3.1	3.1 v Cómo la entidad promueve y facilita la innovación	Perfil de la Empresa	17	
CMF	3.1	3.1 vi Cómo la entidad detecta y reduce barreras organizacionales, sociales o culturales	Perfil de la Empresa	17	
CMF	3.1	3.1 vii Cómo la entidad identifica la diversidad de capacidades, conocimientos, condiciones, experiencias y visiones con que deben contar todos quienes desempeñen funciones en los distintos niveles de la organización,	Perfil de la Empresa	17	

Bienvenida

Perfil de la Empresa

Estrategia

**Nuestros temas materiales**

# ÍNDICE INDICADORES CMF

ESTANDAR	INDICADOR	DETALLE DEL INDICADOR	CAPÍTULO MEMORIA 2022	PÁGINA	OBSERVACIÓN
CMF	3.2	3.2 i Integrantes	Perfil de la Empresa	17, 18, 20	
CMF	3.2	3.2 ii Ingreso de miembros	Perfil de la Empresa	17, 18, 20	
CMF	3.2	3.2 iii Política de contratación de expertos por el Directorio	Perfil de la Empresa	17, 18, 20	
CMF	3.2	3.2 iv Conocimientos y habilidades del Directorio	Perfil de la Empresa	17, 18, 20	
CMF	3.2	3.2 v Induccion de nuevos integrantes	Perfil de la Empresa	17, 18, 20	
CMF	3.2	3.2 vi Periodicidad de reunión con las unidades de gestión de riesgo, auditoría interna y responsabilidad social	Perfil de la Empresa	17, 18, 20	
CMF	3.2	3.2 vii Comunicación de asuntos relacionados con las materias ambientales y sociales	Perfil de la Empresa	17, 18, 20	
CMF	3.2	3.2 viii Visitas a terreno	Perfil de la Empresa	17, 18, 20	
CMF	3.2	3.2 ix a Áreas de capacitación	Perfil de la Empresa	17, 18, 20	
CMF	3.2	3.2 ix b Detección y reducción barreras organizacionales, sociales o culturales que pudieren estar inhibiendo la natural diversidad	Perfil de la Empresa	17, 18, 20	
CMF	3.2	3.2 ix c Contratación de expertos para la evaluación del Directorio	Perfil de la Empresa	17, 18, 20	
CMF	3.2	3.2 x N° minimo de reuniones	Perfil de la Empresa	17, 18, 20	

Bienvenida

Perfil de la Empresa

Estrategia

**Nuestros temas materiales**

# ÍNDICE INDICADORES CMF

ESTANDAR	INDICADOR	DETALLE DEL INDICADOR	CAPÍTULO MEMORIA 2022	PÁGINA	OBSERVACIÓN
CMF	3.2	3.2 xi Cambio de organización ante situaciones de crisis	Perfil de la Empresa	17, 18, 20	
CMF	3.2	3.2 xii a Sistema de información: actas y docs para cada sesión del directorio	Perfil de la Empresa	17, 18, 20	
CMF	3.2	3.2 xii b Sistema de información: minuta de sesiones	Perfil de la Empresa	17, 18, 20	
CMF	3.2	3.2 xii c Sistema de información: canal de denuncias	Perfil de la Empresa	17, 18, 20	
CMF	3.2	3.2 xii d Sistema de información: plazo acta cada sesión	Perfil de la Empresa	17, 18, 20	
CMF	3.2	3.2 xiii a N° total de directores separados por hombres y mujeres	Perfil de la Empresa	17, 18, 20	
CMF	3.2	3.2 xiii b N° total de directores por nacionalidad	Perfil de la Empresa	17, 18, 20	
CMF	3.2	3.2 xiii c N° total de directores por rango de edad	Perfil de la Empresa	17, 18, 20	
CMF	3.2	3.2 xiii d N° total de directores por antigüedad	Perfil de la Empresa	17, 18, 20	
CMF	3.2	3.2 xiii e N° total de directores en situación de discapacidad	Perfil de la Empresa	17, 18, 20	
CMF	3.2	3.2 xiii f Brecha salarial en funcion de media y mediana	Nuestros temas materiales	67	
CMF	3.3	3.3 i	Perfil de la Empresa	17	

