



# REPORTE SUSTENTABILIDAD 2022



## a. CARTA JAIME LAGOS



### A nuestra gran comunidad

Habiendo terminado el año 2022 y mirándolo desde los primeros meses del 2023 puedo comentar que fue un año de grandes cambios y desafíos para nuestra familia Indemin; todos ellos nos hizo sacar lo mejor de cada uno, desde lo humano y profesional, para lograr todos los hitos alcanzados durante el reciente pasado año.

Disminuyó considerablemente la amenaza a la salud de nuestros colaboradores y sus familias, con un gran despliegue y control interno de trazabilidad de los contagios de Covid-19, riesgo muy mitigado al día de hoy, en parte importante, por los planes de salud pública de vacunación masiva.

La excelencia en nuestra prevención de accidentes, mediante la supervisión y planificación de las actividades, nos permitió mantener en cero nuestra tasa adicional en la ACHS. Nuestro desafío para el 2023 será mejorar las actividades conductuales a través de herramientas como el DEKRA, a fin de reducir al máximo los incidentes en nuestras actividades, por su potencialidad en transformarse en accidentes para nuestros colaboradores.

Durante el pasado 2022, vimos crecer significativamente nuestra familia por la incorporación de 2 nuevos servicios: uno en CODELCO División Ventanas donde prestamos los servicios para las operaciones de refinería y fundición, además de otros servicios de apoyo a las operaciones internas a contar del mes de Julio y el otro, con Anglo American en sus faenas de Los Bronces y Las Tórtolas, para el apoyo de sus actividades mineras y transferencia de Cuconc a contar del mes de Diciembre, ambas adjudicaciones tienen un horizonte de 5 años.

Lo anterior, demandó un gran trabajo de planificación, evaluación y contratación de personas, compra de maquinarias, desarrollo de talleres de mantenimiento, planes de integración con las comunidades, actividades todas realizadas en los plazos definidos y que nos permitió iniciar ambos servicios el día y hora solicitado por nuestros mandantes, demostrando un gran trabajo colaborativo, tanto al interior de nuestra organización, como de todos nuestros proveedores de activos y de financiamiento.





## a. CARTA JAIME LAGOS



En el ámbito financiero de la empresa se siguió con el plan de gestión de presupuestos controlados, desde los generadores de gastos hasta los responsables superiores de la organización a través de nuestro ERP. Ello nos ha permitido hacer una excelente gestión en línea de todas las desviaciones presupuestarias y generar, con una buena planificación financiera cualquier variación transitoria en nuestros flujos, logrando con esto reducir significativamente nuestros costos financieros y bajar los plazos de pagos de nuestros proveedores; todo ello con el propósito de pagar a todos nuestros proveedores PYMES dentro de los 30 días.

El desarrollo permanente de nuestras relaciones internas con nuestros colaboradores ha permitido tener un nivel de confianza mutua y de apoyo en la excelencia operacional de todos nuestros equipos de trabajo, lo que ha permitido los acuerdos con nuestros sindicatos y equipos negociadores durante el 2022 de 3 convenios, en un clima de respeto mutuo y transparencia total en estas negociaciones.

La gobernanza de la empresa cumplió con toda su planificación de gestión, a través de un plan anual de reuniones de Gerencia, Directorios y eventos presenciales con las jefaturas y Administradores de Contratos, junto con la asistencia a faenas de los gerentes dentro de la planificación de Liderazgo Visible en Terreno.

Junto a lo anterior, se reestructuró el organigrama creando las Gerencias de Sustentabilidad, que tiene como propósito principal, velar por el cumplimiento de los KPI's en la gestión de cada Gerencia y Jefatura para cumplir con el plan estratégico y con mitigar todos los riesgos que pueden afectar la Sustentabilidad INDEMIN en el tiempo.

