

DEISA
Desarrollo Inmobiliario Santolaya

HACEMOS
CIUDAD



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD
Año 2022

www.deisa.cl

ACERCA DE ESTE REPORTE	3
Acerca de este reporte	4
Análisis de materialidad	4
Nuestro grupo de interés	4
Matriz de materialidad	5
Lista de temas materiales	7
CARTA DEL GERENTE GENERAL	8
Carta de nuestro Gerente General	9
QUIÉNES SOMOS	11
Organigrama	12
Misión	13
Visión	13
Valores	13
Historia	13
GOBERNANZA Y ECONOMÍA	14
Gestión de la ética	15
DEISA en números	16
Hacemos Ciudad	16
Alianzas, afiliaciones y certificaciones	19
SOCIAL	21
Gestión del empleo y calidad de vida del personal	22
Gestión del desarrollo profesional, capacitaciones y educación	24
Gestión de la salud y seguridad laboral	26
Gestión del relacionamiento cívico y comunitario	27
Gestión del relacionamiento con clientes	28
AMBIENTAL	30
Gestión de la energía	31
Gestión del agua	32
ÍNDICE GRI	33



ACERCA DE ESTE REPORTE

Acerca de este reporte
Análisis de materialidad
Nuestro grupo de interés
Matriz de materialidad
Lista de temas materiales

Acerca de este reporte

Este documento presenta el informe de sostenibilidad de la empresa DEISA, donde se ha utilizado el estándar internacional Global Reporting Initiative (organización internacional independiente que ha desarrollado uno de los marcos de referencia más utilizados a nivel mundial para la elaboración de informes de sostenibilidad y responsabilidad corporativa) como referencia para recopilar y comunicar la gestión de los temas materiales relevantes respecto de sus impactos económicos, sociales y ambientales.

El contenido del reporte contempla el período de gestión entre los días 1 de enero de 2022 y 31 de diciembre del mismo año y, al final de este documento, encontrará un índice con todos los indicadores GRI utilizados.

Si desea saber más acerca de nosotros o acerca de cómo fue elaborado este documento, puede contactarnos al siguiente correo electrónico: cgonzalezj@deisa.cl

Análisis de materialidad

Para determinar el contenido del presente reporte de sostenibilidad realizamos un análisis de materialidad. Dicho análisis permite identificar los temas más relevantes para nuestros grupos de interés y sobre los cuales debemos, como empresa, informar nuestro desempeño en materia ambiental, social y de gobernanza. Este ejercicio contempló tres etapas:

1. Benchmark con empresas referentes de la industria, con el propósito de identificar los temas con mayor relevancia y tendencia. Esto nos permitió construir una lista de posibles temas materiales a consultar.

2. Consulta a los grupos de interés internos, externos y a la visión del negocio. Esto mediante una encuesta en donde les solicitamos asignar una puntuación a cada uno de los posibles temas materiales, con el objetivo de entender cuales eran más

3. Análisis de las respuestas obtenidas para identificar aquellos que obtuvieron mayor puntaje, determinando así los temas materiales más relevantes a reportar para el periodo 2022.

Nuestros grupos de interés

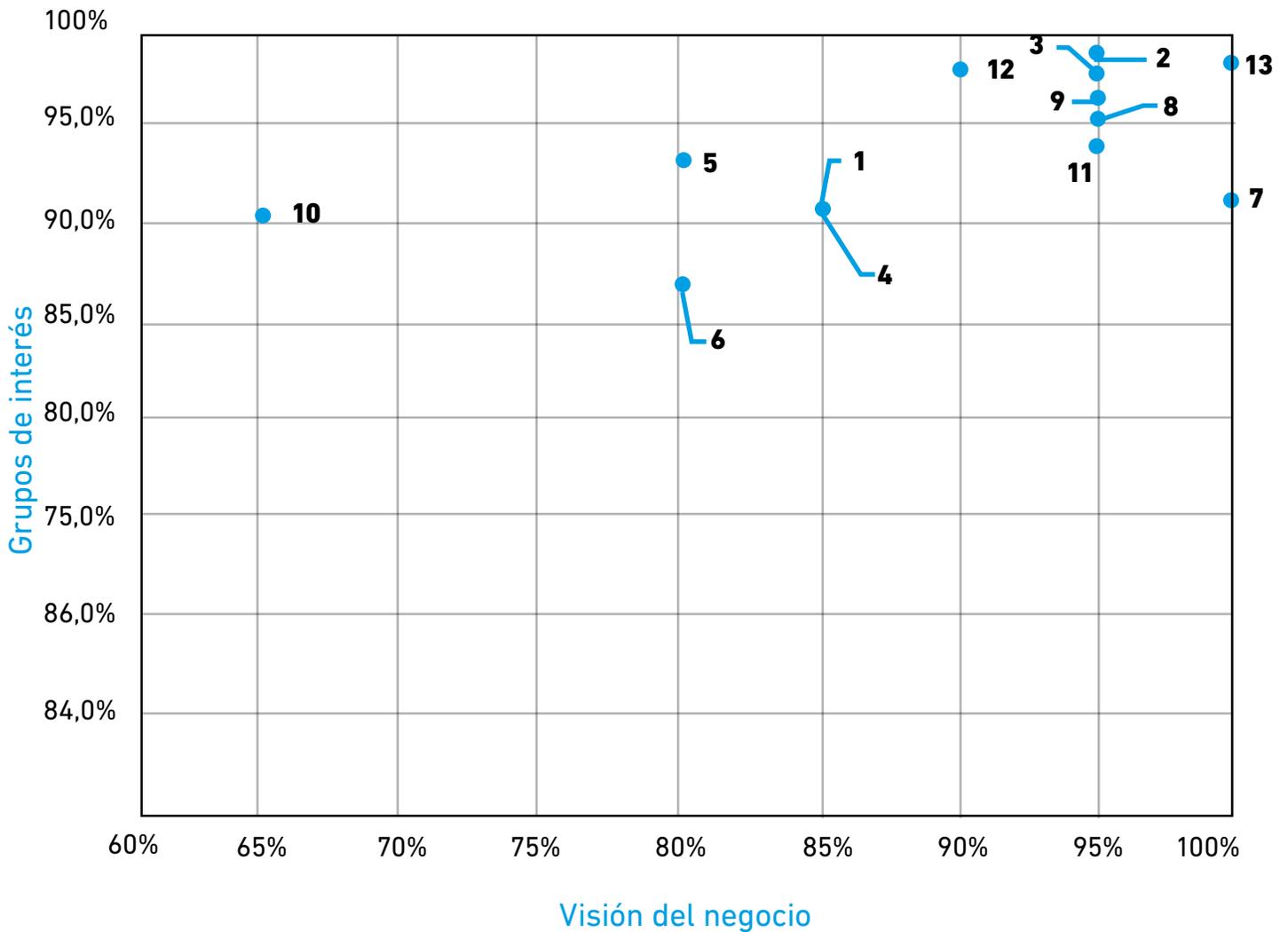
Consideramos como grupos de interés a todas las personas que se ven afectadas o podrían ser afectadas por nuestras operaciones. En ese sentido, nuestra lista está compuesta de la siguiente manera:

