



Empresa



Certificada

DEISA
Desarrollo Inmobiliario Santolaya

HACEMOS
CIUDAD

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2024

Índice

- Carta de nuestra Gerencia General

1 Somos DEISA

- Misión, visión y valores corporativos
- Hacemos Ciudad
- Nuestros grupos de interés
- 2024 en cifras
- Alianzas, afiliaciones y certificaciones
- Organigrama

2 Comprometidos con la sostenibilidad

- La sostenibilidad como pilar de nuestro negocio
- Estrategia de sostenibilidad DEISA
- ODS a los que adherimos y nuestra contribución a la agenda 2030

3 Reportando nuestros impactos

- Análisis de materialidad
- Matriz de materialidad
- Temas materiales 2024

4 Gobernanza

- Temática de impacto: Gestión de la ética

5 Social

- Temática de impacto: Empleo y calidad de vida de nuestros colaboradores
- Temática de impacto: Desarrollo profesional, capacitaciones y educación
- Temática de impacto: Salud y seguridad laboral
- Temática de impacto: Relacionamiento cívico y comunitario
- Temática de impacto: Relacionamiento con clientes

6 Ambiental

- Temática de impacto: Gestión de la energía
- Temática de impacto: Gestión del agua

7 Anexos

Carta de nuestra Gerencia General

Estimados lectores,

Porque nos hacemos cargo de nuestros impactos, este 2024 nuevamente desarrollamos nuestro Reporte de sostenibilidad, una herramienta clave que declara y mide nuestro compromiso con el desarrollo responsable, transparente y sostenible. Tal como el año pasado, este ejercicio de divulgación no financiera y voluntario reporta la gestión de nuestros impactos positivos y negativos en términos ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG por sus siglas en inglés).

Bajo la premisa de mejorar la calidad de vida de las personas, este año terminamos de implementar nuestra Estrategia de sostenibilidad impulsada el año pasado. En este sentido, sentimos una tremenda gratificación al demostrar que este compromiso no es solo una declaración de intenciones, sino que conlleva una gestión diaria con metas medibles que hoy entregan sus frutos. Con mucho esfuerzo y siendo pioneros en la industria, incorporamos herramientas para la medición de la huella de carbono en todas nuestras operaciones. Además, evaluamos nuestras emisiones y desarrollamos estrategias de mitigación y reducción de gases de efecto invernadero.

En términos de residuos, registramos un 60% de materiales de construcción reutilizados gracias a la incorporación de programas de reciclaje y reducción de residuos en obra.

Nuestros colaboradores son el principal activo de DEISA y el motor que impulsa nuestra visión de futuro sostenible. Por eso creemos firmemente en que el desarrollo es fundamental para aprovechar al máximo su potencial y talento. Por

eso, este año implementamos el plan de capacitaciones en habilidades blandas, técnicas y multidimensionales. Con orgullo les cuento que registramos un 438% más de horas de formación para colaboradores.

Durante 2024 llevamos a cabo la encuesta de clima laboral como herramienta para conocer la percepción sobre la gestión y las políticas implementadas en el año. Un 88% de nuestros colaboradores se declaró “muy satisfecho” en la empresa. Un ambiente de trabajo cálido y respetuoso es clave para el desempeño profesional.

El año fue particularmente difícil para la industria inmobiliaria; la venta de viviendas disminuyó cerca de 13%, se reportó un 22% menos de proyectos que en 2023 y se registró un amplio stock sin vender. En este sentido, como DEISA obtuvimos ventas por UF 2.358.443, utilidades por UF 58.855 y un EBITDA de UF 123.756 durante el periodo enero-diciembre 2024. Estas cifras están por debajo del resultado del año pasado, pero en concordancia con el complejo escenario que enfrenta el rubro.

Por séptima vez fuimos reconocidos como Best Place to Live, certificado que se entrega a empresas chilenas que destacan por ofrecer una experiencia superior a sus clientes. Además, somos una Empresa B, lo que reafirma nuestro compromiso con la sostenibilidad. Pero sabemos que este es un camino que se recorre día a día, tomando decisiones que impacten de manera positiva al entorno y que disminuyan los impactos negativos. En este sentido, nuestra proyección se basa en la reducción de emisiones y asegurar una cadena de suministro eficiente y responsable, además de agregar valor a las comunidades en las que

estamos presente a través de alianzas basadas en la confianza y la mejora constante de nuestras prácticas.

Queremos agradecer particularmente a nuestros socios, clientes y colaboradores por ser parte de este proyecto llamado DEISA. Con su apoyo trabajamos para ser cada día una empresa más consciente y eficiente en su gestión sostenible, generando impactos positivos y contribuyendo a la calidad de vida de las personas.

Atentamente,

José Tomás Santolaya
Gerencia General



1

Somos DEISA

- Misión, visión y valores corporativos
- Hacemos Ciudad
- Nuestros grupos de interés
- 2024 en cifras
- Alianzas, afiliaciones y certificaciones
- Organigrama

Somos DEISA

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

Con el objetivo de contribuir al desarrollo del país y sus ciudadanos, nuestra motivación se centra en el concepto “Hacemos Ciudad”, que implica preocuparnos de que nuestros proyectos tengan un alto estándar de calidad, diseño y arquitectura, aportando al espacio público para que trascienda a las nuevas generaciones y se convierta en el centro dinámico y activador de la comunidad.

Hoy sumamos más de 122 proyectos realizados y esperamos seguir aportando a la ciudad, la comunidad y sus integrantes, creando espacios que permitan su desarrollo integral, a través de la posibilidad de poder vivir mejor.

Para más información visita nuestra [página web](#)

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”.



Nuestra labor social

La labor social de DEISA está profundamente alineada con nuestra visión y propósito de contribuir al desarrollo del país. A través de proyectos inmobiliarios que promueven buenas prácticas arquitectónicas, generando valor no solo para nuestra empresa y colaboradores, sino también para las comunidades en las que operamos. Nuestro compromiso con la sostenibilidad y el bienestar colectivo se extiende más allá de nuestras construcciones, buscando ser un aporte significativo al espacio urbano y garantizar que más personas puedan acceder a un “mejor vivir”. Nuestro foco social está puesto en los niños, nuestro futuro y son quienes se merecen tener las mismas oportunidades para desarrollarse y ser un aporte al país en un futuro.



Valores corporativos



RESPECTO



COMPROMISO



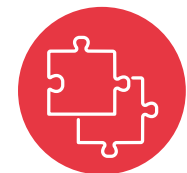
CALIDAD



EXCELENCIA



TRANSPARENCIA



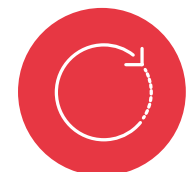
COHERENCIA



INNOVACIÓN



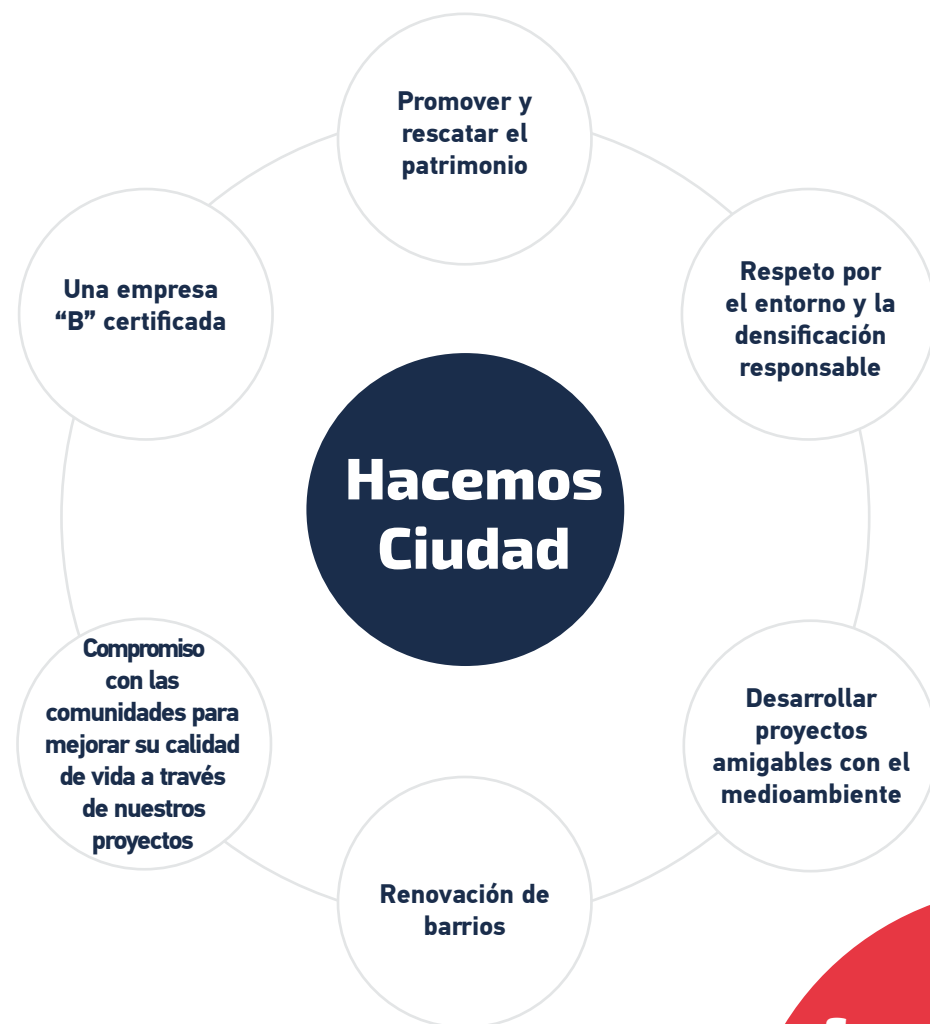
SOSTENIBILIDAD



TRASCENDENCIA

Hacemos Ciudad: nuestra hoja de ruta

“Hacemos Ciudad” es la síntesis de lo que somos y hacia dónde vamos para aportar al país y a la comunidad. Este enfoque se sustenta en seis pilares:



Somos una Empresa B certificada. Cumplimos con altos estándares de desempeño social, ambiental, transparencia y responsabilidad empresarial

Promover y rescatar el patrimonio

Durante más de 20 años, DEISA, como desarrollador inmobiliario, se ha comprometido con la preservación y revitalización del patrimonio arquitectónico en el corazón de Santiago Centro. Nuestros proyectos han dado nueva vida a construcciones centenarias en el Barrio Universitario, como las calles Dieciocho, Ejército, Sazié y Vergara, fusionando la arquitectura histórica con el diseño contemporáneo en soluciones habitacionales.