Finalmente, todo lo avanzado durante el 2022 nos permite seguir construyendo el futuro de Indemin en línea con sus planes estratégicos de ser un mejor lugar de trabajo para todos nuestros colaboradores, que les permita un mejor desarrollo humano y profesional, como ser un buen vecino con las comunidades, un apoyo y colaborador para el crecimiento y desarrollo de nuestros clientes y proveedores, y una empresa sustentable para nuestros inversionistas .

**JAIME LAGOS K. / GERENTE GENERAL**



## I. QUIÉNES SOMOS



### b1. OBJETO DEL REPORTE DE SUSTENTABILIDAD Y ESTRATEGIA CORPORATIVA

Tenemos el honor de poder publicar nuestro primer informe de sustentabilidad, respecto a la gestión realizada el año 2022. El objetivo de este reporte es dar a conocer y visualizar nuestra estrategia actual, al igual que medir el impacto que generan nuestras operaciones y el trabajo que hacemos día a día para aportar en el desafío de contribuir con soluciones a un desarrollo económico, social y medioambiental sostenible.

Esperamos con esto poder mantener informados a todos los grupos de interés sobre nuestra gestión y comunicar nuestro desempeño para lograr la vinculación, a través de la transparencia y la confianza, con nuestros colaboradores, proveedores, clientes, vecinos, instituciones públicas y la sociedad.



## b2. POLÍTICA DE SUSTENTABILIDAD

	<b>POLÍTICA DE SUSTENTABILIDAD</b>				
	Fecha de vigencia: <b>01-12-2022</b>	Edición N°: <b>01</b>	Código N°: <b>PDS-01</b>	Página N°: <b>1 de 1</b>	
Aplicable a: <b>TODA LA ORGANIZACIÓN</b>					

Comprometidos con el Medio Ambiente, la Sociedad y la Gobernanza Corporativa, en Indemin trabajamos constantemente en reducir riesgos e impactos que puedan afectar a nuestro entorno y comunidad. Nos anticipamos a los nuevos desafíos de la industria con propuestas innovadoras, inclusivas y transparentes. Nuestra estrategia va más allá de cumplir con normativas legales, velamos por un crecimiento íntegro de todas las partes que conforman nuestra empresa, escuchando y considerando sus propuestas e inquietudes, para así contribuir desde lo más interno de nuestra organización hacia afuera en el aporte que podemos ser y hacer por un futuro mejor para todos.

#### Principios:

- Estrategia ODS**  
Incluir dentro de la estrategia de la empresa los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, permitiendo la incorporación de un proceso transversal, global y trazable.
- Valor a Grupos de Interés**  
Responder inquietudes y considerar las propuestas de todas las partes que hacen posible nuestra empresa: trabajadores, clientes, proveedores, etc.
- Derechos Humanos**  
Velar por el respeto de los Derechos Humanos y la diversidad cultural, promoviendo una cultura de integridad, rechazando cualquier tipo de discriminación.
- Seguridad**  
Proteger la integridad de las personas como una de las prioridades de la empresa.
- Medio Ambiente**  
Mitigar riesgos e impactos ambientales cumpliendo con la normativa legal y manteniendo la vanguardia del mercado.
- Ética y Transparencia**  
Cumplir, a través de herramientas facilitadoras para la comunicación de los grupos de interés y por medio de certificaciones que avalen los procedimientos realizados.

**JAIME LAGOS K.**  
GERENTE GENERAL



## C. LA EMPRESA

Indemin nace con el objetivo de mejorar la industria y minería nacional, optimizando sus procesos por medio de la incorporación de tecnologías, la excelencia operacional y participando activamente en proyectos de mitigación de impacto ambiental, creando valor en nuestros colaboradores, clientes, la sociedad y la comunidad en la que nos desarrollamos.

Hoy, consolidados como una empresa líder en la logística interna y movimientos de carga, INDEMIN continúa su crecimiento hacia la digitalización y automatización de procesos en busca de garantizar la seguridad de cada persona, la excelencia operacional y el impacto mínimo al medio ambiente.