- Gerencias
- Colaboradores
- Proveedores
- Otras organizaciones
- Cliente

Matriz de materialidad

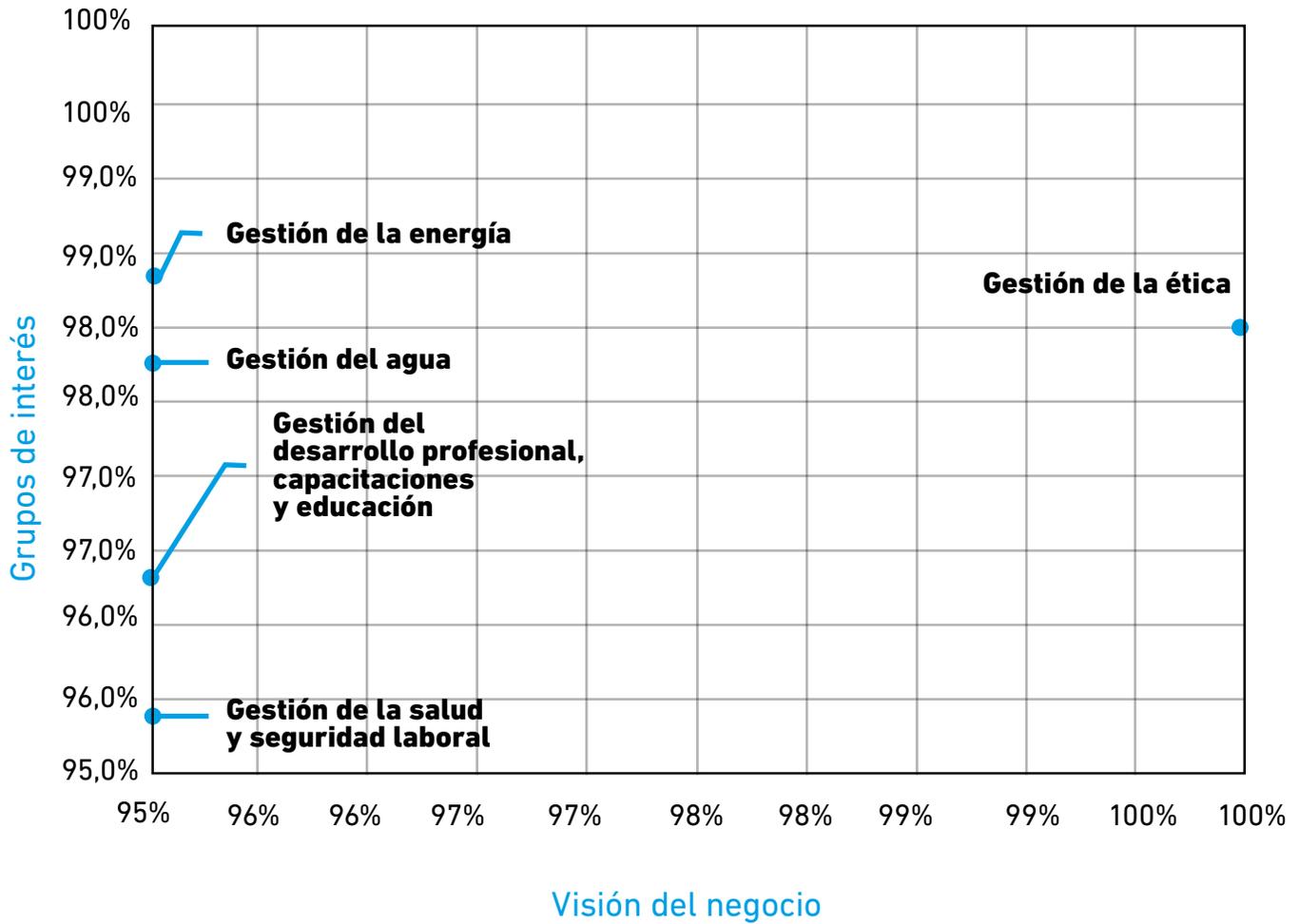
Luego de consultar la lista larga de temas materiales con todos nuestros grupos de interés, hicimos un cruce entre la opinión de los grupos y

la visión del negocio, para construir la siguiente matriz de materialidad.



Para determinar los temas prioritarios a reportar, realizamos un corte en el 95% de la matriz.

Además, decidimos sumar temas materiales de manera voluntaria.



- **Gestión de la ética:** Prácticas, capacitaciones y políticas para evitar soborno, fraude, extorsión, colusión y blanqueo de capitales. También incluye la no aceptación de regalos, préstamos y otros.
- **Gestión del empleo y calidad de vida del personal:** Incluye contratación, reclutamiento, retención y rotación, condiciones laborales y beneficios entregados al personal de la empresa.
- **Gestión del desarrollo profesional, capacitaciones y educación:** Formación, mejora de competencias y habilidades del personal, junto con evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional, gestión de desvinculación y empleabilidad continua.
- **Gestión de la salud y seguridad laboral:** Los procesos industriales utilizados en el sector de la construcción y bienes inmuebles presentan importantes riesgos laborales. Buscan garantizar condiciones laborales saludables y seguras, así como identificación de peligros y riesgos, capacitaciones preventivas, reporte de lesiones por accidentes y enfermedades laborales.
- **Gestión del relacionamiento cívico y comunitario:** Desarrollar iniciativas vinculadas con la comunidad a través de mejorar infraestructuras de establecimientos educativos cercanos a los proyectos de la empresa, entrega de donaciones a fundaciones e instituciones, junto con la ampliación de alianzas con asociaciones sectoriales.
- **Gestión del relacionamiento con clientes:** Entregar facilidades de compra para los clientes (rebajas de créditos hipotecarios) realizando un seguimiento en los procesos de venta, entrega y postventa.
- **Gestión de la energía:** Implementar iniciativas para mejorar la gestión de la energía a través del desarrollo de proyectos que incluyan eficiencia energética enseñando a los clientes a utilizar dichas instalaciones eficientes, junto con gestionar certificados de sustentabilidad y eficiencia energética a través de Efizity.
- **Gestión del agua:** Implementar iniciativas para mejorar la gestión del agua, a través del desarrollo de proyectos que incluyan instalaciones de ahorro de agua, sistemas de tratamiento de aguas grises para reutilizar agua de lavamanos y duchas, uso de plantas endémicas para disminuir el agua de riego, junto con la generación de protocolos y prácticas para el uso eficiente del agua en procesos de construcción.



**CARTA
DEL GERENTE
GENERAL**



Me complace dirigirme a ustedes en calidad de Gerente General de Inmobiliaria Deisa, para presentar el Informe de Sostenibilidad correspondiente al año 2022. Este informe refleja nuestro compromiso continuo con la responsabilidad social y medioambiental, así como nuestras iniciativas para impulsar un cambio positivo en la comunidad y en el entorno en el que operamos.

En un mundo cada vez más consciente de los desafíos ambientales y sociales, reconocemos la importancia de adoptar prácticas empresariales sostenibles que contribuyan al bienestar general. Nuestro informe de sostenibilidad detalla nuestras acciones y logros en las áreas clave de responsabilidad corporativa, incluyendo, pero no limitado a:

Impacto Ambiental: Describimos nuestras iniciativas para reducir nuestra huella de carbono, promover la eficiencia energética, promover iniciativas para mejorar la gestión del agua y gestionar responsablemente los recursos naturales.

Responsabilidad Social: Destacamos nuestras contribuciones a la comunidad, programas de responsabilidad social empresarial y apoyo a causas benéficas tanto en temas de mejoras de infraestructuras o bien, entregando distintos tipos de donaciones.

Gobernanza Corporativa: Detallamos nuestras prácticas de gobierno corporativo, transparencia y ética empresarial.
Innovación Sostenible: Resaltamos nuestros esfuerzos para integrar la sostenibilidad en nuestras operaciones diarias y fomentar la innovación en productos y procesos.

Ha sido un año lleno de novedades y de crecimiento en cada una de las áreas antes mencionadas. Como empresa, estamos conscientes que pertenecemos a una industria que genera altos impactos ambientales durante la construcción de nuestras viviendas, pero entendemos también que es durante la operación futura de nuestros edificios donde encontramos enormes oportunidades de hacerlos más eficientes energéticamente, y así, lograr enormes beneficios tanto para el medioambiente como también a nuestros clientes. Durante este año, Deisa ha continuado con su política de calificar energéticamente cada edificio que desarrollamos, sin excepción alguna. Además, estamos muy contentos de contarles que ha sido en este periodo cuando hemos comenzado la construcción de nuestros dos primeros edificios que contarán con Plantas de Tratamiento de Aguas Grises, las que permitirán la reutilización de estas aguas en el riego de las áreas verdes del proyecto y en el llenado de los inodoros de los departamentos. Adicionalmente, parte de estas aguas podrán ser donadas a la municipalidad para el riego de las áreas verdes de la comuna.