Respeto por el entorno y la densificación responsable

Buscamos mejorar la calidad de vida de las personas a través de proyectos innovadores que enriquezcan el espacio público. Queremos ser agentes de cambio en las ciudades del siglo XXI, creando entornos acogedores y barrios conectados que faciliten la vida de la comunidad. Desde la elección de terrenos hasta la arquitectura, accesibilidad, transporte, comercio y áreas verdes, nuestros proyectos están diseñados para enriquecer la ciudad en su conjunto y beneficiar a la comunidad en su totalidad.

Desarrollar proyectos amigables con el medioambiente

Los proyectos inmobiliarios de DEISA se enfocan en soluciones ambientales, como la escasez de agua, la contaminación y la eficiencia energética. Aspiramos que cada proyecto cuente con certificación energética, reciclaje de aguas grises y prácticas amigables con el entorno en todos nuestros desarrollos.

Renovación de barrios

Las ciudades, incluyendo las nuestras, experimentan un crecimiento constante. En DEISA, nos esforzamos por proporcionar espacios de calidad y servicios que mejoren la vida de la creciente población urbana. Nuestro enfoque es revitalizar barrios tradicionales con propuestas innovadoras, convirtiéndolos en centros de vida de calidad y desarrollo.

Compromiso con las comunidades para mejorar su calidad de vida a través de nuestros proyectos

La vida en comunidad requiere de espacios adecuados, servicios modernos y una buena calidad de vida. En DEISA, nos comprometemos a mejorar la vida de las comunidades, ofreciendo servicios y espacios de calidad que incrementan la convivencia y el bienestar de los residentes y la sociedad en general.

Una Empresa B certificada

Si bien valoramos los resultados, nuestra esencia va más allá. Para DEISA, la rentabilidad radica en la resolución de problemas sociales y ambientales. Priorizamos la calidad de vida de nuestros clientes, trabajadores y el entorno. Estamos comprometidos con el bienestar de la comunidad y la preservación del medioambiente. Nos enorgullece anunciar que hoy somos una Empresa B certificada.

Nuestros grupos de interés

DEISA ha considerado como grupos de interés a todas las personas, empresas y organizaciones de la sociedad civil que se ven afectadas o podrían ser eventualmente afectadas por nuestras operaciones. En ese sentido, nuestra lista está compuesta de la siguiente manera:



GERENCIAS



COLABORADORES



PROVEEDORES



OTRAS
ORGANIZACIONES



CLIENTES



Alianzas, afiliaciones y certificaciones

- Best place to Live
- LEED
- Calificación Energética de Viviendas
- Juntos Por la Infancia
- Empresas B



2024 en cifras



3.937

departamentos
con certificación
de Calificación
Energética de
Viviendas



84.000

m² de oficinas con
certificación LEED
(Leadership in Energy and
Environmental Design)



60%

de materiales de construcción
reutilizados gracias a la
incorporación de programas
de reciclaje y reducción de
residuos en obra



BEST
PLACE
TO LIVE

Reconocidos por
séptima vez como
Best Place to Live

Empresa



Certificada



Pioneros en la
industria en la
medición de huella
de carbono



100%

de nuevas construcciones
con iluminación LED y
ventanas termopanel



30%

menos de consumo
de energía en nuevas
construcciones



438%

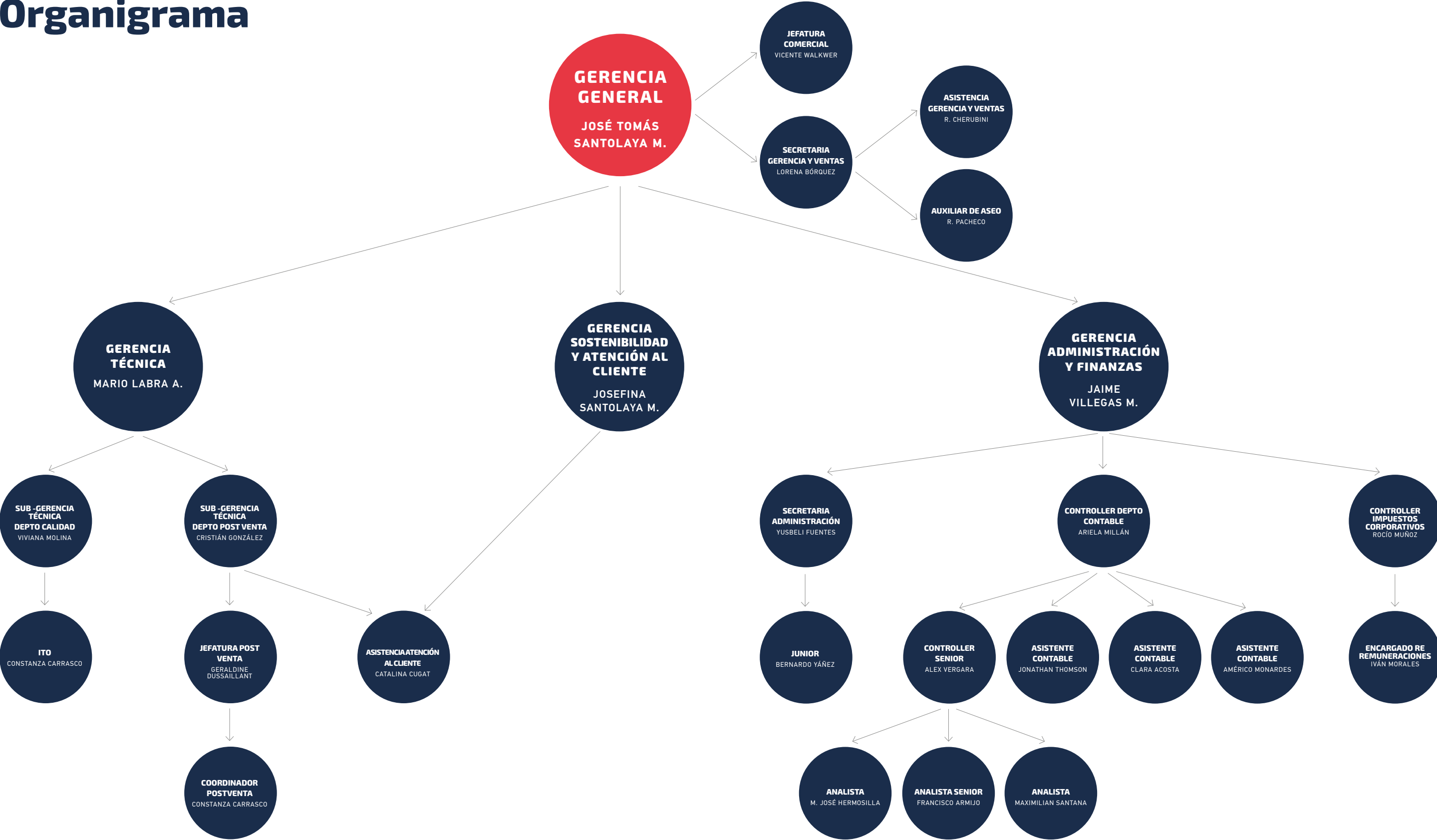
más de horas de
formación para
colaboradores



88%

de colaboradores
"muy satisfechos" en
la empresa

Organigrama



2

Comprometidos con el desarrollo sostenible

- La sostenibilidad como pilar de nuestro negocio
- Estrategia de sostenibilidad DEISA
- ODS a los que adherimos y nuestra contribución a la agenda 2030



La sostenibilidad como pilar de nuestro negocio

Buscamos generar un impacto positivo en el ámbito ambiental, social y de gobierno corporativo, es por esto que medimos los avances de nuestra gestión ESG (por sus siglas en inglés *environmental, social and governance*) como parte del compromiso de DEISA con un futuro sostenible.

Este Reporte de sostenibilidad, sumado a nuestro compromiso como empresa B certificada, permiten identificar y gestionar nuestro desempeño anual, siempre con el foco de contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas. En este documento desarrollamos el conjunto de temas identificados en nuestra matriz de materialidad, los que representan los impactos más relevantes del negocio.

A fines del año pasado definimos nuestra Estrategia de sostenibilidad con el propósito de apoyar la gestión a nivel global. Este lineamiento guía el trabajo diario de DEISA para cumplir nuestros objetivos estratégicos, a la vez que permite medir y gestionar su desarrollo a través de indicadores concretos.

Estrategia de sostenibilidad DEISA

La Estrategia de sostenibilidad propone KPI's a corto y largo plazo, con el fin de establecer metas que podamos cumplir y, a la vez, medir y gestionar eventuales brechas.

Este plan fue plasmado en un documento oficial de conocimiento corporativo que se da a conocer a todos los colaboradores a través de la entrega de una Carpeta de sostenibilidad con todos los protocolos, manuales y políticas de Empresa B. Además, una vez al año se realiza una capacitación sobre el Código de ética y actualización de políticas o procedimientos en caso de ser necesario.

Nuestra Estrategia de sostenibilidad fue diseñada para integrar los principios ESG en todas nuestras operaciones y procesos de toma de decisiones. Se basa en los siguientes pilares:



Una de las principales herramientas para evaluar el avance del cumplimiento de la Estrategia de sostenibilidad corporativa tiene que ver con el alineamiento con los Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS).

Pilares estratégicos

1 Construir relaciones duraderas



- a. Atraer y retener el mejor talento.
- b. Ampliar los conocimientos, competencias y habilidades de nuestros colaboradores.
- c. Garantizar la salud y seguridad de todos nuestros colaboradores.
- d. Impactar positivamente en las diversas comunidades en las cuales se planifiquen proyectos.
- e. Alinear la sostenibilidad con nuestra cadena de abastecimiento.
- f. Aumentar y fomentar las relaciones comerciales con clientes a largo plazo.