## PROPÓSITO

Ser un equipo comprometido con el desarrollo continuo de nuestro personal, integrando tecnologías, ingeniería, maquinarias e innovación a nuestros procesos, para contribuir y ser un aporte a la industria nacional. Realizar nuestro trabajo eficientemente, cumpliendo los más altos estándares de seguridad con la premisa de proteger y cuidar a las personas y a nuestro medioambiente, asegurando la disponibilidad y calidad operacional de nuestros servicios que promuevan optimizar y perfeccionar la operación de nuestros clientes, entregando valor en cada eslabón de la cadena de procesos; comprometidos con el entorno, la igualdad de oportunidades, el impacto social y apoyar así el crecimiento sustentable e integral del país.



## MISIÓN

Desarrollar servicios y crear soluciones integrales de ingeniería para nuestros clientes y socios estratégicos del sector minero y productivo, que garanticen la seguridad y la excelencia de los procesos

## VISIÓN

Ser líderes referentes como aliados estratégicos en el desarrollo escalable de servicios y soluciones innovadoras de ingeniería, aportando al crecimiento responsable de nuestros colaboradores y la sociedad.

## VALORES

### TRANSPARENCIA

Apertura, honestidad y claridad en el cumplimiento y compromiso de todas nuestras actividades.

### EXCELENCIA

Alineación de todas las actividades entregando calidad, eficiencia, seguridad, compromiso con el medio ambiente, el entorno personal, familiar y la sociedad.

### INNOVACIÓN

Desarrollo permanentemente de ideas e iniciativas creativas que integren tecnologías a nuestros servicios y soluciones de ingeniería

### PASIÓN

Compromiso y dedicación en todas nuestras actividades, generando un vínculo emocional en nuestro entorno.





## d. LÍNEAS DE NEGOCIO (2022-2025)

### OPERACIÓN DE SERVICIOS DE TRANSFERENCIA



#### OPERADORES

##### ✓ CERTIFICADOS Y COMPROMISO

Personal certificado en permanentes capacitaciones y desarrollando un equipo consolidado y comprometido con la seguridad y el medio ambiente.



#### MAQUINARIA

##### ✓ INNOVACIÓN Y REPORTABILIDAD

Equipos con los más altos estándares de seguridad, tecnología y monitoreo permanente de nuestra flota.



#### OPERACIÓN

##### ✓ SEGURIDAD Y MEJORA CONTINUA

Permanente evaluación y mitigación de riesgos, análisis y optimización de procesos.

✓ MINERÍA ✓ INDUSTRIA ✓ PUERTOS ✓ FERROVIARIO



# SERVICIO DE INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA



### ✓ MEDICIÓN Y MEJORAS

Equipo especialista multipropósito para la medición, análisis y desarrollo de las mejores soluciones.