Otro importante avance durante estos años ha sido el desarrollo de nuestra nueva área de viviendas inclusivas. Si bien nuestro país ha avanzado bastante en la adecuación de los espacios públicos, haciéndolos más amigables para personas en situación de discapacidad, el desarrollo de viviendas pensadas desde cero para ser una solución para estas personas se ha quedado atrás. Es por esto que como Deisa, buscamos ser pioneros en encontrar soluciones en nuestras viviendas que se adapten lo mejor posible para personas con necesidades especiales

Este informe no solo refleja nuestro progreso hasta la fecha, sino que también establece metas y compromisos para el futuro. Estamos comprometidos con la mejora continua y con la creación de un impacto positivo a largo plazo en la sociedad y el medio ambiente.

Agradezco la oportunidad de compartir nuestro compromiso con la sostenibilidad y quedo a su disposición para cualquier pregunta o comentario adicional.

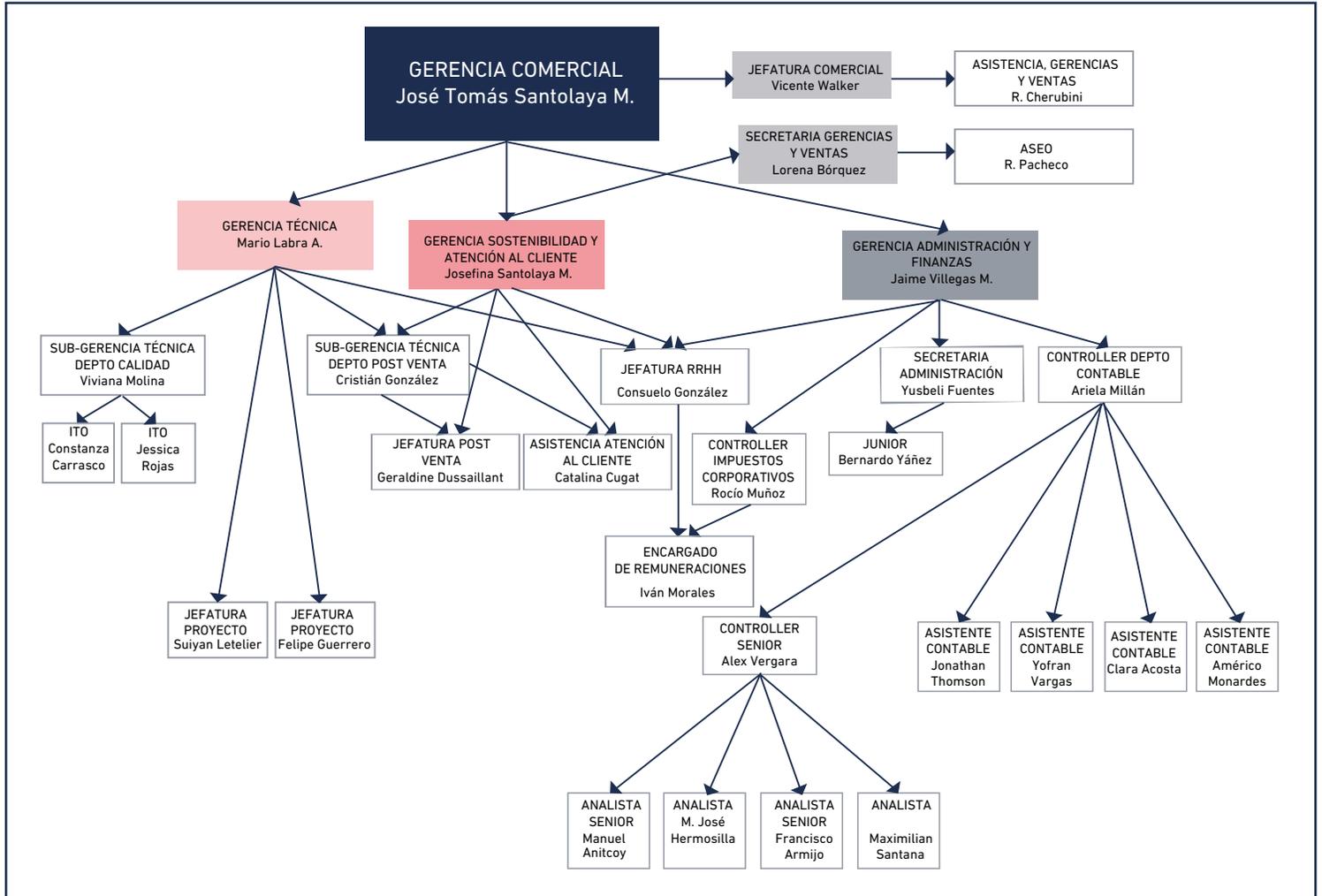
Atentamente,

José Tomás Santolaya
Gerente General



**QUIÉNES
SOMOS**

Organigrama
Misión
Visión
Valores
Historia



Misión

Ser la inmobiliaria líder del país en proyectos que contribuyan a un desarrollo integral de las comunidades impactadas, ofreciendo un trabajo seguro y de calidad para nuestros colaboradores, resguardando la búsqueda de la excelencia

a través de la innovación y la densificación responsable, para asegurar la sostenibilidad en un entorno armónico, tanto a las actuales como también a las futuras generaciones.

Visión

Contribuir al desarrollo del país a través de proyectos inmobiliarios que fomenten las buenas prácticas arquitectónicas; generen valor para la empresa y sus colaboradores; promuevan la

sostenibilidad; y que sean un aporte al espacio urbano para que las comunidades puedan acceder a un “mejor vivir”.

Valores

- Respeto.
- Compromiso.
- Calidad.
- Excelencia.
- Transparencia.
- Coherencia.
- Innovación.
- Sostenibilidad.
- Trascendencia.

Historia

Inmobiliaria Deisa nace en el año 2007, recogiendo la experiencia profesional en el desarrollo y comercialización de departamentos y oficinas en Santiago del Grupo Santolaya.

Como empresa, nuestra motivación, junto con aportar al desarrollo del país y ciudadano, se centra en el principio de “hacer ciudad”, lo cual implica preocuparnos por que nuestros proyectos cuenten con un alto estándar de calidad, diseño y arquitectura.

Queremos aportar al espacio público, para que perdure y trascienda a las nuevas generaciones y sea, con lo anterior, un centro dinámico y activador de la comunidad.

Hoy sumamos más de 100 proyectos y esperamos poder seguir aportando a la ciudad, la comunidad y sus integrantes por medio de la creación de espacios que permitan su desarrollo integral con la posibilidad de vivir mejor.



GOBERNANZA Y ECONOMÍA

Gestión de la ética
DEISA en números
Hacemos Ciudad
Alianzas, afiliaciones y certificaciones

Como empresa, está dentro de nuestros objetivos el poder desarrollar nuestro negocio en un marco ético, íntegro, transparente y responsable que no sólo reduzca el riesgo de incurrir en actos corruptos, sino también poder mejorar nuestro entorno laboral, potenciar las buenas prácticas que hemos desarrollado hasta el momento y mejorar de forma sostenida el servicio que entregamos a todos y cada uno de nuestros clientes. Así, comprendemos que la gestión de la ética forma parte esencial de la empresa y, por lo cual, nos tomamos en serio la responsabilidad de asegurar que nuestras acciones estén alineadas con los más altos estándares éticos.

Es por lo anterior que hemos conformado un comité de ética, el cual tiene por objetivo velar y promover el cumplimiento de nuestros valores y principios éticos, responder ante las eventuales denuncias que se hayan realizado formalmente a través de nuestro canal de denuncias o cualquier otro procedimiento formalizado e informar al Directorio de todos los procedimientos relacionados con denuncias y/o modificaciones a los cuerpos normativos internos.

Al respecto, nuestro Código de Ética (en adelante, el Código) es el principal documento normativo de la empresa y se funda a partir de 5 pilares de contenido: I) el ámbito de aplicación, II) la política de denuncia, junto a sus debidos procedimientos, III) los valores éticos, IV) los mecanismos de anticorrupción y V) su relación con los grupos de interés. Es responsabilidad del comité de ética, además de lo mencionado anteriormente, el revisar, actualizar y difundir los contenidos del Código.