2 Cuidado del medioambiente



- a. Resguardar el uso eficiente de los recursos.

3 Cimientos éticos e íntegros



- a. Resguardar y fortalecer el marco ético de la empresa.

ODS a los que adherimos y nuestra contribución a la Agenda 2030

En DEISA estamos comprometidos con los Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas para contribuir, desde nuestras prácticas organizacionales, a establecer un foco en la misión de velar por futuro sostenible.

La Estrategia aborda temáticas relacionadas con los impactos de nuestro negocio a todo nivel, buscando generar un mayor atractivo para la captación de inversionistas a partir de la maximización de estos impactos positivos y mitigación de los negativos, sin perder de vista el foco en las personas y nuestro objetivo como Empresa B.

Nuestro enfoque se basa en la integración de prácticas responsables en todas las actividades, con énfasis en los siguientes ODS:

ODS 7: Energía asequible y no contaminante

Implementamos medidas para mejorar la eficiencia energética en nuestros proyectos, promoviendo el uso de energías renovables y certificaciones de sostenibilidad.

ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico

Garantizamos condiciones laborales justas, oportunidades de desarrollo profesional y fomentamos un entorno de trabajo seguro e inclusivo.

ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles

Desarrollamos proyectos inmobiliarios bajo el concepto de densificación responsable, incluyendo espacios verdes y mejorando la conectividad urbana.

ODS 12: Producción y consumo responsables

Optimizamos el uso de recursos en la construcción, promovemos la economía circular y reducimos la huella de carbono en nuestros procesos.

ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas

Mantenemos altos estándares de transparencia y ética empresarial, reforzando políticas como las de anticorrupción y canales de denuncia anónimos.





3 Reportando nuestros impactos

- Análisis de materialidad
- Matriz de materialidad
- Temas materiales 2024

Reportando nuestros impactos

Este documento presenta el Reporte de sostenibilidad de la empresa DEISA, donde se ha utilizado el estándar internacional **Global Reporting Initiative (GRI)**, 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 identificar, priorizar y comunicar la gestión de los temas materiales relevantes respecto de sus impactos sociales, ambientales y de gobernanza.

Al final de este documento encontrará un índice con todos los indicadores GRI utilizados.

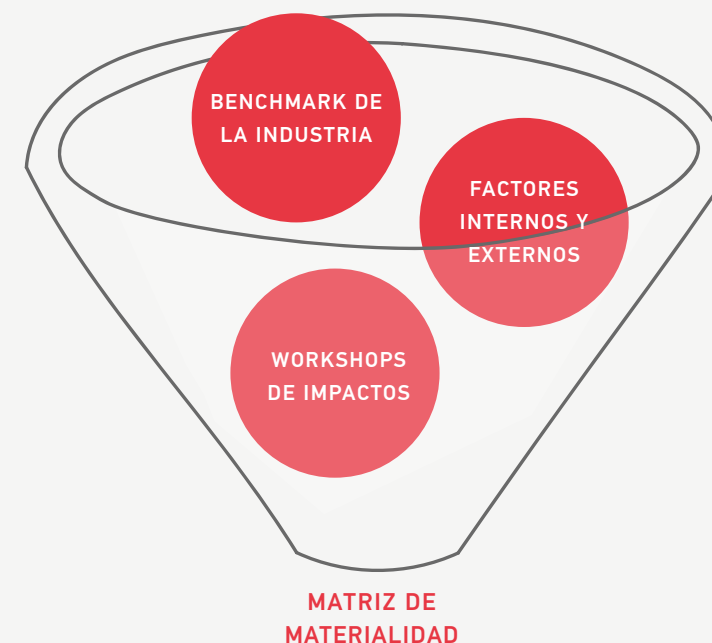
Si desea saber más acerca de nosotros o de cómo fue elaborado este Reporte, puede contactarnos a través del email sostenibilidad@deisa.cl

El contenido del Reporte contempla el período de gestión entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024 y fue elaborado con referencia a GRI

Análisis de materialidad

Para identificar las temáticas de impacto de nuestra empresa, llevamos a cabo un exhaustivo estudio de materialidad que permitió identificar y priorizar los principales temas de impacto tanto positivos como negativos, reales y potenciales, que son clave para DEISA y nuestros grupos de interés. Para su realización se utilizó la metodología sugerida por GRI.

Este ejercicio contempló tres etapas:

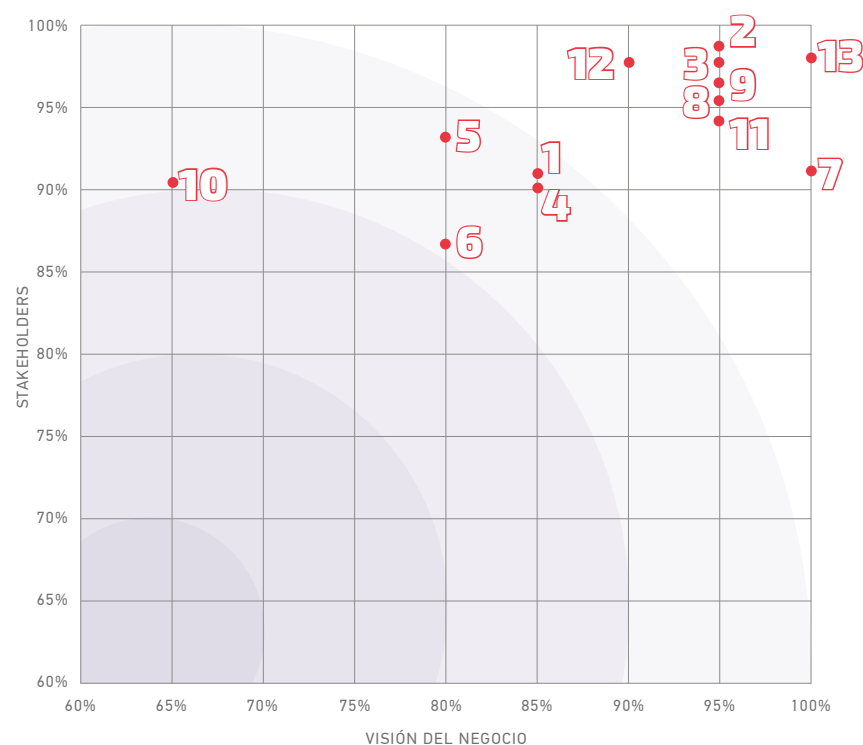


- 1 Benchmark con empresas referentes de la industria, con el propósito de determinar los temas con mayor relevancia y tendencia. Esto nos permitió construir una lista de posibles temas materiales a identificar.
- 2 Consulta a los grupos de interés internos, externos y a la visión del negocio. Esto mediante una encuesta en donde solicitamos asignar una puntuación a cada uno de los posibles temas materiales, con el objetivo de entender cuáles son los más relevantes.
- 3 Análisis de las respuestas obtenidas para identificar aquellos que obtuvieron mayor puntaje, determinando así los temas materiales más relevantes a reportar.

Estamos convencidos de que la sostenibilidad es el camino para construir un futuro más equitativo, responsable y resiliente. Es por eso que desarrollamos este análisis que permite diseñar estrategias efectivas y generar un impacto real en nuestros entornos de operación. Revisamos y ajustamos nuestra materialidad periódicamente con el fin de mantenernos alineados con las necesidades del negocio y las expectativas de los grupos de interés.

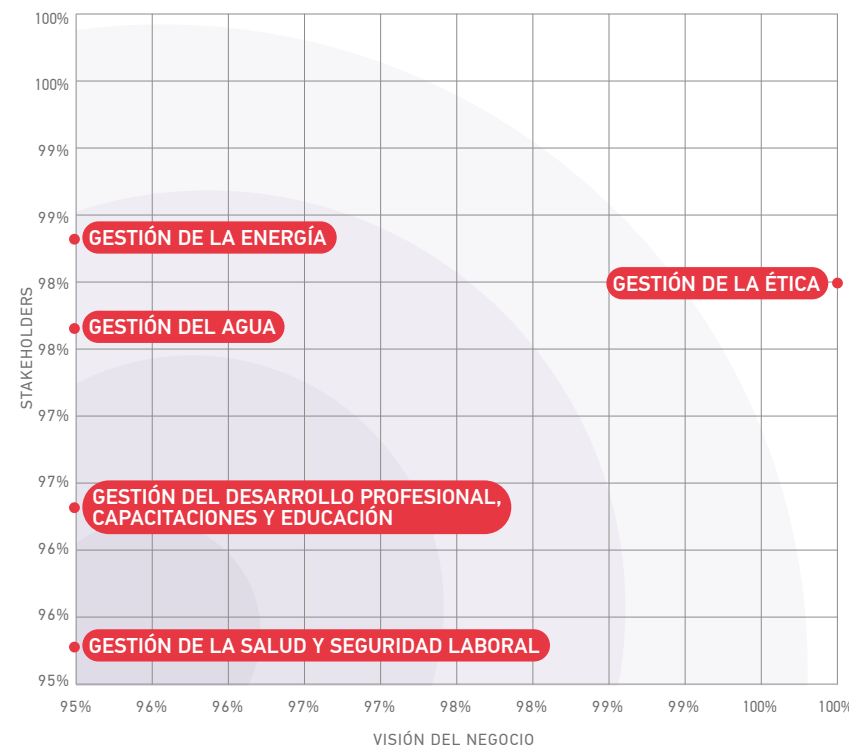
Matriz de materialidad

Luego de consultar la lista larga de temas materiales con todos nuestros grupos de interés, se realizó un cruce entre la opinión de los *stakeholders* 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, a la vez que sumamos voluntariamente temáticas materiales relevantes identificados por el negocio que quedaron fuera de este cuadrante.

De este estudio de materialidad finalmente fueron priorizados ocho temáticas materiales.