Bienvenida

Perfil de la Empresa

Estrategia

**Nuestros temas materiales**

# ÍNDICE INDICADORES CMF

ESTANDAR	INDICADOR	DETALLE DEL INDICADOR	CAPÍTULO MEMORIA 2022	PÁGINA	OBSERVACIÓN
CMF	3.3	3.3 ii	Perfil de la Empresa	17	
CMF	3.3	3.3 iii	Perfil de la Empresa	18	
CMF	3.3	3.3 iv	Perfil de la Empresa	18	
CMF	3.3	3.3 v	Perfil de la Empresa	19	
CMF	3.4	3.4 i	Perfil de la Empresa	20	
CMF	3.4	3.4 ii	Perfil de la Empresa	20	
CMF	3.4	3.4 iii	Perfil de la Empresa	20	
CMF	3.4	3.4 iv	Perfil de la Empresa	20	
CMF	3.6	3.6 i	Perfil de la Empresa	18	
CMF	3.6	3.6 ii	Perfil de la Empresa	18	
CMF	3.6	3.6 ii a	Perfil de la Empresa	18	
CMF	3.6	3.6 ii b	Nuestros temas materiales	55	
CMF	3.6	3.6 ii d	Nuestros temas materiales	44	
CMF	3.6	3.6 ii e	Perfil de la Empresa	24	

# ÍNDICE INDICADORES CMF

ESTANDAR	INDICADOR	DETALLE DEL INDICADOR	CAPÍTULO MEMORIA 2022	PÁGINA	OBSERVACIÓN
CMF	3.6	3.6 iv	Perfil de la Empresa	24	
CMF	3.6	3.6 v	Estrategia	33	
CMF	3.6	3.6 vi	Estrategia	33	
CMF	3.6	3.6 vii	Perfil de la Empresa	22	
CMF	3.6	3.6 ix	Perfil de la Empresa	24	Se propone agregar un texto para explicitar la existencia del canal de denuncias
CMF	3.6	3.6 xii	Perfil de la Empresa	22	
CMF	3.6	3.6 xiii	Perfil de la Empresa	22	
CMF	3.7	3.7 i	Nuestros temas materiales	37	
CMF	4.1	4.1	Estrategia	32	
CMF	4.2	4.2	Estrategia	32	
CMF	5.1.1	Número de personas por sexo	Nuestros temas materiales	61	
CMF	5.1.2	Número de personas por nacionalidad	Nuestros temas materiales	62	
CMF	5.1.3	Número de personas por rango de edad	Nuestros temas materiales	64	
CMF	5.1.4	Antigüedad laboral	Nuestros temas materiales	64	

Bienvenida

Perfil de la Empresa

Estrategia

**Nuestros temas materiales**

# ÍNDICE INDICADORES CMF

ESTANDAR	INDICADOR	DETALLE DEL INDICADOR	CAPÍTULO MEMORIA 2022	PÁGINA	OBSERVACIÓN
CMF	5.1.5	Número de personas con discapacidad	Nuestros temas materiales	66	
CMF	5.2	Formalidad laboral	Nuestros temas materiales	64	
CMF	5.3	Adaptabilidad laboral	Nuestros temas materiales	64	
CMF	5.4.1	Política de equidad	Nuestros temas materiales	66	
CMF	5.4.2	Brecha Salarial	Nuestros temas materiales	67	
CMF	5.5	Acoso laboral y sexual	Perfil de la Empresa	30	
CMF	5.6	Seguridad laboral	Nuestros temas materiales	70	
CMF	5.7	Permiso postnatal	Nuestros temas materiales	67	
CMF	5.9	5.9	Nuestros temas materiales	69	
CMF	6.1	6.1 i	Perfil de la Empresa	9	
CMF	6.1	6.1 ii	Perfil de la Empresa	9	
CMF	6.1	6.1 iv	Perfil de la Empresa	13	
CMF	6.1	6.1 v	Nuestros temas materiales	38	
CMF	6.1	6.1 vi	Nuestros temas materiales	58	