Al momento de ingresar a trabajar con nosotros, cada persona contratada recibe una carpeta que contiene todos los documentos relevantes de la empresa y dentro de los cuales se encuentra nuestro Código de Ética. Antes de iniciar formalmente sus funciones, se pide a las personas recientemente integradas que lean y declaren estar de acuerdo con los contenidos del Código por medio de la firma de compromiso ubicada

al final de dicho documento. Sumado a esto, se realiza una capacitación anual con los contenidos y actualizaciones que hayan sido realizadas al Código. Esta información se refuerza anualmente a través de boletines informativos enviados a todos los trabajadores de la empresa, los cuales contienen enlaces directos al material audiovisual y documentos oficiales de la empresa. Asimismo, todo documento oficial se encuentra disponible para todos los colaboradores en la carpeta de RRHH.

En lo referente a la instancia de capacitación 2022, este año asistieron 28 de 30 personas en total (93,3%).

De forma paralela, desde este 2022 contamos con un Código de Conducta para Proveedores, el cual se comparte con todos los proveedores con los cuales DEISA ha establecido relaciones comerciales. Dicho documento se presenta a cada uno de los negocios que busca trabajar junto a nosotros y establece las condiciones de conducta que DEISA espera que cumplan y mantengan sus proveedores.

En lo que respecta al cumplimiento normativo, en DEISA nos alineamos a todos los requerimientos exigidos por la ley en materia de gestión de la ética, anticorrupción y transparencia, no solo porque es nuestro deber, sino también porque consideramos que complementa y refleja de buena forma nuestra visión acerca de cómo queremos llevar nuestro negocio.

Además, forma parte de las responsabilidades de cada área el dar cumplimiento a todas las normativas y permisos vigentes necesarios para llevar adelante los procesos de la mejor manera posible, junto con dar aviso al resto de los equipos de cualquier modificación que se haya realizado a la normativa aplicable al negocio. Como resultado de nuestra gestión, durante 2022 no recibimos ninguna denuncia en lo relacionado a incumplimientos normativos ni prácticas corruptas.

3220 departamentos
con certificación CEV

84000 m2 de oficinas con
certificación LEED

Hacemos Ciudad

Hacemos Ciudad es la síntesis y esencia de lo que somos como empresa y nuestro punto de partida para aportar al desarrollo del país y las comunidades. Lo anterior cuenta con un enfoque de gestión de tres pilares:

1. SUSTENTABILIDAD

En Deisa creemos firmemente que estamos en un punto en el que preservar los recursos de la naturaleza de la mano del diseño y la tecnología se puede lograr, manteniendo un permanente equilibrio. Es así como uno de nuestros primeros pasos fue hacia la eficiencia energética en cada proyecto contribuyendo al cuidado del medio ambiente.

Por eso, desde el año 2014 todos nuestros proyectos habitacionales tienen la calificación energética del Ministerio de Vivienda, es decir, cumplen con los estándares deseables en consumo de energía en calefacción, iluminación y agua caliente.

Sustentabilidad: Y no sólo eso, tenemos más de 120 mil metros m2 de oficinas con la Certificación LEED (Leadership in Energy and Environmental Design, o Liderazgo en Energía y Diseño Ambiental), que es un método de evaluación de edificios verdes, a través de la implementación de mejores prácticas y estrategias de diseño, construcción y operación, con beneficios cuantificable.

2. APORTE Y RESPETO URBANO

Nos preocupan las personas, por lo que proyectamos todas nuestras viviendas sobre la base de una densificación responsable.

Estamos convencidos además de que la estética de los barrios también aporta a la calidad de vida. Por eso la cuidamos en cada uno de nuestros proyectos, para insertarnos de manera integral y armónica con el entorno, rescatando lo mejor de lo que los rodea, e integrando aquello que podría ser necesario.

3. PROMOVER LA CULTURA Y EL RESCATE PATRIMONIAL

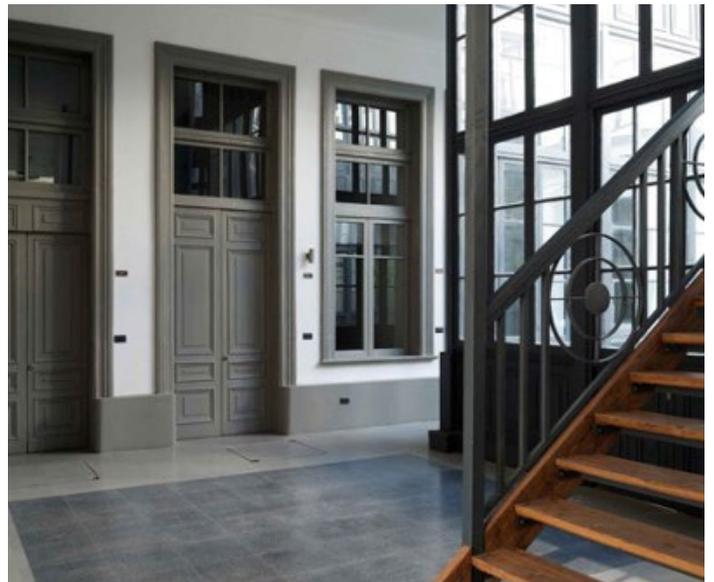
Estamos orgullosos de nuestra arquitectura. Desde ahí confiamos en que el aporte de Deisa en la ciudad debe ir más allá de simplemente construir una vivienda. Buscamos dejar un sello, que sea un real aporte valorado por la comunidad, lo que nos motiva a rescatar, cuidar y promover el arte a través de nuestros edificios.

Por eso, hemos priorizado la cultura, incorporando obras de prestigiosos artistas en varios de nuestros edificios, mientras en otros -cuando hemos tenido la oportunidad- hemos concretado el rescate patrimonial de hermosas construcciones de antaño, a las que les damos nueva vida. Entre estas últimas se encuentran:

· Casona Carrera.



· Casona Harrington.



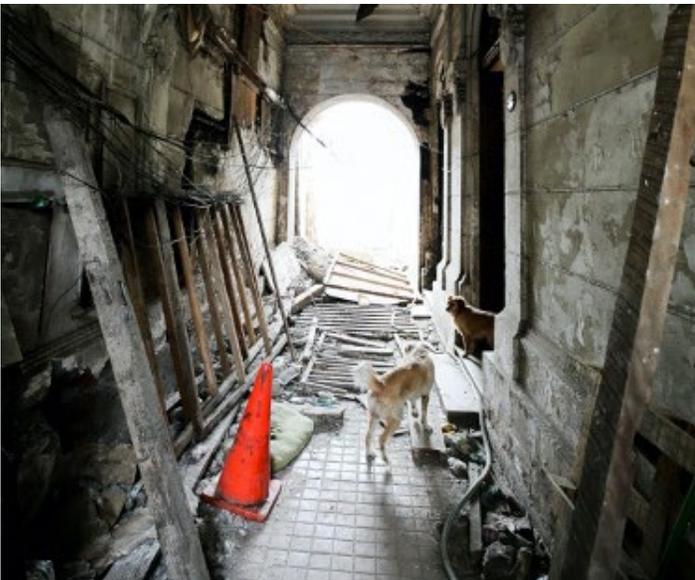
· Casona Vergara.



· Casona Bellas Artes.



· Casona Ejército.





Certificación Best Place to Live

-Mejores inmobiliarias para vivir o invertir en Chile-

Otorgado a:



HACEMOS
CIUDAD

por haber obtenido la certificación de calidad Best Place to Live 2022 que comprende el periodo de Noviembre 2022 a Octubre 2023.

Chile, 15 de Noviembre 2022

Tomás Cartagena Cortés
Director General Best Place to Live

3.220 Departamentos con Certificación de Calificación Energética de Vivienda (CEV).

Hacemos ciudad a través de un desarrollo sustentable que perdure en el tiempo. La eficiencia energética es valorada por nuestros residentes, que buscan colaborar en el cuidado del medioambiente, lo que a su vez permite un ahorro económico significativo.