Resultados del análisis de materialidad

Los temas priorizados en nuestra matriz para 2024 incluyen:

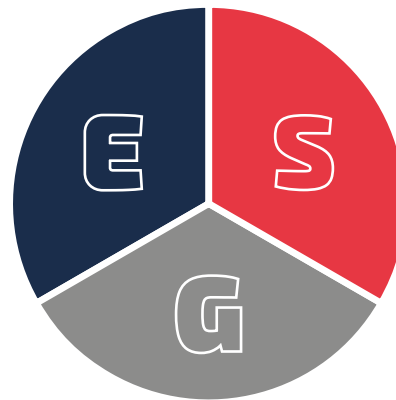
- Impacto ambiental y cambio climático:** gestión de la energía, eficiencia hídrica, reducción de residuos y medición de la huella de carbono.
- Gestión ambiental:** incorporamos herramientas para la medición de la huella de carbono en todas nuestras operaciones, evaluamos nuestras emisiones y desarrollamos estrategias de mitigación y reducción de gases de efecto invernadero.
- Responsabilidad social y comunidad:** relacionamiento con comunidades, bienestar de colaboradores, y diversidad e inclusión.
- Ética y gobernanza:** transparencia empresarial, anticorrupción y derechos humanos en la cadena de valor.



Temas materiales 2024

AMBIENTAL

- Gestión del agua
- Gestión de la energía



SOCIAL

- Empleo y calidad de vida de nuestros colaboradores
- Desarrollo profesional, capacitaciones y educación
- Salud y seguridad laboral
- Relacionamiento cívico y comunitario
- Relacionamiento con clientes

GOBERNANZA

- Gestión de la ética



AMBIENTAL



Temática de impacto: Gestión de la energía

Es una de las temáticas clave en la Estrategia de sostenibilidad de DEISA, reflejando el compromiso de la empresa con la eficiencia energética y la reducción del impacto ambiental en sus proyectos inmobiliarios.

Este enfoque se basa en la integración de tecnologías sostenibles desde la etapa de diseño, asegurando que los edificios construidos no solo cumplan con la normativa vigente, sino que también que aporten a la reducción del consumo energético a lo largo de su ciclo de vida.



Temática de impacto: Gestión del agua

La gestión del agua es uno de los tópicos más relevantes dentro de la Estrategia de sostenibilidad, alineada con el compromiso de optimizar el uso de los recursos naturales en nuestros proyectos inmobiliarios. Considerando el contexto de estrés hídrico en Chile, implementado diversas estrategias para reducir el consumo de agua potable y fomentar el uso eficiente de este recurso tanto en la construcción como en la operación de sus edificaciones.

Desde la etapa de diseño, los proyectos de DEISA incorporan tecnologías y prácticas que permiten reducir el consumo de agua sin comprometer la calidad de vida de los residentes. Una de las principales iniciativas ha sido la instalación de sistemas de tratamiento de aguas grises, que permiten reutilizar el recurso hídrico proveniente de lavamanos y duchas, para el riego y descarga de inodoros.

GOBERNANZA



Temática de impacto: Gestión de la ética

La gestión ética constituye un pilar fundamental en la cultura corporativa de DEISA, guiando cada una de nuestras decisiones y relaciones tanto internas como externas. Hemos establecido un Código de ética que define de manera precisa los principios de integridad, anticorrupción y cumplimiento normativo que deben regir el actuar de todos nuestros colaboradores. Este Código no es solo un documento, sino una guía activa que se refuerza anualmente mediante capacitaciones obligatorias, promoviendo una cultura organizacional basada en la responsabilidad, la transparencia y el respeto.

Con el fin de prevenir irregularidades y promover un entorno de confianza, contamos con un Canal de denuncias anónimo, confidencial y de fácil acceso que garantiza que cualquier preocupación pueda ser reportada sin temor a represalias. Se puede acceder directamente desde nuestro sitio web.

Gracias a esta herramienta y al compromiso de todos los actores de nuestra organización, en 2024 registramos un índice de cero denuncias y cero sanciones por incumplimientos éticos. Este enfoque ético se extiende también a nuestra cadena de valor: todos nuestros proveedores y socios estratégicos deben adherir a estándares éticos alineados con los valores y principios de DEISA, promoviendo así prácticas responsables en cada etapa de nuestra operación.

SOCIAL



Temática de impacto: Empleo y calidad de vida de nuestros colaboradores

Ponemos el foco en la creación de un entorno de trabajo seguro, inclusivo y motivador que impulse tanto el bienestar como el desarrollo profesional de los colaboradores. Para lograrlo, hemos implementado iniciativas que incluyen políticas de trabajo flexible, programas de salud y bienestar, así como oportunidades continuas de formación y crecimiento. Estas medidas no solo buscan atraer y retener talento, sino también mejorar la productividad y el compromiso del equipo.

Uno de los mecanismos clave para evaluar el ambiente laboral es la encuesta anual de clima organizacional, la que permite conocer la percepción de los colaboradores respecto de la gestión de la empresa. Esta herramienta proporciona información valiosa sobre la comunicación interna, la cultura organizacional y el bienestar de los empleados, permitiendo identificar áreas de mejora y tomar decisiones informadas para fortalecer el clima al interior de la compañía.



Temática de impacto: Desarrollo profesional, capacitaciones y educación

Es un eje estratégico fundamental en DEISA porque el crecimiento de nuestros colaboradores es clave para fortalecer su desempeño organizacional y mantenerse competitiva en el sector inmobiliario.

Con este propósito, diseñamos una estrategia de formación integral que abarca desde programas de inducción para nuevos empleados, hasta oportunidades avanzadas de capacitación técnica y liderazgo, asegurando que cada uno tenga acceso a herramientas que potencien sus habilidades y conocimientos a lo largo de su trayectoria en la empresa. Esto apunta a la formación, mejora de competencias y habilidades de nuestros colaboradores, junto con evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional, sumado a empleabilidad continua.



Temática de impacto: Salud y seguridad laboral

Sabemos que un entorno de trabajo seguro y saludable no solo protege la integridad de los colaboradores, sino que también impacta directamente en su bienestar, productividad y compromiso con la organización. Para ello, desarrollamos un sólido sistema de gestión de salud y seguridad laboral, basado en políticas y procedimientos estructurados que garantizan la prevención de accidentes, el control de riesgos y la promoción de una cultura de autocuidado en toda la compañía.

Como parte de este compromiso, DEISA ha implementado rigurosas normas de seguridad en todas sus áreas de trabajo, asegurando que cada colaborador cuente con las condiciones necesarias para desempeñar sus funciones sin poner en riesgo su salud.



Temática de impacto: Relacionamiento cívico y comunitario

Valoramos profundamente las relaciones cívicas y comunitarias como parte integral de nuestra misión de sostenibilidad. Nos comprometemos a ser una entidad responsable y un socio activo en las comunidades donde operamos.

Fomentamos el voluntariado entre nuestros colaboradores y promovemos actividades que generen beneficios concretos para la comunidad, a través de alianzas como “Juntos por la Infancia” y con jardines JUNJI, mediante programas educativos, eventos recreativos, campañas de salud, entrega de ropa, celebraciones de cumpleaños y eventos anuales. Como parte de este compromiso, realizamos un trabajo de mejora en la infraestructura del Hogar Pequeño Cottolengo ubicado en Cerrillos, contribuyendo directamente al bienestar de los niños y niñas que forman parte de esta institución.

Contamos con una política corporativa de relacionamiento comunitario que tiene como objetivo promover y facilitar una comunicación fluida entre nuestra empresa y las comunidades vecinas. Ésta se da a conocer al ingreso de cada colaborador y a través de capacitaciones en caso de que se presenten cambios.

Esta política busca identificar y abordar preocupaciones y necesidades locales, actuando como agentes de cambio positivo y promoviendo un impacto duradero y sostenible en nuestro entorno.



Temática de impacto: Relacionamiento con clientes

Nuestro enfoque está centrado en el cliente, por lo que nos esforzamos por comprender y anticipar sus necesidades, ofreciendo productos y servicios de alta calidad que superen sus expectativas.

Hemos implementado canales de comunicación efectivos y accesibles, con el objetivo de brindar un servicio al cliente excepcional, resolviendo dudas e inquietudes de manera oportuna y eficiente. Además, nos preocupamos por facilitar el proceso de compra, ofreciendo beneficios como rebajas en créditos hipotecarios, y realizando un seguimiento riguroso en todas las etapas del proceso: venta, entrega y postventa.

Como parte de nuestro compromiso con la mejora continua, realizamos anualmente la encuesta TGA (*Trend Group America*) en cada uno de nuestros proyectos. Esta herramienta nos permite medir la satisfacción de nuestros clientes y evaluar la calidad de nuestros productos y servicios, con el fin de implementar mejoras concretas. Gracias a estos esfuerzos sostenidos, en los últimos años hemos obtenido la certificación Best Place to Live, reconocimiento que refleja el alto estándar de calidad y satisfacción que buscamos mantener en todas nuestras operaciones.

4 Gobernanza

- Temática de impacto: Gestión de la ética



Temática de impacto Gestión de la ética

Entendemos la buena gobernanza como uno de los principales motores del desarrollo de la empresa, el cual debe velar constantemente por mantener la ética e integridad corporativa, dando cumplimiento al marco normativo vigente. En DEISA, la ética empresarial es un pilar fundamental en nuestra cultura organizacional. Su gestión abarca todas nuestras operaciones y garantiza que nuestras decisiones y acciones estén alineadas con los valores de integridad, transparencia y responsabilidad.



Código de ética

Hemos implementado un Código de ética que establece principios y normas de comportamiento esperadas de todos nuestros colaboradores, proveedores y socios estratégicos y abarca:

- Cumplimiento de normativas nacionales e internacionales.
- Prácticas de anticorrupción y prevención de conflictos de interés.
- Protección de la información confidencial y respeto por la privacidad.
- Responsabilidad social y ambiental en todas las actividades comerciales.

Todos nuestros colaboradores reciben capacitaciones anuales sobre este Código, garantizando la comprensión y aplicación efectiva de estos principios en su trabajo diario. En esta oportunidad también reciben, si es que existieron, actualizaciones o modificaciones al Código. Durante 2024 logramos capacitar al 100% de nuestros colaboradores a través de una charla.

Uno de los miembros del Comité es también parte del Directorio, por lo tanto, en él recae la responsabilidad de comunicar y capacitar al resto del Directorio acerca de cualquier cambio significativo, ya sea en el Código como en el funcionamiento del comité. Y a su vez, frente a cualquier cambio existente, junto con el área de Recursos Humanos debe difundirlo al resto de los colaboradores.