### ✓ PERMANENTE Y MEDIBLE

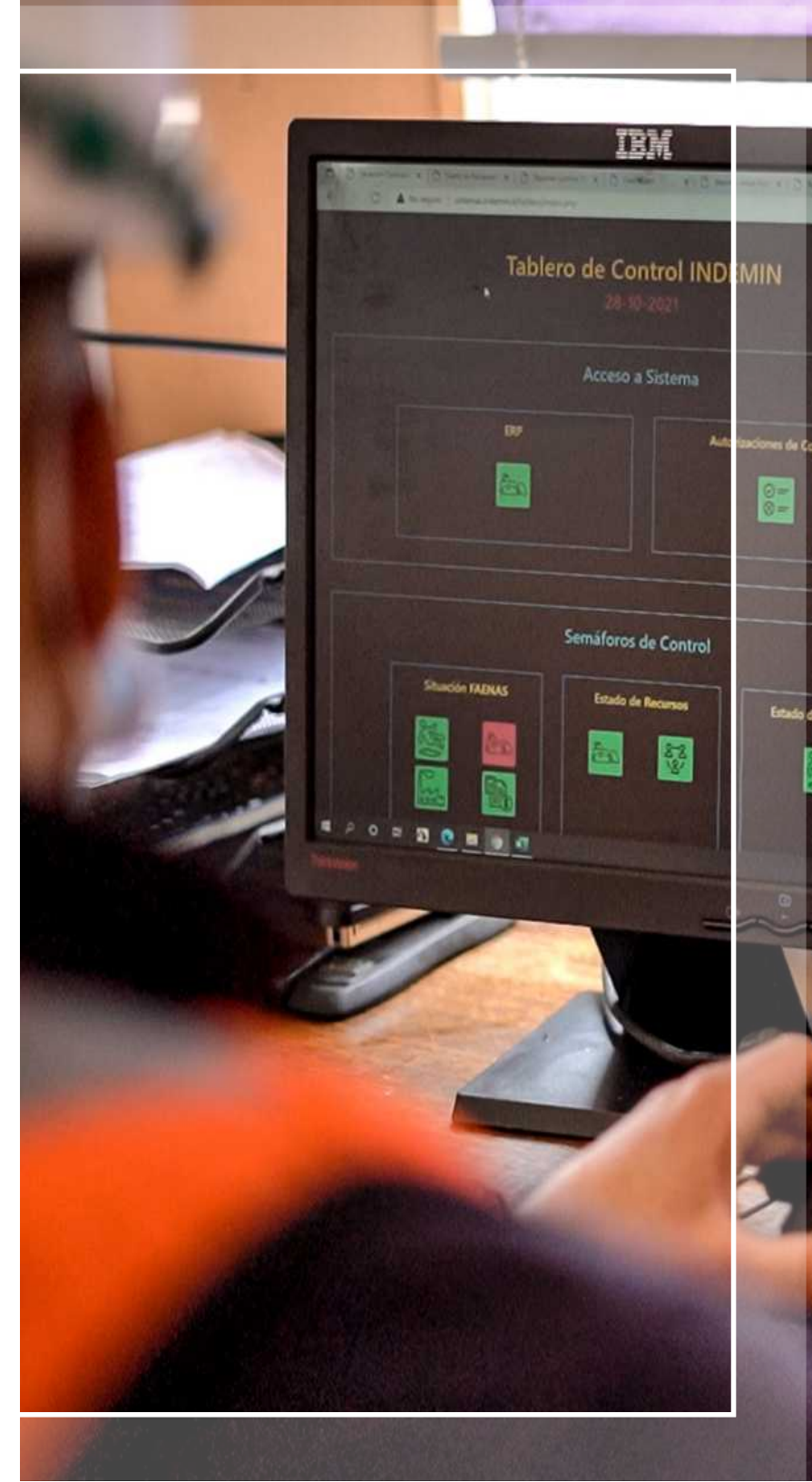
Evaluación de procesos, propuestas concretas de mejoras, control y análisis de resultados.



### ✓ IMPLEMENTACIÓN Y VANGUARDIA

Constante monitoreo y scouting de soluciones para la automatización y optimización de procesos.

- ✓ MODELAMIENTO BIM
- ✓ SENSORIZACIÓN Y GESTIÓN DE ACTIVOS CRÍTICOS
- ✓ AUTOMATIZACIÓN EN LA INSPECCIÓN DE DAÑOS
- ✓ CONTROL DE GESTIÓN DE FLOTA
- ✓ INGENIERÍA APLICADA
- ✓ ASESORÍA EN OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS

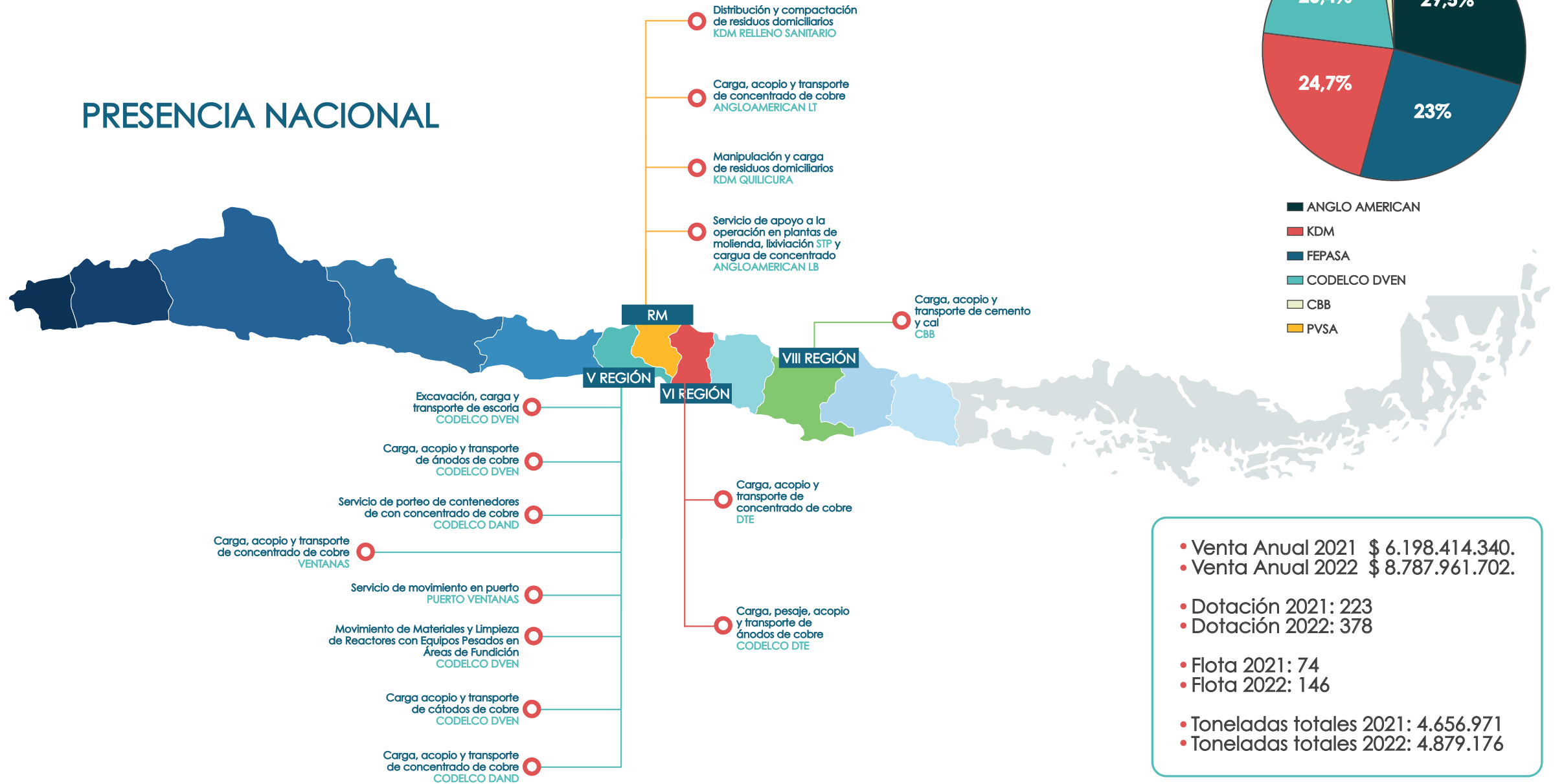




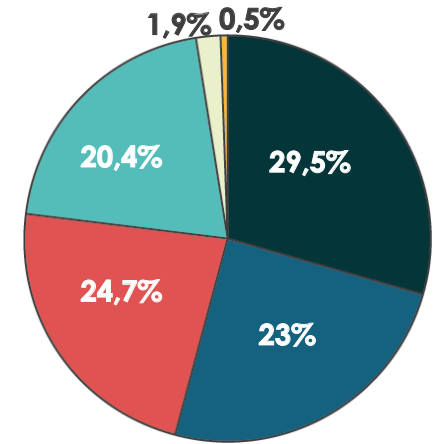


## e. CIFRAS Y TONELADAS

### PRESENCIA NACIONAL



### Distribución de clientes



- ANGLO AMERICAN
- KDM
- FEPASA
- CODELCO DVEN
- CBB
- PVSA

- Venta Anual 2021 \$ 6.198.414.340.
- Venta Anual 2022 \$ 8.787.961.702.