84.000 m² de Oficinas con Certificación LEED

Se trata de un método de evaluación de edificios verdes, a través de la implementación de mejores prácticas y estrategias de diseño, construcción y operación.



SOCIAL
Nuestra gestión
de la sostenibilidad

Gestión del empleo y calidad de vida del personal
Gestión del desarrollo profesional, capacitaciones y educación
Gestión de la salud y seguridad laboral
Gestión del relacionamiento cívico y comunitario
Gestión del relacionamiento con clientes

En DEISA, entendemos el bienestar de nuestros trabajadores como un cimiento fundamental para el éxito de nuestro negocio, pues, contar con un espacio laboral sano que promueva el equilibrio entre la vida profesional y la vida personal, genera un impacto positivo sobre los niveles de satisfacción, motivación y compromiso de las personas que trabajan con nosotros.

Durante el ejercicio de reportabilidad anterior, y en contexto de nuestra certificación como empresa B, dimos a conocer una serie de iniciativas enfocadas en favorecer un espacio laboral cómodo y agradable para quienes nos acompañan diariamente en el cumplimiento de nuestros objetivos. Ejemplos de lo anterior son: 1) la implementación de nuestra primera Encuesta de Clima, 2) nuevas oportunidades de desarrollo de habilidades 3) la implementación formal de nuestro canal de denuncias y sugerencias y 4) la creación de nuestro manual de recursos humanos.

Este 2022, al igual que el 2021, continuamos trabajando sobre el bienestar de nuestros colaboradores, mantuvimos vigentes todos nuestros beneficios, volvimos a realizar la encuesta de clima laboral, implementamos una encuesta de clima y realizamos actividades de cohesión social como la celebración de cumpleaños en la oficina y desayunos grupales organizados. No obstante, nuestro proyecto más destacable fue el lanzamiento de nuestra Política de Inclusión, Diversidad y No-Discriminación, entre cuyos objetivos se encuentra el “mejorar la calidad de vida de mujeres y hombres de la organización, mediante tratos equitativos en todos los ámbitos, [...] incentivar el acceso de mujeres en todos los niveles de trabajo de la empresa, en condiciones equitativas, [...] promover oportunidades equitativas que logren la conciliación de la vida familiar y personal con las responsabilidades laborales y [...] alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 5, sobre equidad de género”.

Con lo anterior, en Deisa hemos levantado información de manera constante en lo que

respecta a temas de brechas que pudieran existir en nuestra organización y que, al mismo tiempo, pudieran suponer una falta a lo establecido en la Política de Inclusión, Diversidad y No-Discriminación. Adicionalmente, dicho documento establece acciones concretas que procuran impulsar una cultura organizacional respetuosa y justa, la gestión de personas y diversidad en la empresa, medidas de prevención contra el acoso laboral y sexual y la conciliación de la vida laboral con la vida personal de nuestros trabajadores, entre otros.

Algunos ejemplos de ello son: 1) realizar encuestas de clima laboral de manera anual para conocer la opinión del personal respecto de la gestión de la empresa, incluyendo temáticas de gestión de la diversidad, y diagnosticar los resultados; 2) implementar los criterios de flexibilidad horaria, home office y respeto por los horarios laborales; 3) diseñar, implementar, monitorear y evaluar un procedimiento para la recepción de denuncias, que incluya temas de acoso sexual, incorpore mecanismos de efectiva protección y apoyo a las o los denunciantes, mecanismos de investigación imparciales y la especificación de sanciones y medidas de reparación adecuadas; 4) difundir la existencia del canal de denuncias. Con lo anterior, durante 2022 no recibimos denuncias en materia de discriminación.

De forma paralela, nuestra política, como fue mencionado con anterioridad, busca potenciar la participación femenina en la empresa mediante el impulso del liderazgo femenino y la entrega de condiciones que así lo permitan.

Así, los resultados obtenidos del proceso gestión de indicadores de la sostenibilidad permitieron determinar que existe presencia femenina, a nivel horizontal, en cada una de las áreas que conforman la empresa y llegando a ser incluso mayoritaria en algunas de ellas (área técnica y área de sostenibilidad y recursos humanos).

Indicadores de empleo año 2022		
	Mujeres	Hombres
Personas contratadas menores a 30 años	1	-
Rotación de personas menores a 30 años	1	1
Rotación de personas entre 61 y 70 años	-	1
Empleados que han regresado al trabajo al terminar el período de permiso parental y que siguen siendo empleados 12 meses después de su regreso.	3	3

*No existieron contrataciones ni rotación en el resto de rangos etarios propuestos por GRI 401-1. Tampoco existen casos relacionados al resto de las categorías del GRI 401-3.

Indicadores de diversidad 2022					
Categoría laboral	Hombre	Mujer	<30 años	30-50 años	>50 años
Órgano de gobierno	4	1	0	4	1
Área de administración	10	6	2	10	4
Área técnica	3	5	0	8	0
Área de sostenibilidad y rr.hh	2	3	2	2	1

En lo que respecta a otras maneras de bienestar, en DEISA una de nuestras preocupaciones es lograr el equilibrio entre la vida personal y laboral de nuestros colaboradores. Por lo mismo, y pese a no contar con un procedimiento formal que así lo avale, tenemos la disposición de apoyar a quienes trabajan junto a nosotros en situaciones personales que requieran de su mayor atención y tiempo. Además, junto a apegarnos a lo que exigen

las normas del Código del Trabajo, siempre hemos sido flexibles a la hora de otorgar a las personas los permisos necesarios para atender sus asuntos privados y cualquier contingencia no pronosticada. No obstante sabemos la importancia de formalizar los beneficios ofrecidos por la empresa, por lo cual consideramos dicha instancia como una buena oportunidad de mejora de nuestro negocio.

Valoramos la importancia de impulsar el crecimiento de nuestros empleados, reconociendo el beneficio directo que genera para la empresa en términos de desempeño y eficiencia. En consecuencia, promovemos la capacitación constante de nuestros colaboradores en metodologías, conocimientos o habilidades diseñados para mejorar tanto sus competencias técnicas como administrativas.

Hasta la fecha, hemos garantizado que ningún empleado asuma los costos de su formación cuando busca capacitarse en temáticas que supongan un beneficio para la persona en cuestión y la empresa, salvo en casos excepcionales que requieran un mayor grado de compromiso, como pueden ser los programas de posgrado. Además, somos flexibles a la hora de conciliar la especialización con las responsabilidades laborales y horarios de los trabajadores, fomentando así un entorno propicio para el desarrollo personal y profesional.

De forma paralela, el área de Recursos Humanos ha colaborado estrechamente con las

gerencias de todas las áreas de la empresa para diseñar y ejecutar programas de capacitación específicos, asegurando que se cubran las necesidades individuales y colectivas de nuestros colaboradores. Con lo anterior, parte fundamental de la gestión de las capacitaciones en DEISA ha sido nuestro registro de indicadores de sostenibilidad, en el cual levantamos información acerca del número de capacitaciones realizadas durante el año y el presupuesto estimado asignado para ello.

Acerca de su contenido, si bien es cierto que el enfoque está puesto en capacitaciones técnicas y administrativas, durante el último año creamos instancias de capacitación relacionadas con el fomento del bienestar emocional y la construcción de entornos laborales inclusivos y positivos.

Adicionalmente, en base a una evaluación de desempeño de los distintos equipos, realizamos de forma anual un levantamiento de información dedicado a identificar cuáles son las capacitaciones necesarias para el siguiente período para subsanar posibles brechas entre equipos de trabajo.