En 2024, como parte de nuestro compromiso con la mejora continua en materia de gobernanza y conducta empresarial, actualizamos nuestro Código de ética, con especial énfasis en los lineamientos sobre el medioambiente. Lo respetamos y cuidamos a través de prácticas que promueven el ahorro de energía y el uso adecuado del agua, así como la reutilización y el reciclaje de los desechos de nuestras operaciones. La nueva versión del documento fue socializada a través de capacitaciones internas obligatorias, garantizando que todos los colaboradores comprendan y apliquen correctamente las nuevas disposiciones.

Al momento de ser contratada cada persona recibe una carpeta con todos los documentos importantes de DEISA, entre ellos el Código de ética, solicitando leer los archivos para luego firmar una declaración de conocimiento de los contenidos.

Esta información también es reforzada de forma periódica a través de boletines educativos enviados por correo electrónico a todos nuestros colaboradores, para promover el comportamiento ético durante el desarrollo de las labores y, en particular durante el 2024, promocionar la utilización de los canales de denuncia en caso de cualquier tipo de falta al Código.



Código de conducta proveedores

Nuestro compromiso con la ética empresarial se extiende a toda nuestra cadena de suministro. Por ello, contamos con un Código de conducta que es firmado por nuestros principales proveedores y que establece criterios para que nuestros socios comerciales estén en línea con nuestros valores y principios éticos. Abarca:

- Adhesión a las normativas locales e internacionales aplicables.
- Prácticas laborales justas sin discriminación en la contratación y condiciones laborales.
- Adopción de medidas para reducir su impacto ambiental.
- Medidas de anticorrupción y transparencia
- Condiciones de trabajo seguras y saludables para sus empleados.

Canal de denuncias y transparencia

Para fortalecer la transparencia y prevenir conductas indebidas, establecido un **Canal de denuncias** anónimo y accesible, donde empleados, proveedores y otros stakeholders pueden reportar cualquier irregularidad. Este canal es gestionado por un comité independiente que garantiza la confidencialidad y una respuesta rápida y efectiva a cada caso.

Monitoreo y evaluación ética

Realizamos auditorías periódicas para evaluar el cumplimiento del Código de ética y detectar posibles riesgos. Además, promovemos la ética organizacional a través de:

- Políticas de cero tolerancia a la corrupción y el fraude.
- Evaluaciones anuales de riesgos éticos en nuestras operaciones.
- Integración de criterios éticos en la selección de proveedores y socios comerciales.





5 Social

- Temática de impacto: Empleo y calidad de vida de nuestros colaboradores
- Temática de impacto: Desarrollo profesional, capacitaciones y educación
- Temática de impacto: Salud y seguridad laboral
- Temática de impacto: Relacionamiento cívico y comunitario
- Temática de impacto: Relacionamiento con clientes



Temática de impacto: **Empleo y calidad de vida de nuestros colaboradores**

Nuestro propósito es otorgar a nuestros colaboradores un espacio laboral agradable en donde puedan desarrollar sus labores, que fomente el respeto entre las personas y que promueva el equilibrio entre la vida personal y profesional. Cuidamos el bienestar de los colaboradores, con el fin de promover un ambiente laboral saludable, impulsando la productividad, innovación y retención del talento. Para esto, actualmente existen diversas políticas y estrategias institucionales que permiten atender las necesidades de las personas que forman parte de nuestra empresa y desarrollar metas y planes de acción continuos con el objetivo de seguir fomentando nuestro compromiso.



Política de inclusión, diversidad y no discriminación

En DEISA, la Política de inclusión, diversidad y no discriminación es más que una declaración de intenciones; es un compromiso activo para transformar nuestra cultura organizacional y potenciar el bienestar integral de cada colaborador. Conscientes de que la equidad en el trato y las oportunidades es esencial para el desarrollo personal y profesional, la empresa implementa estrategias específicas que aseguran:

- **Igualdad de oportunidades:** se revisan y optimizan todos los procesos de reclutamiento y promoción para eliminar sesgos, garantizando que tanto mujeres como hombres tengan acceso equitativo a todas las categorías laborales, especialmente en posiciones de liderazgo o áreas tradicionalmente dominadas por un género específico.
- **Incentivo a la participación femenina:** se han desarrollado programas de mentoría, capacitación y redes de apoyo dirigidos a potenciar la presencia y el crecimiento profesional de las mujeres dentro de la organización. Estas iniciativas buscan no solo incrementar la representación femenina, sino también fortalecer sus habilidades para asumir roles estratégicos.
- **Conciliación de responsabilidades:** DEISA promueve medidas flexibles y adaptables que facilitan la compatibilización entre las responsabilidades laborales y personales. Esto incluye políticas de teletrabajo, horarios flexibles y programas de apoyo familiar, diseñados para atender las diversas necesidades de nuestros colaboradores en diferentes etapas de su vida.
- **Cultura de respeto y prevención del acoso:** fomentamos un ambiente de trabajo basado en el respeto mutuo mediante la implementación de protocolos claros contra todo tipo de acoso. La empresa cuenta con canales confidenciales para reportar incidencias y un Comité de ética que garantiza la pronta intervención y resolución de cualquier situación adversa.

En el marco de nuestro compromiso con un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo, durante 2024 implementamos de manera activa los lineamientos establecidos por la Ley N°21.642, conocida como Ley Karin, que refuerza la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. Como parte de este proceso, actualizamos nuestras políticas internas de convivencia, prevención y gestión del acoso, incorporando los nuevos requerimientos legales y adaptando nuestros protocolos de actuación para asegurar un enfoque más integral y protector para todos los trabajadores.

Además, realizamos una charla especializada en cada una de las áreas de la empresa, con el objetivo de informar, sensibilizar y formar a nuestros equipos sobre los alcances de la ley, las vías de denuncia, y el rol de cada colaborador en la construcción de un ambiente laboral saludable.

**Promovemos
 una cultura
 corporativa
 basada en el
 respeto mutuo y
 libre de todo tipo
 de acoso**

Encuesta de clima laboral

Para garantizar el cumplimiento de nuestras políticas y el compromiso con la diversidad y empleabilidad, en DEISA implementamos un monitoreo continuo del clima laboral. Este proceso busca identificar de manera temprana cualquier brecha de gestión, especialmente aquellas vinculadas a temas de diversidad, inclusión y otros aspectos relevantes que impacten el bienestar de nuestros colaboradores.

Durante 2024 llevamos a cabo la encuesta de clima laboral como una herramienta estratégica para conocer la percepción de nuestros empleados sobre la gestión y las políticas implementadas. La encuesta asegura el anonimato y la confidencialidad, lo que permitió obtener respuestas honestas y representativas de la realidad interna de la empresa. Se incluyeron preguntas orientadas a evaluar diversos aspectos como:

- **Comunicación interna:** la claridad, frecuencia y efectividad de la comunicación con las distintas jefaturas y equipos.
- **Cultura organizacional:** el ambiente de respeto, colaboración y compromiso que se vive en el día a día.
- **Compromiso con la comunidad:** la percepción sobre la responsabilidad social de DEISA y el impacto positivo en el entorno.
- **Procesos de gestión:** la eficacia de los procedimientos internos y la capacidad de la organización para adaptarse a nuevas necesidades.

Al igual que el año pasado, el 88% de los colaboradores se siente “muy satisfecho” y destaca la comunicación directa y efectiva con sus líderes, así como el fuerte compromiso del equipo con las iniciativas comunitarias. Estos logros no solo son reflejo de una gestión organizacional sólida y coherente, sino también del impacto tangible de una cultura basada en la transparencia, el respeto mutuo y la participación activa. A pesar de los avances, reconocemos que la mejora continua es un pilar esencial de nuestra identidad corporativa, por lo que mantenemos una actitud abierta al aprendizaje y al perfeccionamiento constante de nuestras prácticas internas, con el objetivo de seguir fortaleciendo tanto el bienestar de nuestros colaboradores como nuestro vínculo con la comunidad.

Las mujeres en DEISA

En cuanto a la participación femenina, si bien es uno de nuestros objetivos estratégicos, esto ha ocurrido de manera natural en cada área de trabajo, llegando a ser incluso mayoritaria en algunas de ellas (área técnica y área de sostenibilidad y recursos humanos). Nuestro objetivo para los próximos años es implementar un programa de liderazgo femenino que permita entregar los conocimientos y herramientas necesarias para potenciar aún más esta participación.

Al igual que el año pasado, se visualizó que la mayoría de los cargos de jefatura está compuesta por mujeres.

Brecha salarial

En términos de brecha salarial, seguimos trabajando para reducir las brechas de género y las generales entre categorías, ya que estamos adheridos al Desafío10x, cuyo propósito es mejorar el bienestar de los trabajadores en Chile y ofrecer de manera voluntaria que el sueldo mínimo bruto de la empresa sea de UF 22.

Para revisar en detalle las cifras sobre dotación, nuevas contrataciones, tasa de rotación, diversidad de género y brecha salarial, revisar el [ANEXO 1](#).



Conciliación de vida laboral y familiar

Para compatibilizar la vida laboral con la personal, nos enfocamos en apoyar a nuestros colaboradores con flexibilidad horaria, otorgando los permisos necesarios para atender asuntos privados y contingentes. Por el momento, esta buena práctica de permisos no está formalizada, pero esperamos abordarla próximamente en un documento oficial. A esto se suma el cumplimiento de la Ley N°21.561, que reduce la jornada laboral a 40 horas. Esto fue implementado en DEISA desde antes de su entrada en vigencia. En cuanto a la modalidad de teletrabajo, esto se desarrolla algunos días de la semana según lo que el colaborador estime conveniente.

Para ver los indicadores de permiso parental, revisar el [ANEXO 2](#).



Canal de denuncias

Nos encargamos de difundir nuestros canales de denuncia permanentemente, promoviendo su utilización en caso de cualquier falta a la normativa laboral vigente y a nuestros principios internos como empresa, dando cumplimiento a la Ley N°21.592. Este canal es monitoreado para responder de manera ágil y efectiva a cualquier tipo de denuncia que pueda ser recepcionada, para prestar protección y apoyo al denunciante, además de dictar sanciones o medidas de reparación adecuadas.