- Dotación 2021: 223
- Dotación 2022: 378

- Flota 2021: 74
- Flota 2022: 146

- Toneladas totales 2021: 4.656.971
- Toneladas totales 2022: 4.879.176



## f. HITOS DE LA EMPRESA





## II. NUESTRO GOBIERNO



### a. DIRECTORIO

#### ✓ PAOLA MAI VILLALOBOS

Abogada de la P. Universidad Católica de Valparaíso. Ha desarrollado su carrera como asesora corporativa de empresas públicas y privadas, en el área del transporte público, proyectos de infraestructura, servicios e inmobiliario, entre otros. Socia del Estudio Ruiz Mai y Compañía Limitada.

#### ✓ VICTOR MANUEL VARELA PEÑA

Ingeniero Naval Electricista (ACANAV), Magíster en Ciencias de la Ingeniería (PUC). Durante los últimos 20 años, hasta el 31 de diciembre de 2020, se desempeñó como gerente del negocio médico en Indura S.A. En el campo académico fue profesor del ramo Laboratorio de Control Automático y Sistemas Digitales, en el Departamento de Ingeniería Eléctrica de la PUC y profesor del ramo Producción y Usos del Hidrógeno en el magíster de Energía de la PUC. Socio fundador de la empresa Ingeniería en Gases y Sistemas Royal Gases SpA.

#### ✓ MARIO FERNÁNDEZ ASTUDILLO

Ingeniero Naval Mecánico, Academia Politécnica Naval, diplomado en Ingeniería Industrial, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Se ha desempeñado como Subgerente General de Lipigas, Gerente General de Gasvalpo, Gerente de Desarrollo y Nuevos Negocios de Empresas Lipigas. Ha sido director de empresas en Chile, Colombia y Perú, director de Corporación del área de educación y director en empresas de desarrollo de proyectos de energía renovable.

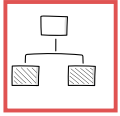
#### ✓ LUIS CHADWICK VERGARA

Ingeniero Naval Telecomunicaciones, Armada de Chile. Presidente del Directorio de Empresas San Clemente desde el año 1984. Director de la empresa Puerto Ventanas SA. Presidente del Directorio de Manufacturas Eléctricas BP Ltda desde el año 1979. Director de Sociedad La Rosa Sofruco SA. Presidente del Directorio de empresa de vinos Brotherhood Winery (USA) por mas de 15 años. Director Fundador de Sociedad de Desarrollo Jechica Ltda. Se desempeño como Director en empresas de iluminación Savia Electronics (China) y BP Internacional (Brasil).