Indicadores de formación y capacitación año 2022 general y por género

Total de horas de formación proporcionadas a los empleados	Total de empleados	Media de horas de formación por empleado
135	32	4.2
Total de horas de formación proporcionadas a empleadas mujeres	Total de empleadas mujeres	Media de horas de formación proporcionada a empleadas mujeres
69	15	4.6
Total de horas de formación proporcionadas a empleados hombres	Total de empleados hombres	Media de horas de formación proporcionada a empleados hombres
58	17	3.4

Indicadores de formación y capacitación año 2022 por categoría laboral			
Categoría laboral	Total de horas de formación proporcionadas	Total de empleados	Media de horas de formación
Área de administración	23	16	1.4
Área técnica	103	8	12.9
Área sostenibilidad y rr-hh	18	5	3.6

En paralelo, y como parte de nuestro compromiso con el bienestar de los colaboradores, hemos implementado evaluaciones de desempeño ascendentes, descendentes y entre pares, junto con instancias de retroalimentación y encuestas de clima laboral anuales. Asimismo,

forma parte de nuestras intenciones el poder ajustar de manera progresiva los enfoques y metodologías de evaluación para así garantizar una retroalimentación significativa y constructiva que impulse el crecimiento personal y el desarrollo colectivo en la empresa.

Empleados que recibieron una evaluación de desempeño y desarrollo profesional durante el 2022			
Categoría laboral	Total de colaboradoras mujeres que recibieron una evaluación de desempeño y desarrollo profesional	Total de colaboradoras mujeres	Porcentaje de colaboradoras mujeres que recibieron una evaluación de desempeño y desarrollo profesional
Área de administración	6	6	100%
Área técnica	5	5	100%
Área sostenibilidad y rr-hh	3	3	100%
Categoría laboral	Total de colaboradores hombres que recibieron una evaluación de desempeño y desarrollo profesional	Total de colaboradores hombres	Porcentaje de colaboradores hombres que recibieron una evaluación de desempeño y desarrollo profesional
Área de administración	10	10	100%
Área técnica	3	3	100%
Área sostenibilidad y rr-hh	2	2	100%

*Durante el 2022 todos nuestros empleados recibieron una evaluación de desempeño y desarrollo profesional.

Mirando hacia el futuro, y pese a no estar formalmente establecido dentro de las políticas de la empresa, tenemos en consideración realizar en 2023 un valor o número de capacitaciones igual o superior al de 2022. Además, nos interesa avanzar

en el perfeccionamiento de nuestros métodos para vislumbrar de mejor manera aquellos aspectos que sean necesarios reforzar a nivel de empresa, de equipos o individualmente.

Como empresa, hemos adoptado una postura proactiva en la gestión de la seguridad y la salud laboral, a pesar de no estar obligados por normativa a hacerlo. Así, durante 2022, constituimos el Comité de Higiene y Seguridad Laboral, un espacio que promueve la colaboración entre los representantes de la empresa y los trabajadores de DEISA para abordar y mitigar riesgos potenciales en el lugar de trabajo.

El Comité se reúne mensualmente para revisar y mejorar continuamente nuestras prácticas de seguridad y, como resultado de sus esfuerzos, se implementó un protocolo para la evacuación en casos de emergencia y otro protocolo para la gestión de la salud en el entorno laboral, en conjunto con nuestro Sistema de Gestión de la Salud el cual abarca a la totalidad de nuestros 33 trabajadores directos en oficina.

A modo de garantizar una respuesta oportuna a cualquier preocupación relacionada con la seguridad, hemos establecido dos canales de comunicación. El primero es un buzón de comunicaciones interno, que permite a los trabajadores notificar directamente al Comité cualquier situación de riesgo. El segundo es un canal de denuncias en nuestro sitio web, que facilita que tanto los empleados como las partes externas informen de manera anónima sobre posibles problemas de seguridad. Además, tras conformarse el Comité, se crearon fichas con información de cada una de las personas que

trabaja en la empresa y que ha ido ingresando a esta. Dichas fichas especifican los datos personales de la persona en cuestión, un número de contacto de personas a quienes recurrir en caso de emergencia, alergias o enfermedades, etcétera.

En lo que respecta a beneficios asociados a la salud de nuestros trabajadores, ofrecemos un seguro complementario para todos los empleados, cubriendo el 60% de los costos y ofreciendo protección para los primeros tres días de licencia. Dicho seguro es utilizado de forma voluntaria por 22 de nuestros empleados.

Asimismo, todas las comunicaciones relacionadas con la salud y la seguridad, tales como beneficios, asociación de mutuales y otros temas por el estilo se difunden a través de nuestro boletín mensual y la plataforma de recursos humanos BUK.

Finalmente, y pensando en los próximos desafíos de la empresa en materia de salud y seguridad, está considerado para los próximos años generar comunicaciones con información sobre la mutual a la cual estamos asociados, sus centros más cercanos y procedimientos para los casos de teletrabajo. Asimismo, también tenemos considerado integrar a la gestión de la seguridad de la empresa temas relacionados a primeros auxilios y la salud y bienestar mental de nuestros trabajadores mediante la realización de capacitaciones recurrentes en conjunto con la mutual de seguridad.

Somos una empresa comprometida con las comunidades en las cuales operamos y estamos conscientes del impacto que pueden generar en la calidad de vida de los vecindarios los ruidos de nuestras obras y el tránsito de vehículos de transporte de materiales. Por lo mismo, la buena relación con los habitantes de las zonas aledañas a nuestros proyectos inmobiliarios se hace fundamental para el buen desarrollo de nuestras actividades y negocios.

En primer lugar, desde el momento en que nos instalamos, nos ponemos en contacto con cada vecino adyacente a la propiedad. Nuestros Jefes de Proyectos dejan todos los medios de contacto (mail, teléfonos, etc.) a disposición de los vecinos a través de cartas y letreros informativos instalados en los cierres de obra. Con estas herramientas, aseguramos una respuesta en menos de 48 horas a las inquietudes de la comunidad vecina. Adicionalmente, instruimos a nuestras empresas colaboradoras (constructoras, demoledoras, guardias, etc.) para atender los reclamos, inquietudes y dudas, y canalizar las respuestas a través de nuestros Jefes de Proyectos. Asimismo, disponemos de un canal de denuncias abierto, al cual puede acceder cualquier persona por vía de nuestro sitio web y denunciar de forma anónima e inmediata cualquier irregularidad.

Por otro lado, trabajamos estrechamente con las autoridades y entidades públicas pertinentes para proceder a rescatar de la mejor manera posible los edificios patrimoniales o insignes de los sectores

en los cuales operamos. Ciertamente, además de cumplir con las expectativas de nuestros clientes, también es una de nuestras prioridades el poder dar cumplimiento en su totalidad a todas las normas vigentes en lo que respecta a la intervención de espacios urbanos considerados históricos.

En el reporte anterior se mencionaron distintas instancias en las cuales DEISA fue partícipe de proyectos de rescate patrimonial. Este año, retomamos el proceso de rescate de la antigua casa del Colegio de Profesores, ubicada en la calle Ejército, que había sido puesta en pausa por la irrupción de la pandemia en los años anteriores y el cual esperamos finalizar entre fines de 2023 e inicios de 2024.

Sin embargo, nuestro foco de relacionamiento comunitario siempre ha estado con los jardines infantiles. En cada uno de los proyectos tomamos contacto con la organización Juntos por la Infancia, con el fin de gestionar una ayuda material estructural a jardines infantiles que se encuentren, como mínimo, dentro de la comuna en la cual estamos operando y lo más cercano al barrio del proyecto que se está llevando a cabo. Con lo anterior, esperamos continuar profundizando nuestros esfuerzos por generar un impacto positivo en las comunidades, vecindades y barrios en los cuales estamos presentes y, por sobre todo, con el impacto positivo en infantes en etapa preescolar.

Uno de los desafíos más importantes que tenemos como empresa del sector inmobiliario es el poder entregar a nuestros clientes la seguridad de que su departamento será entregado dentro del plazo establecido y en las condiciones y estándares prometidos.

Para lo anterior, y siguiendo con lo reportado en nuestro reporte anterior, profundizamos las mejoras en la experiencia de compra de nuestros clientes. En primer lugar, en 2022 los procesos de venta de departamentos pasaron a ser más personalizados, cercanos y enfocados en entregar a nuestros clientes todas las certezas para concretar su compra dentro de un contexto adverso para el sector inmobiliario.