Temática de impacto Desarrollo profesional, capacitaciones y educación

Al igual que con el resto de los temas materiales de este Reporte, el desarrollo profesional y capacitación de nuestros colaboradores forma parte de la Estrategia de sostenibilidad de la empresa.

Reiteramos la importancia de impulsar el crecimiento de nuestros colaboradores y aprovechar al máximo su potencial y talento. Sabemos que esto va en beneficio directo para la empresa en términos de desempeño, eficiencia y el conocimiento experto de nuestros equipos. Creemos que el desarrollo profesional es esencial para el crecimiento del talento de nuestra organización. Por ello, hemos implementado un flujo de proceso robusto respecto de este tema que abarca programas que van desde inducción de nuevos colaboradores hasta oportunidades de forma técnica y educativa.

Como parte de nuestro compromiso, mantuvimos las prácticas y beneficios para el desarrollo profesional de nuestros colaboradores. Somos flexibles con el horario de la jornada laboral de quienes se encuentran realizando cursos de especialización. Asimismo, levantamos junto a las áreas un plan de capacitaciones personalizado, el cual atiende las necesidades de cada equipo consultado. Adicionalmente, y como práctica constante en la empresa, asumimos los costos de la totalidad de las capacitaciones programadas, pero dejamos la posibilidad de revisar casos especiales, como lo son las capacitaciones más específicas, estudios de diplomado y postgrado.

Buscamos el desarrollo integral de las personas que trabajan junto a nosotros para lo cual entregamos las certezas y facilidades necesarias para poder hacer que la voluntad de perfeccionarse sea efectivamente respaldada en favor de la mejora continua de los servicios y el conocimiento experto de las áreas.

Nuestros planes de capacitación contemplan tres grandes líneas formativas: habilidades blandas, habilidades técnicas y habilidades multidimensionales.

- Capacitaciones en habilidades blandas:** orientadas a fortalecer las competencias interpersonales de nuestros colaboradores, promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo y saludable. Se abordan temáticas como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la resolución pacífica de conflictos, entre otras.
- Capacitaciones en habilidades técnicas:** apuntan al perfeccionamiento de conocimientos específicos y habilidades especializadas que permitan mejorar la calidad, precisión y eficiencia del trabajo realizado. Un ejemplo concreto son las formaciones impartidas sobre los distintos módulos de nuestro software para el desarrollo de proyectos.
- Capacitaciones en habilidades multidimensionales:** buscan formar a nuestros equipos desde una perspectiva integral, brindando herramientas que trascienden el ámbito técnico y relacional. En este grupo se incluyen, entre otros, cursos de primeros auxilios que fortalecen la capacidad de respuesta ante situaciones imprevistas.

El resultado de este compromiso se refleja en un aumento significativo de las horas de capacitación respecto del año anterior, lo que evidencia nuestra apuesta constante por el desarrollo profesional.

Proyecciones para 2025

Soñamos en grande. Para el próximo periodo buscamos ampliar la oferta de capacitaciones, convencidos de que el profesionalismo y el conocimiento experto de nuestros equipos son factores diferenciadores. Por otro lado, impulsaremos el desarrollo de carrera dentro de la empresa a través de evaluaciones de desempeño, las cuales ofrecen retroalimentación valiosa y permiten diseñar planes de acción personalizados. De esta manera, buscamos que cada colaborador pueda crecer, desarrollarse y alcanzar su máximo potencial, contribuyendo al mismo tiempo al éxito colectivo de la organización.

Para conocer los indicadores sobre capacitaciones y evaluación de desempeño 2024, revisar el [ANEXO 3](#).

2
 colaboradores
 cursaron magister
 de especialización
 en dos áreas de la
 empresa

3
 colaboradores
 realizaron diplomado
 enfocado en habilidades
 técnicas de acuerdo
 a su rol

Temática de impacto

Salud y seguridad laboral

Contamos con un Comité de Higiene y Seguridad Laboral, compuesto por siete miembros; cuatro en representación de los trabajadores y tres en representación de los empleadores. El Comité sesiona el primer lunes de cada mes y es responsable de identificar y mitigar los riesgos ocupacionales a los cuales se exponen los trabajadores en la empresa. No obstante, y pese estar conformado por representantes de ambas partes, cuenta con canales de comunicación abiertos para el recibimiento de observaciones, quejas o sugerencias en lo referente a la identificación de riesgos.

Así, cuando un trabajador realiza un comentario por medio de los canales formales de comunicación, el Comité lo recibe e invita a dicho trabajador a formar parte de la sesión del mes siguiente para exponer y fundamentar sus observaciones para, finalmente, trabajar de manera conjunta y dar una respuesta inmediata al requerimiento. Toda modificación o levantamiento es anunciado al resto de la empresa mediante canales de comunicación como el Buzón de notificaciones, circulares informativas y nuestro boletín mensual que es enviado por vía correo electrónico.

Sistema de gestión de la seguridad

La seguridad de nuestros colaboradores es una prioridad. Por ello, contamos con un Sistema de gestión de la seguridad que aplica a todo el personal de la empresa. El año pasado este sistema fue fortalecido mediante la formalización de protocolos de actuación ante diversas situaciones de emergencia, tales como sismos de gran magnitud, incendios o fugas de gas. Estas medidas fueron complementadas con simulacros de evacuación realizados en nuestras instalaciones, con el objetivo de familiarizar a todos los trabajadores con las rutas de escape y los procedimientos adecuados en caso de emergencia.

Este 2024 reforzamos la relación con la Mutual de Seguridad, incorporando en nuestras circulares informativas contenidos relevantes sobre la ubicación de los centros de atención más cercanos y los beneficios disponibles para quienes están afiliados.

Adicionalmente, ofrecemos un Seguro de salud complementario que proporciona cobertura para diversos servicios médicos. Actualmente, 24 personas ya están haciendo uso de este beneficio, lo que demuestra su valor y utilidad para nuestros equipos.

Para el próximo periodo esperamos avanzar con iniciativas como capacitaciones en primeros auxilios para reforzar nuestro interés por mantener equipos sanos y saludables.

Para conocer los indicadores de salud y seguridad, revise el [ANEXO 4](#).

24
colaboradores
han hecho uso del
Seguro de salud
complementario

0
fallecimientos
por accidente
laboral

0
lesiones
con grandes
consecuencias



Temática de impacto

Relacionamiento cívico y comunitario

Somos una empresa preocupada por las comunidades donde operamos y nos esforzamos por agregar valor a los barrios mediante nuestros proyectos inmobiliarios. Sin embargo, reconocemos impactos como los ruidos de nuestras obras, el tránsito de vehículos y el diseño urbano, entre otros, en la calidad de vida de los vecinos.

Creemos firmemente en el valor de construir relaciones sólidas y colaborativas con las comunidades. Nuestro compromiso con el entorno va más allá de la actividad empresarial, buscando generar un impacto positivo y contribuir al desarrollo sostenible del territorio. Para ello, promovemos iniciativas de diálogo abierto, participación activa y colaboración con actores locales, tales como juntas de vecinos, instituciones educativas y organizaciones sociales.

Lo anterior se traduce en una participación activa en proyectos locales, apoyo a iniciativas comunitarias y colaboración con organizaciones no gubernamentales para abordar desafíos sociales y ambientales. Además, fomentamos el voluntariado entre nuestros colaboradores y promovemos actividades que benefician a la comunidad, como programas de reforzamiento educativos, campañas sobre útiles escolares, ropa, entre otros. La meta es contribuir positivamente al bienestar y desarrollo de nuestras comunidades.

Desde el área técnica, en cuanto a nuestra política de relacionamiento comunitario, proporcionamos información de contacto directo con el jefe técnico de obra y una casilla de correo para cualquier consulta sobre ésta. Contamos, además, con el Canal de denuncias para reportar irregularidades de inmediato y, adicionalmente, establecimos canales de comunicación directa entre nuestros jefes de obra y los vecinos del sector, a modo de dar una respuesta inmediata a sus solicitudes y eventuales quejas. Al mismo tiempo, DEISA capacita a las empresas colaboradoras (constructoras y guardias) para que puedan recibir, atender y gestionar los reclamos según corresponda.

Gestión de solicitudes

Mantenemos una relación activa y respetuosa con las comunidades cercanas a nuestras operaciones, entendiendo que una comunicación fluida y oportuna es clave para la convivencia y el desarrollo armónico de nuestros proyectos. Ante el eventual recibimiento de quejas o solicitudes por parte de vecinos, los jefes de proyecto realizan revisiones semanales del estado de cada caso y comunican los resultados de manera oportuna, priorizando siempre una respuesta ágil y transparente. Este enfoque proactivo nos ha permitido mantener un contacto estrecho con la comunidad y, en muchos casos, evitar sanciones o multas por parte de los municipios, gracias a la pronta atención de los requerimientos ciudadanos.

Con miras a fortalecer este proceso, estamos desarrollando una propuesta de mejora que contempla la creación de indicadores estratégicos para el seguimiento de quejas, así como la designación de responsables para su gestión y auditoría, en coordinación con el área de Recursos Humanos. Esta iniciativa busca no solo mejorar la trazabilidad de las respuestas, sino también garantizar una gestión más eficiente, con un enfoque humano que minimice el impacto de nuestras operaciones en terreno.

Uno de los principales desafíos para los próximos años será avanzar en mayores niveles de transparencia con las comunidades, particularmente en lo que respecta al progreso y duración de las obras. Nos hemos propuesto entregar información clara sobre los plazos estimados de término, en línea con nuestro compromiso de ser una empresa que gestiona de manera activa y anticipada su relacionamiento cívico, y no únicamente como respuesta a contingencias. Este esfuerzo reafirma nuestra visión de construir relaciones de confianza y respeto con el entorno social en el que operamos.