Bienvenida

Perfil de la Empresa

Estrategia

**Nuestros temas materiales**

# ÍNDICE INDICADORES CMF

ESTANDAR	INDICADOR	DETALLE DEL INDICADOR	CAPÍTULO MEMORIA 2022	PÁGINA	OBSERVACIÓN
CMF	6.2	6.2 i	Perfil de la Empresa	9	
CMF	6.2	6.2 v	Perfil de la Empresa	10	Responder en tabla: Isa Intervial
CMF	6.2	6.2 viii	Perfil de la Empresa	9	
CMF	6.3	6.3	Nuestros temas materiales	57	
CMF	6.4	6.4 i	Perfil de la Empresa	14	
CMF	6.5.1	6.5.1 ii	Perfil de la Empresa	10	
CMF	6.5.1	6.5.1 iii	Perfil de la Empresa	10	
CMF	6.5.1	6.5.1 v	Perfil de la Empresa	10	
CMF	6.5.1	6.5.1 vi	Perfil de la Empresa	10	
CMF	6.5.1	6.5.1 viii	Perfil de la Empresa	10	
CMF	6.5.2	6.5.2 i	Perfil de la Empresa	11	
CMF	6.5.2	6.5.2 ii	Perfil de la Empresa	11	
CMF	6.5.2	6.5.2 iii	Perfil de la Empresa	11	
CMF	6.5.2	6.5.2 iv	Perfil de la Empresa	11	



Bienvenida

Perfil de la Empresa

Estrategia

**Nuestros temas materiales**

# ÍNDICE INDICADORES CMF

ESTANDAR	INDICADOR	DETALLE DEL INDICADOR	CAPÍTULO MEMORIA 2022	PÁGINA	OBSERVACIÓN
CMF	7.1	7.1 ii	Nuestros temas materiales	48	
CMF	7.1	7.1 iv	Nuestros temas materiales	49	
CMF	7.2	Evaluación de proveedores	Nuestros temas materiales	50	
CMF	8.1.2	En relación con sus trabajadores	Perfil de la Empresa	29	
CMF	8.1.4	Libre competencia	Perfil de la Empresa	29	
CMF	8.1.5	Otros	Perfil de la Empresa	58	
GRI	2-1	2-1	Perfil de la Empresa	10	
GRI	2-2	2-2	Perfil de la Empresa	11	
GRI	2-3	"2-3 Periodo del informe, frecuencia y punto de contacto"			
GRI	2-6	2-6	Perfil de la Empresa	9	
GRI	2-7	2-7	Nuestros temas materiales	63	
GRI	2-8	2-8	Nuestros temas materiales	69	
GRI	2-9	2-9	Perfil de la Empresa	17	
GRI	2-10	2-10	Perfil de la Empresa	18	

Bienvenida

Perfil de la Empresa

Estrategia

**Nuestros temas materiales**

# ÍNDICE INDICADORES CMF

ESTANDAR	INDICADOR	DETALLE DEL INDICADOR	CAPÍTULO MEMORIA 2022	PÁGINA	OBSERVACIÓN
GRI	2-11	2-11	Perfil de la Empresa	17	
GRI	2-12	2-12	Perfil de la Empresa	17	
GRI	2-13	2-13	Perfil de la Empresa	17	
GRI	2-15	2-15	Perfil de la Empresa	27	
GRI	2-17	2-17	Perfil de la Empresa	19	
GRI	2-18	2-18	Perfil de la Empresa	18	
GRI	2-19	2-19	Perfil de la Empresa	18	
GRI	2-20	2-20	Perfil de la Empresa	18	
GRI	2-22	2-22	Estrategia	32	
GRI	2-23	2-23	Perfil de la Empresa	22	
GRI	2-28	2-28	Nuestros temas materiales	56	
GRI	2-29	2-29	Nuestros temas materiales	37	
GRI	2-30	2-30	Nuestros temas materiales	65	
GRI	3-1	3-1	Nuestros temas materiales	36	