Por un lado, en la presentación de los proyectos y pilotos, adoptamos la tecnología como uno de nuestros recursos más sólidos; si antes la presentación era mediante planos de edificios, hoy entregamos información con ayuda de tabletas interactivas que permite a las personas visualizar de mejor manera las dimensiones de los departamentos, realizar tours virtuales y contar con información precisa sobre las especificaciones de cada proyecto.

Por otra parte, en relación a la posventa de departamentos y previo a la entrega de estos, realizamos un acompañamiento cercano y activo. En primer lugar, de manera bimensual entramos en contacto con nuestros clientes para actualizar el estado de la obra general y el estado de su departamento en particular y lo cual es complementado con registros fotográficos de la obra mediante drones.

En segundo lugar, entregamos cápsulas de educación financiera y recomendaciones concernientes a la petición de un crédito hipotecario y el manejo de las tasas de interés para, así, sacar el mayor provecho a su inversión. Asimismo, una vez finalizada la obra y mientras se gestiona el proceso de escrituración ante las autoridades respectivas y los bancos estudian los

títulos de propiedad, damos la posibilidad a los compradores del departamento de realizar una visita presencial anticipada a la entrega oficial. Lo anterior lo hacemos con el fin de mostrar al cliente su nueva propiedad, los espacios comunes del edificio y abrir un espacio a las observaciones e inquietudes que estos pudieran tener con la finalidad de despejar todas las inquietudes y atender todas las observaciones pertinentes realizadas durante la visita. Esto, para poder entregar un departamento de acuerdo a las expectativas y estándares prometidos durante el proceso de venta y mantener un alto porcentaje de recepción.

De forma posterior a la entrega, todo proyecto es evaluado por una empresa consultora externa por medio de la cual levantamos información acerca del nivel de satisfacción de nuestros clientes. Las encuestas de satisfacción se realizan 6 meses después de entregado el departamento, pues damos tiempo para que los usuarios se adapten a los espacios y funcionalidades de cada edificio y a partir del cual recibimos su retroalimentación.

Al respecto, en DEISA, una vez entregamos los departamentos, comunicamos a la comunidad del edificio la existencia de un portal del proyecto, en el cual pueden comunicar sus reparos, quejas y sugerencias o comunicarse directamente con la persona encargada de la gestión de posventa de los proyectos. De forma adicional, nuestro sitio web cuenta con apartados para cada uno de los proyectos en los cuales los usuarios de departamentos podrán descargar el manual del propietario y el reglamento de copropiedad.

En consecuencia, en caso de que haya reclamos sobre el funcionamiento de las instalaciones (sea por fallas del equipamiento o mal funcionamiento), nuestro procedimiento de atención de posventa facilita entrar en contacto con las personas que levantaron las observaciones o reclamos, y luego se coordina la visita técnica para dimensionar los problemas y se coordina, tras dicha visita, una acción resolutoria de parte de DEISA dentro de un

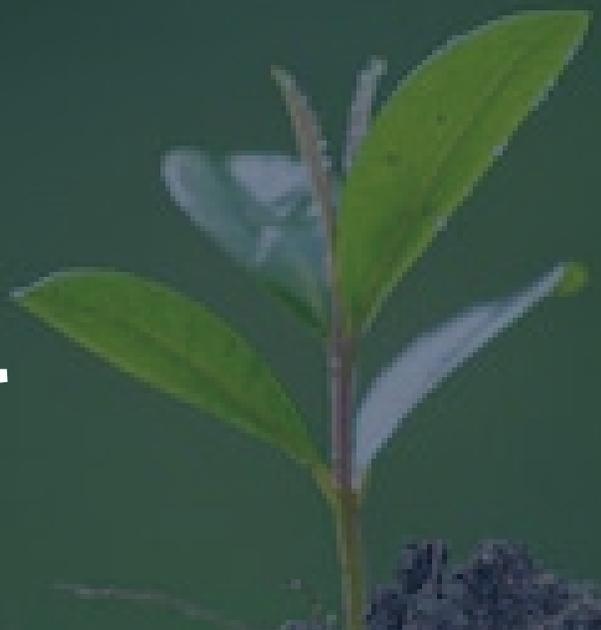
plazo de tiempo pertinente (generalmente durante la misma semana o semana siguiente).

Finalmente, nuestro compromiso empresarial para los siguientes años en materia de relacionamiento con clientes es continuar mejorando la experiencia de venta y posventa de nuestros clientes. Sabemos que, al comprar un bien inmueble, la

entrega puede darse hasta dentro de un plazo de 3 años posterior a la venta y generar niveles de ansiedad e incertidumbre. Por ello, queremos trabajar activamente en mejorar la calidad de la información entregada y los seguimientos que hacemos, tanto al inicio de la venta como en su entrega.



AMBIENTAL



Gestión de la energía
Gestión del agua

Para nosotros, la calidad no sólo significa cumplir con especificaciones técnicas normativas y de seguridad, sino también con entregar espacios habitacionales alineados a nuestros pilares relacionados a la sostenibilidad. En ese sentido, es importante desarrollar proyectos que permitan consumir de manera consciente los diferentes recursos, entre ellos, la energía. Por este motivo, desde las etapas iniciales de un proyecto nos aseguramos de implementar medidas que permitan reducir el consumo energético y aprovecharlo de la manera más eficiente posible.

Este objetivo se mantiene a lo largo de todo el desarrollo del proyecto: diseño, construcción, entrega y funcionamiento del edificio. Muestra de esto es que toda la iluminación de espacios comunes son de sistema LED, al mismo tiempo, todas las ventanas de los edificios cuentan con termopanel, lo que permite aislar y regular la

temperatura de mejor manera para evitar el consumo de energía elevado asociado al confort térmico cálido o frío. Por otro lado, para la producción de agua caliente se utilizan calderas por condensación, las cuales son un 30% más eficientes que una caldera convencional. Una vez finalizadas las etapas de construcción y entrega, se mantiene el monitoreo del consumo energético del edificio durante su funcionamiento normal, para comprobar el cumplimiento de los ahorros y consumos proyectados durante la etapa de diseño.

Para respaldar nuestra gestión, todos nuestros edificios son evaluados de acuerdo a la Certificación de Eficiencia Energética del Minvu, instrumento diseñado el año 2012 por el Ministerio de Vivienda y Urbanismo en conjunto con el Ministerio de Energía, con el objetivo de entregar a las personas información objetiva y estandarizada respecto al consumo energético de sus futuras viviendas.

Consumo energético Deisa		
	Consumo de electricidad 2022	Ratio de intensidad energética 2022
Oficinas	24.454 kWh	0,70 Kwh/m2 construido
Obras Santiago	171.120 kWh	—————

* En el caso de la oficina y las obras, se registró el consumo mensual en base a las cuentas de la compañía proveedora de electricidad. Como parámetro (denominador) específico para calcular el ratio se utilizaron los M2 construidos durante el 2022.

Reconocemos el agua como un recurso compartido en un contexto de estrés hídrico, en ese sentido entendemos que nuestra responsabilidad con nuestros clientes y la sociedad es proporcionar un diseño habitacional que permita velar por el consumo responsable y aprovechar eficientemente el recurso.

Durante la construcción el agua se utiliza para la preparación de ciertos materiales, como el concreto, pero también para la limpieza de las herramientas y espacios de trabajo. Si bien la mayor parte del recurso es retenido en los productos elaborados, nos aseguramos de proporcionar indicaciones a las constructoras sobre el correcto consumo de agua, las que están respaldadas por declaraciones de impacto ambiental a las cuales responden los proyectos. Al mismo tiempo, los edificios se diseñan desde una perspectiva de responsabilidad del consumo hídrico, motivo por el cual los jardines comunes

cuentan con sistema de riego por goteo y se construyen utilizando especies de bajo consumo de agua.