Mantener una buena relación con los residentes cercanos a nuestros proyectos es esencial para el éxito de nuestras actividades y negocios

Compromiso con la niñez y la inclusión social

Durante 2024 continuamos fortaleciendo nuestro compromiso con la niñez y la inclusión social a través de nuestra alianza con la iniciativa “Juntos por la Infancia”, mediante la cual seguimos apadrinando al hogar San Vicente perteneciente a la Fundación María de la Luz. Esta colaboración nos ha permitido no solo brindar apoyo constante a niñas y niños en situación de vulnerabilidad, sino también establecer un vínculo sostenido con una causa que refleja nuestros valores de solidaridad y responsabilidad social. En el marco de esta misma línea de acción, hemos realizado importantes donaciones dirigidas a mejorar la infraestructura de diversos espacios educativos y de cuidado infantil. Entre ellas, destaca el apoyo a jardines infantiles de JUNJI, donde contribuimos con mejoras en infraestructura básica, beneficiando directamente la calidad del entorno en que se desarrollan los primeros años de vida de cientos de niños.

Hemos realizado también una significativa donación al Pequeño Cottolengo, institución dedicada al cuidado de personas con discapacidad, donde habilitamos un baño especialmente acondicionado para niños con necesidades especiales, asegurando condiciones de mayor dignidad, accesibilidad y bienestar. Proyectando esta misma línea de apoyo para el próximo año, ya

nos encontramos trabajando en una nueva donación: un gimnasio sensorial que será entregado durante 2025 con el objetivo de fomentar el desarrollo cognitivo, sensorial y emocional de niños y niñas que requieren espacios adaptados a sus capacidades y necesidades particulares.

Estas acciones reflejan nuestro firme compromiso con una sociedad más justa e inclusiva, y nos inspiran a seguir construyendo puentes entre la empresa y las comunidades, poniendo siempre en el centro a las personas.

Además, seguimos apadrinando a un Jardín Junji llamado Nidito de Sol. A través de esta alianza desarrollamos iniciativas junto con proporcionar materias educativas y desarrollo integral de los niños, como las celebraciones de Navidad, donde nuestros colaboradores participan activamente.



Temática de impacto Relacionamiento con clientes

Somos una empresa de gestión inmobiliaria y sabemos lo importante que es para nuestros clientes el poder de la comunicación y transparencia. En DEISA procuramos que el contacto con nuestros clientes sea constante tanto al momento de invertir su dinero en un proyecto inmobiliario, como también a la hora de recibirlo. Por lo mismo, consideramos que la gestión del relacionamiento con nuestros stakeholders es fundamental para nuestro éxito.

Contamos con diversas iniciativas orientadas a reducir los niveles de incertidumbre de nuestros clientes. El principal objetivo es establecer una relación cercana y de confianza con los compradores, para lo cual hemos desarrollado múltiples mecanismos de comunicación.

En primer lugar, al presentar nuevos proyectos, ofrecemos a nuestros clientes actuales y potenciales una maqueta digital interactiva que permite visualizar con claridad las dimensiones del departamento, su ubicación y otros aspectos relevantes. Esta herramienta no solo mejora la comprensión del proyecto, sino que también refuerza la confianza en cada etapa del proceso, especialmente considerando que muchos clientes han invertido una parte importante de sus ahorros en la adquisición de su futura vivienda.

En segundo lugar, una vez realizada la venta y durante la fase de construcción, mantenemos una comunicación constante mediante reportes de avance del edificio. Estos informes incluyen imágenes actualizadas del departamento específico adquirido por cada cliente, capturadas a través del

uso de drones. Además, seguimos compartiendo cápsulas informativas de educación financiera con recomendaciones prácticas sobre la solicitud de créditos hipotecarios, con el fin de ayudar a nuestros clientes a optimizar sus recursos de manera estratégica.

Adicionalmente, y dependiendo del tipo de contrato establecido con la constructora, ofrecemos la posibilidad de realizar visitas de preentrega junto a los propietarios. Estas permiten revisar el estado del departamento y realizar observaciones sobre detalles que deben ser corregidos antes de la entrega final. Paralelamente, contamos con un sistema de seguimiento en nuestro sitio web, que permite a los residentes acceder al formulario de postventa y solicitar asistencia técnica. Según el caso, la gestión puede ser realizada directamente por nuestra encargada de postventa, quien coordina todas las acciones necesarias. En cualquier escenario, nuestro equipo se compromete a responder de manera ágil en un plazo máximo de dos semanas, sujeto al nivel de urgencia del requerimiento.

Durante 2025 se implementará una aplicación para clientes.

Hoy más que nunca entendemos que nuestros clientes priorizan una atención de calidad, conocen sus derechos y exigen altos estándares tanto en los productos como en el cumplimiento de plazos. Este contexto nos impulsa a elevar continuamente nuestro nivel de servicio. En línea con ello, estamos evaluando la adopción de un nuevo sistema de gestión inmobiliaria para el área de postventa,

que nos permita responder de manera más eficaz a las expectativas actuales. Nuestro objetivo es avanzar de forma sostenida hacia una mayor satisfacción del cliente, y retomar la aplicación de encuestas de satisfacción en los momentos adecuados, como herramienta clave para seguir mejorando nuestros procesos.

**Nos esforzamos por
 construir y mantener
 relaciones sólidas y
 duraderas basadas
 en la confianza, la
 transparencia y la
 satisfacción mutua.**

Best Place to Live 2024

Nuevamente fuimos reconocidos por Best Place to Live 2024, en la categoría “Mejor inmobiliaria para vivir e invertir en Chile”.



6 Ambiental

- Temática de impacto: Gestión de la energía
- Temática de impacto: Gestión del agua





Temática de impacto Gestión de la energía

Asumimos un compromiso integral con la sostenibilidad, lo que implica no solo cumplir con los estándares técnicos y normativos en materia de habitabilidad y seguridad, sino también avanzar activamente hacia un desarrollo inmobiliario que minimice su impacto ambiental.

Nos enfocamos en diseñar y construir espacios habitacionales que favorezcan un uso eficiente de la energía a lo largo de todo su ciclo de vida, promoviendo soluciones pasivas de climatización, materiales con buen desempeño térmico y sistemas constructivos que reduzcan la demanda energética. Este enfoque busca no solo reducir la huella de carbono de nuestros proyectos, sino también generar beneficios concretos para las personas que habitan estos espacios, mediante un menor consumo energético y, por ende, una reducción en los costos de operación de sus viviendas.

Nuestro compromiso con la divulgación de impactos ESG es a todo nivel. Por eso formamos parte del 25% de las principales empresas del rubro que realiza el reporte anual “Agenda de sostenibilidad” de la Asociación de Desarrollos Inmobiliarios (ADI).

Con el fin de alcanzar altos estándares de eficiencia energética, durante la etapa de diseño los proyectos son sometidos a una preevaluación utilizando software especializado que simula el comportamiento energético del edificio una vez construido y en uso, considerando tanto el periodo de invierno como el de verano. A partir de los resultados obtenidos, se ajusta el diseño arquitectónico

y constructivo para maximizar la eficiencia y asegurar el cumplimiento de los requisitos necesarios para obtener la Certificación de Eficiencia Energética del MINVU. Como parte de nuestra política interna, establecemos como meta alcanzar una calificación mínima B para edificios, y calificación C para unidades habitacionales individuales, reflejo del compromiso sostenido con el desarrollo de viviendas más eficientes y sustentables.

Al cierre del periodo todos nuestros edificios cuentan con certificación energética. Para 2025 serán calificados los siguientes proyectos DEISA:

- Liv las Condes: 111 departamentos
- Ciudad España: 267 departamentos
- Ciudad Matta: 211 departamentos
- Ciudad Siete: 336 departamentos
- Nodo la Cisterna: 150 departamentos

Somos pioneros en la medición de nuestra huella de carbono, de acuerdo al estudio de ADI 2024

Como parte de nuestro enfoque en eficiencia energética, los proyectos incorporan una serie de mejoras diseñadas para optimizar el desempeño energético desde el diseño hasta la operación. Entre las principales medidas implementadas destacan:

- Instalación de luminarias LED en todos los espacios comunes, lo que permite reducir significativamente el consumo eléctrico en iluminación.
- Ventanas con termopanel (doble vidrio) que mejoran el aislamiento térmico de los departamentos y contribuyen a mantener una temperatura interior confortable, disminuyendo así la necesidad de calefacción o enfriamiento artificial.
- Uso de calderas de condensación para la producción de agua caliente sanitaria, las cuales ofrecen una eficiencia energética hasta un 30% superior en comparación con calderas tradicionales, gracias a su capacidad para recuperar el calor de los gases de combustión.

Posterior a la entrega de los departamentos, realizamos un seguimiento del consumo energético en condiciones de operación real. Este monitoreo nos permite contrastar el desempeño del edificio con las proyecciones realizadas en etapa de diseño, asegurando que los ahorros energéticos previstos se traduzcan en beneficios concretos para los residentes.

Para conocer el detalle del consumo energético 2024, revise el [ANEXO 5](#).


40.289
KWh consumidos
en 2024

**Lo que no se mide,
no existe. Estamos
comprometidos con la
identificación y gestión
de nuestros impactos
ambientales**



Temática de impacto

Gestión del agua

Así como incorporamos criterios energéticos en el diseño y construcción de nuestros edificios, también consideramos de manera prioritaria aquellos relacionados con el uso eficiente del agua. Asumimos la responsabilidad de implementar soluciones que contribuyan a un consumo consciente y sostenible de este recurso esencial.

Durante el año pasado avanzamos en la exploración e implementación de proyectos que contemplan la integración de plantas de tratamiento de aguas grises en nuestros desarrollos inmobiliarios. Actualmente, contamos con tres iniciativas que incorporan esta tecnología. En el primer proyecto, el agua tratada es reutilizada exclusivamente para el riego de jardines en áreas comunes, optimizando así el uso del recurso en espacios exteriores. En los otros dos proyectos, el agua tratada es utilizada para abastecer el 100% de los estanques de los inodoros del edificio, lo que representa una reducción significativa en el consumo de agua potable.

Estas acciones no solo nos permiten disminuir nuestra huella hídrica, sino también refuerzan nuestro compromiso con la sostenibilidad y la innovación en cada etapa del ciclo constructivo.