Bienvenida

Perfil de la Empresa

Estrategia

**Nuestros temas materiales**

# ÍNDICE INDICADORES CMF

ESTANDAR	INDICADOR	DETALLE DEL INDICADOR	CAPÍTULO MEMORIA 2022	PÁGINA	OBSERVACIÓN
GRI	3-2	3-2	Nuestros temas materiales	36	
GRI	3-3	3-3	Nuestros temas materiales	22, 36, 40,41,43	
GRI	201-1	201-1	Nuestros temas materiales	42	
GRI	201-2	201-2	Nuestros temas materiales	41	
GRI	201-3	201-3	Nuestros temas materiales	67	
GRI	203-1	203-1	Nuestros temas materiales	41	
GRI	205-1	205-1	Perfil de la Empresa	28	
GRI	205-2	205-2	Perfil de la Empresa	28	
GRI	205-3	205-3	Perfil de la Empresa	30	
GRI	206-1	206-1	Perfil de la Empresa	25, 30	
GRI	304-2	304-2	Nuestros temas materiales	75	
GRI	304-3	304-3	Nuestros temas materiales	75	
GRI	305-1	305-1	Nuestros temas materiales	75	

# ÍNDICE INDICADORES CMF

ESTANDAR	INDICADOR	DETALLE DEL INDICADOR	CAPÍTULO MEMORIA 2022	PÁGINA	OBSERVACIÓN
GRI	305-2	305-2	Nuestros temas materiales	75	
GRI	305-3	305-3	Nuestros temas materiales	75	
GRI	308-1	308-1	Nuestros temas materiales	48	
GRI	401-1	401-1	Nuestros temas materiales	64	
GRI	401-3	401-3	Nuestros temas materiales	67	
GRI	403-1	403-1	Nuestros temas materiales	70	
GRI	403-2	403-2	Nuestros temas materiales	70	
GRI	403-3	403-3	Nuestros temas materiales	70	
GRI	403-6	403-6	Nuestros temas materiales	70	
GRI	403-8	403-8	Nuestros temas materiales	71	
GRI	403-9	403-9	Nuestros temas materiales	72	
GRI	403-10	403-10	Nuestros temas materiales	72	
GRI	404-1	404-1	Nuestros temas materiales	68	

# ÍNDICE INDICADORES CMF

ESTANDAR	INDICADOR	DETALLE DEL INDICADOR	CAPÍTULO MEMORIA 2022	PÁGINA	OBSERVACIÓN
GRI	404-2	404-2	Nuestros temas materiales	68	
GRI	404-3	404-3	Nuestros temas materiales	68	
GRI	405-1	405-1	Perfil de la Empresa	19	
GRI	405-2	405-2	Nuestros temas materiales	67	
GRI	406-1	406-1	Nuestros temas materiales	66	
GRI	413-1	413-1	Nuestros temas materiales	78	
GRI	414-1	414-1	Nuestros temas materiales	49	
GRI	419-1	419-1	Perfil de la Empresa	29	
ISA	1		Nuestros temas materiales	15	
ISA	2		Nuestros temas materiales	59	
ISA	3		Nuestros temas materiales	43	
ISA	4		Nuestros temas materiales	43	
ISA	5		Nuestros temas materiales	45	

# ÍNDICE INDICADORES CMF

ESTANDAR	INDICADOR	DETALLE DEL INDICADOR	CAPÍTULO MEMORIA 2022	PÁGINA	OBSERVACIÓN
ISA	6		Nuestros temas materiales	53	
ISA	7		Nuestros temas materiales	73	
ISA	8		Nuestros temas materiales	49	
ISA	9				
ISA	10		Nuestros temas materiales	75,78	
ISA	11		Nuestros temas materiales	78	
ISA	12		Nuestros temas materiales	75	
ISA	13		Nuestros temas materiales	76	
ISA	14		Nuestros temas materiales	56	
ISA	15		Nuestros temas materiales	59	
ISA	16		Nuestros temas materiales	53	
ISA	17		Nuestros temas materiales	42	
ISA	18		Nuestros temas materiales		

[Bienvenida](#)[Perfil de la Empresa](#)[Estrategia](#)[Nuestros temas materiales](#)

# ÍNDICE INDICADORES CMF

ESTANDAR	INDICADOR	DETALLE DEL INDICADOR	CAPÍTULO MEMORIA 2022	PÁGINA	OBSERVACIÓN
ISA	19		Nuestros temas materiales	43	
ISA	20				
ISA	21				
ISA	22		Perfil de la Empresa	28	
ISA	23				
ISA	24		Nuestros temas materiales	64	
ISA	25		Nuestros temas materiales	53	

Contacto de prensa y relacionamiento con grupos de interés:

[cfarias@intervialchile.com](mailto:cfarias@intervialchile.com)