Sumado a esto, durante el año 2022 en la etapa de diseño incorporamos una planta de tratamiento de aguas grises a uno de nuestros edificios. El objetivo de esta planta es dar un segundo uso al recurso, disminuyendo el consumo de agua potable. El agua, luego de pasar por la planta, será inyectada a los estanques de los inodoros de cada uno de los departamentos, al sistema de riego de los jardines comunes y, al mismo tiempo, un porcentaje será destinado a los grifos verdes, dejando a disposición municipal para regar los jardines de la ciudad.

En cuanto a las oficinas de DEISA, contamos con griferías de bajo consumo y con temporizadores para cuidar y controlar el consumo de este recurso.

Consumo de agua Deisa		
	Consumo de agua 2022 (megalitros)	Tipo de agua
Oficinas	141	Agua producida por plantas sanitarias
Obras Santiago	—	Agua producida por plantas sanitarias

* Se registró el consumo mensual en base a las cuentas de la compañía proveedora de agua. Todo el agua consumida es vertida al sistema de alcantarillado.

Índice de contenido GRI

Declaración de uso		DEISA ha preparado este reporte en referencia a los estándares GRI 2021. El período comprendido en este reporte abarca desde el 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre		
GRI 1 Utilizado		GRI 1: Fundamentos 2021		
ESTÁNDAR GRI	CONTENIDOS		Nota/Ubicación	PÁGINAS
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-1 Detalles de la organización		Acerca de este reporte.	3
	2-2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización		Inmobiliaria DEISA.	3
	2-3 Período de notificación, frecuencia y punto de contacto		Acerca de este reporte.	3
	2-4 Actualización de la información		Se actualizaron contenidos en lo relativo a cumplimiento de compromisos, objetivos y metas.	-
	2-5 Verificación externa		Este reporte no cuenta con verificación externa.	-
	2-15 Conflicto de interés		Gestión de la ética	15
	2-23 Compromisos y políticas		Se desarrolla al lo largo del documento en cada tema material	-
	2-24 Incorporación de compromisos y políticas		Se desarrolla al lo largo del documento en cada tema material	-
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas		Gestión de la ética	15
	2-28 Afiliación a asociaciones		Alianzas y certificaciones	18
2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés		Acerca de este reporte	3	
Temas Materiales				
Gestión de la ética				
GRI 3: Enfoque de gestión	GRI 3 Enfoque de gestión	Descripción de la gestión del tema: Equipos/áreas encargadas, políticas, procedimientos, iniciativas del año, compromisos	Gestión de la ética	15
GRI 205: Anticorrupción	205 - 3 Anticorrupción	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	Durante el 2023 no se registraron incidentes de corrupción	-
GRI 206: Competencia desleal	206 - 1 Competencia desleal	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopolicas y contra la libre competencia	Durante el 2023 no se registraron incumplimientos relacionados a la libre competencia	-
Gestión del empleo y calidad de vida del personal				
GRI 3: Enfoque de gestión	GRI 3 Enfoque de gestión	Descripción de la gestión del tema: Equipos/áreas encargadas, políticas, procedimientos, iniciativas del año, compromisos	Gestión del empleo y calidad de vida del personal	22
GRI 401: Empleo	401 - 1 Empleo	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Gestión del empleo y calidad de vida del personal	22
GRI 401: Empleo	401 - 2 Empleo	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Gestión del empleo y calidad de vida del personal	22
GRI 401: Empleo	401 - 3 Empleo	Permiso parental	No se registro permiso parental durante el 2023	-
GRI 402: Relaciones trabajador - empresa	402 - 1 Relaciones trabajador - empresa	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Los cambios se avisan con anticipación, con un plazo de aproximadamente 3 a 4 semanas. En DEISA no existe negociación colectiva	22
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405 - 1 Diversidad e igualdad de oportunidades	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Gestión del empleo y calidad de vida del personal	22
GRI 406: No discriminación	406 - 1 No discriminación	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No existieron denuncias por casos de discriminación.	22
Gestión del desarrollo profesional capacitación y educación				
GRI 3: Enfoque de gestión	GRI 3 Enfoque de gestión	Descripción de la gestión del tema: Equipos/áreas encargadas, políticas, procedimientos, iniciativas del año, compromisos	Gestión del desarrollo profesional, capacitación y educación	24
GRI 404: Formación y educación	404 - 1 Formación y educación	Promedio de horas de formación al año por empleado	Gestión del desarrollo profesional, capacitación y educación	24
GRI 404: Formación y educación	404 - 2 Formación y educación	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Gestión del desarrollo profesional, capacitación y educación	24
Gestión de la salud y seguridad laboral				
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	403-1 Salud y seguridad en el trabajo	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Gestión de la salud y seguridad laboral	26
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	403-2 Salud y seguridad en el trabajo	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Gestión de la salud y seguridad laboral	26
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	403-4 Salud y seguridad en el trabajo	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Gestión de la salud y seguridad laboral	26
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	403-6 Salud y seguridad en el trabajo	Fomento de la salud de los trabajadores	Gestión de la salud y seguridad laboral	26
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	403-9 Salud y seguridad en el trabajo	Lesiones por accidente laboral	No se registraron lesiones laborales durante el 2023	-
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	403-10 Salud y seguridad en el trabajo	Dolencias y enfermedades laborales	No se registraron dolencias y enfermedades durante el 2023	-
Gestión del relacionamiento cívico y comunitario				
GRI 3: Enfoque de gestión	GRI 3 Enfoque de gestión	Descripción de la gestión del tema: Equipos/áreas encargadas, políticas, procedimientos, iniciativas del año, compromisos	Gestión del relacionamiento cívico y comunitario	27
GRI 203: Impactos económicos indirectos	203 - 1 Impactos económicos indirectos	Inversiones en infraestructura y servicios aplicados	Producto de las actividades de la empresa, uno de los principales impactos negativos generados a la comunidad es el nivel de ruido. No obstante, buscamos constantemente mitigar y compensar nuestros impactos negativos; en ocasiones anteriores, hemos organizado juntas con comunidades de las cuales se obtuvo vasta retroalimentación y se acordaron planes de compensación. En cada uno de los proyectos tomamos contacto con la organización Juntos por la Infancia, con el fin de gestionar una ayuda material estructural a jardines infantiles que se encuentren, como mínimo, dentro de la comuna en la cual estamos operando y lo más cercano al barrio del proyecto que se está llevando a cabo.	27
GRI 203: Impactos económicos indirectos	203 - 2 Impactos económicos indirectos	Impactos económicos indirectos significativos	No aplica	27
Gestión del relacionamiento con clientes				
GRI 3: Enfoque de gestión	GRI 3 Enfoque de gestión	Descripción de la gestión del tema: Equipos/áreas encargadas, políticas, procedimientos, iniciativas del año, compromisos	Gestión del relacionamiento con clientes	28
Gestión de la energía				
GRI 3: Enfoque de gestión	GRI 3 Enfoque de gestión	Descripción de la gestión del tema: Equipos/áreas encargadas, políticas, procedimientos, iniciativas del año, compromisos	Gestión de la energía	31
GRI 302: Energía	302 - 1 Energía	Consumo energético dentro de la organización	24454 kWh	31
GRI 302: Energía	302 - 2 Energía	Consumo energético fuera de la organización	171.120 kWh	31
GRI 302: Energía	302 - 3 Energía	Intensidad energética	0,7 kWh/m2 construido	31
GRI 302: Energía	302 - 4 Energía	Reducción del consumo energético	No aplica	31
GRI 302: Energía	302 - 5 Energía	Reducción de los requerimientos energéticos de productos	No aplica	31
Gestión del agua				
GRI 3: Enfoque de gestión	GRI 3 Enfoque de gestión	Descripción de la gestión del tema: Equipos/áreas encargadas, políticas, procedimientos, iniciativas del año, compromisos	Gestión del agua	32
GRI 303: Agua y efluentes	GRI 303-5 Agua y efluentes	Consumo de agua	Gestión del agua	32

Empresa



Certificada



HACEMOS
CIUDAD

Av. Alonso de Córdova 4355, piso 6, Vitacura
+562 3304 1300
josefina@deisa.cl

www.deisa.cl