Durante años anteriores logramos consolidar importantes avances en materia de eficiencia hídrica y calidad del agua en nuestros proyectos. Incorporamos de manera efectiva griferías de bajo consumo y griferías de apertura en frío en posición central, lo que permite evitar el uso involuntario de agua caliente, reduciendo el consumo energético asociado al funcionamiento de calderas.

En paralelo, uno de nuestros principales focos fue abordar la creciente problemática de la calcificación del agua potable en Santiago, cuyo nivel de minerales y calcio se ha duplicado en los últimos cinco años debido a la sequía y al aumento de los deshielos cordilleranos. Frente a esta realidad, implementamos exitosamente sistemas de descalcificación y ablandamiento de agua desde la etapa de diseño en diversos proyectos. Esta medida no solo prolonga la vida útil del equipamiento e infraestructura, sino que también contribuye a resguardar la salud y el bienestar de las personas.

Durante la fase de construcción, trabajamos activamente con las empresas contratistas para fomentar un uso responsable del agua, entregando lineamientos claros sobre el control de fugas y el consumo eficiente. Además, desarrollamos áreas verdes con criterios sostenibles, utilizando especies de bajo requerimiento hídrico e incorporando sistemas de riego por goteo, que permiten optimizar el uso de este recurso.

Mirando hacia 2025, nuestro compromiso es seguir innovando e incorporando nuevas tecnologías y estrategias que permitan construir edificios más eficientes, al mismo tiempo que mejoramos la calidad del agua disponible para sus futuros habitantes.

Para conocer el detalle del consumo de agua 2024, revise el [ANEXO 6.](#)





7 Anexos

Anexo 1

Nuevas contrataciones

Año	Género	Menores de 30 años	Entre 30 y 40 años
2022	Mujeres	1	0
2023	Hombres	0	2
2024	Hombres	1	0

*Durante el 2022 no existió contratación de hombres, mientras que durante el 2023 no existió contratación de mujeres. En ambos años, no se registró contratación de personas en las categorías de: entre 51 y 60, entre 61 y 70 y mayores de 70.

Diversidad de género por rango etario y categoría laboral

Año	Categoría laboral	Hombre	Mujer	Menor a 30 años	Entre 30-50 años	Mayor de 50 años
2022	Directorio	4	1	0	4	1
	Área administración	10	6	2	10	4
	Área Técnica	3	5	0	8	0
	Área Sostenibilidad y RR.HH	2	3	2	2	1
	Total	19	15	4	24	6
2023	Directorio	4	1	0	4	1
	Área administración	10	5	0	13	4
	Área Técnica	3	5	0	8	0
	Área Sostenibilidad y RR.HH	2	3	2	2	1
	Total	21	14	2	27	6
2024	Directorio	4	1	0	4	0
	Área administración	9	5	0	10	4
	Área Técnica	3	5	0	8	0
	Área Sostenibilidad y RR.HH	2	3	2	2	1
	Total	18	14	2	24	6

Tasa de rotación

Año	Género	Menores de 30 años	Entre 61 y 70 años	Tasa de rotación
2024	Hombres	2	0	6%
	Mujeres	0	0	

*Durante el 2024 existió rotación en las categorías de: entre 30 y 40 años. En cuanto a 2023, no existió rotación.

Brecha salarial por categoría laboral

Año	Categoría laboral	Ingresos promedio		Brecha
		Hombre	Mujer	
2022	Área Administración	7.662.974	2.572.608	66.4%
	Área Técnica	8.806.920	5.087.951	42.2%
	Área Sostenibilidad y RR.HH.	2.467.555	3.520.981	-42.6%
2023	Área Administración	2.283.453	1.591.999	30%
	Área Técnica	5.960.696	3.195.471	46%
	Área Sostenibilidad y RR.HH.	4.127.623	2.380.250	42%

Anexo 2

Permiso parental

Año	Indicadores de permiso parental	Hombres	Mujeres
2022	Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental en el año	0	0
	Número total de empleados que se han acogido al permiso parental en el año	0	0
	Número total de empleados que regresaron al trabajo en el 2022 después de terminar el permiso parental	0	0
	Número total de empleados que regresaron al trabajo después de terminar el permiso parental y que siguieron siendo empleados 12 meses después de regresar	3	3
	Tasa de regreso al trabajo de empleados que se acogieron al permiso parental	0%	100%*
2023	Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental en el año	0	1
	Número total de empleados que se han acogido al permiso parental en el año	0	1
	Número total de empleados que regresaron al trabajo en el 2023 después de terminar el permiso parental	0	1
	Número total de empleados que regresaron al trabajo después de terminar el permiso parental y que siguieron siendo empleados 12 meses después de regresar	0	1
	Tasa de regreso al trabajo de empleados que se acogieron al permiso parental	0%	100%
2024	Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental en el año	0	0
	Número total de empleados que se han acogido al permiso parental en el año	0	0
	Número total de empleados que regresaron al trabajo en el 2023 después de terminar el permiso parental	0	0
	Número total de empleados que regresaron al trabajo después de terminar el permiso parental y que siguieron siendo empleados 12 meses después de regresar	0	0
	Tasa de regreso al trabajo de empleados que se acogieron al permiso parental	0%	100%

*Durante el 2022, solo 1 mujer debía regresar al trabajo dado que su permiso parental comenzó en el 2021, por ese motivo la tasa de regreso es un 100%

Anexo 3

Capacitación y evaluación de desempeño

Media de horas de capacitación por empleado

Año	Total de horas de capacitación proporcionadas a los empleados	Total de empleados	Media de horas de capacitación por empleado
2022	135	32	4,22
2023	593	32	18,5
2024	28.360	32	914,4

Media de horas de capacitación por mujer

Año	Total de horas de capacitación proporcionadas a mujeres	Total de colaboradoras mujeres	Media de horas de capacitación por mujer
2022	69	15	4,6
2023	294	15	19,1
2024	14.190	14	1.013,5

Media de horas de capacitación por hombre

Año	Total de horas de capacitación proporcionadas a hombres	Total de colaboradores hombres	Media de horas de capacitación por hombre
2022	58	17	3,41
2023	237	17	14
2024	14.170	15	944,6

Media de horas de capacitación por categoría laboral

Año	Categoría laboral	Total de horas de capacitación proporcionadas	Total de empleados	Media de horas de capacitación
2022	Área administración	23	16	1,4375
	Área Técnica	103	8	12,8
	Área Sostenibilidad y RR.HH	18	5	3,6
2023	Área administración	172	16	10,75
	Área Técnica	337	8	42,125
	Área Sostenibilidad y RR.HH	48	5	9,6
2024	Área administración	570	16	35,62
	Área Técnica	13.870	7	1968,5
	Área Sostenibilidad y RR.HH	13.870	5	2.274

Porcentaje total de colaboradoras mujeres que recibieron una evaluación periódica de desempeño y desarrollo profesional

Año	Categoría laboral	Total de colaboradoras mujeres que recibieron una evaluación periódica de desempeño y desarrollo profesional	Total de colaboradoras mujeres	Porcentaje total de mujeres que recibieron una evaluación periódica de desempeño y desarrollo profesional
2022	Área administración	6	6	100%
	Área Técnica	5	5	100%
	Área Sostenibilidad y RR.HH	3	3	100%
2023	Área administración	6	6	100%
	Área Técnica	5	5	100%
	Área Sostenibilidad y RR.HH	3	3	100%
2023	Área administración	6	6	100%
	Área Técnica	4	4	100%
	Área Sostenibilidad y RR.HH	4	4	100%

Porcentaje total de colaboradores hombres que han recibido una evaluación periódica del desempeño y desarrollo profesional

Año	Categoría laboral	Total de colaboradores hombres que recibieron una evaluación periódica de desempeño y desarrollo profesional	Total de colaboradores hombres	Porcentaje total de hombres que recibieron una evaluación periódica de desempeño y desarrollo profesional
2022	Área administración	10	10	100%
	Área Técnica	3	3	100%
	Área Sostenibilidad y RR.HH	2	2	100%
2023	Área administración	10	10	100%
	Área Técnica	3	3	100%
	Área Sostenibilidad y RR.HH	2	2	100%
2023	Área administración	9	9	100%
	Área Técnica	3	3	100%
	Área Sostenibilidad y RR.HH	2	2	100%

Anexo 4

Lesiones por accidente laboral

	Empleados	
	Número	Tasa
Fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.	0	0%
Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos	0	0%
Lesiones por accidente laboral registrables.	0	0%
Los principales tipos de lesiones por accidente laboral.	Trayecto	
Número de horas trabajadas.	0	2016

*Durante 2024 no se registraron lesiones. En cuanto a trabajadores que no son empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo estén controlados por la empresa, no aplica para DEISA.

Anexo 5

Consumo energético

	2022	2023	2024	Fuente del dato
Consumo energético total (Kwh) al interior de DEISA	24.454 Kwh	34.044 KWh	40.289 kwh	Se controló el consumo de electricidad de la oficina corporativa en ambos años, a través de las cuentas de la compañía proveedora de electricidad
Consumo energético total (Kwh) fuera de DEISA	171.120 kwh	210.269 kwh	282.309 kwh	Se controló el consumo de electricidad de las obras a través de las cuentas de la compañía proveedora
Ratio de intensidad energética	0,70 Kwh/m² construido	4,6 Kwh/m² construido	0,01 Kwh/m² construido	El denominador utilizado para el cálculo corresponde a M² construidos durante cada año, el ratio solo abarca el consumo dentro de la organización

Anexo 6

Consumo de agua

	2022	2023	2024	Tipo de agua	Fuente del dato
Consumo total de agua en megalitros	141	139	114	Agua producida por plantas sanitarias, en ambos años	Cuentas de la empresa de distribución

Nombre legal: Inmobiliaria Deisa Limitada.

Naturaleza de la propiedad y forma jurídica: Sociedad de Responsabilidad Limitada.

Rut: 76.810.960-5

Casa matriz: Alonso de Córdova 4355, Of 601, Vitacura.

Contacto: info@deisa.cl

Teléfono: (56 2) 3304 1300

Los Estados financieros consolidados y auditados en la Memoria financiera 2024 no cuentan con diferencias respecto de este informe ya que se trata de las mismas entidades.

Empresa



Certificada



**HACEMOS
CIUDAD**