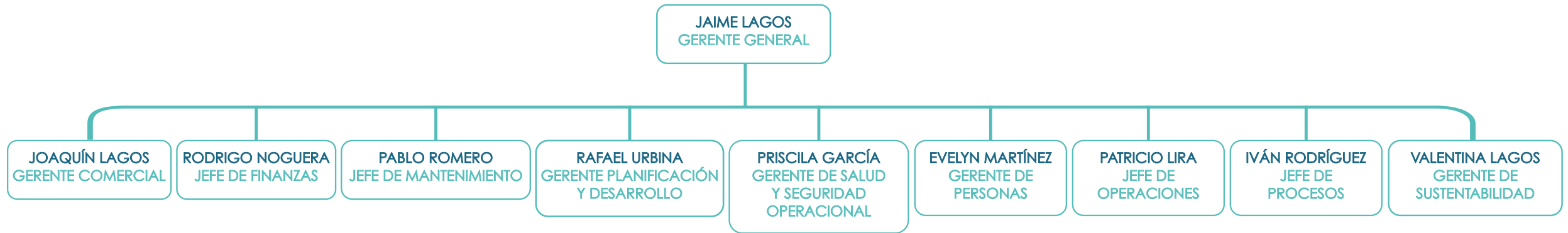
#### ✓ FRANCISCO CHADWICK FRESARD

Ingeniero Comercial y Licenciado, Universidad Adolfo Ibañez. Se ha desempeñado en las industrias Forestal en CMPC Celulosa además Area Vitivinícola, Viña Errazuriz y Viñedos Corpora, y en la industria del turismo en empresas Explora y Enjoy. Presidente del Directorio de San Clemente Foods. Director de Empresas San Clemente. Director Ejecutivo de empresa Montecristo SAS (Colombia). Director de empresas de vinos Brotherhood Winery (USA) y Antawara Wines (Chile). Miembro del Comité Inversiones del Fondo Inmobiliario EBCO (Peru). Experiencia en desarrollos inmobiliarios en las ciudades de Rancagua, Chillan, Concepción y Puerto Montt.





## b. ORGANIGRAMA





# c. RECONOCIMIENTOS Y COLABORACIONES

## ● V21



V21  
DISTRITO  
INNOVACIÓN  
VIÑA DEL MAR

## ● PREMIO IMPULSO MUJERES REFERENTES 2022



## ● MIEMBRO FUNDADOR DE CONECTA LOGÍSTICA



## ● ACHS: FAENAS PREMIADAS SIN ACCIDENTES Andina, Fundición y CBB



## ● ODSB: Colaboración en el desarrollo del documento





## d. GESTIÓN DE RIESGO ISO 31000

Un pilar fundamental para el desarrollo corporativo sostenible, es tener la capacidad de levantar, analizar y tratar los riesgos estratégicos de las organizaciones, que generen los planes de acción e identificación de herramientas adecuadas para controlar los riesgos, así como también aprovechar las oportunidades.





## e. VALIDACIÓN EXTERNA ANTIDELITO

Con el objetivo de identificar factores de riesgo asociados a la comisión de delitos enunciados en las leyes que pueden afectar nuestros procesos y subprocesos; evaluar el impacto que podría ocasionar la comisión del delito identificado, así como también la probabilidad de que se produzca y definir controles para minimizar los riesgos identificados, es que Indemin comenzó un trabajo junto a Stealth para la implementación de un programa Antidelito a nivel corporativo.



ETAPA	PROCESO	DESCRIPCIÓN	FECHA DE ENTREGA
Desarrollo de Matriz de Riesgos.	Identificación de factores de riesgo	Se identifican los factores de riesgo de la organización con los 25 delitos de la Ley 20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas.	marzo 2023
	Determinación de impacto	Se determina el impacto que tendría en la organización si se produce el delito.	marzo 2023
	Determinación de probabilidad	Se determina la probabilidad de que se produzca el delito dentro de la organización, de acuerdo a la frecuencia con que se realiza el proceso expuesto al riesgo.	marzo 2023
	Definición de controles	Se definen controles para minimizar el nivel de riesgo.	marzo 2023
	Emisión de Matriz de Riesgos	Se genera la primera versión de la Matriz de Riesgos.	marzo 2023
Capacitación general Ley 20.393.	Capacitación del personal vía online	Se capacita al personal respecto a la Ley 20.393 y el Modelo de Prevención de Delitos.	marzo 2023
Desarrollo de documentación del MPD.	Definición de políticas.	Se definen las políticas preventivas del MPD relativas a delitos de la Ley 20.393.	marzo 2023
	Definición de procedimientos preventivos de auditoría.	Se definen los procedimientos preventivos de administración y auditoría de los recursos financieros de la organización.	marzo 2023
	Definición de sanciones del MPD.	Se definen las sanciones administrativas respecto al incumplimiento del MPD.	marzo 2023
	Emisión del Modelo de Prevención de Delitos, para revisión.	Se genera la primera versión del MPD para revisión del Directorio.	marzo 2023
	Anexos de contrato, RIOHS y ética.	Se generan los anexos correspondientes al personal, para su procesamiento interno.	marzo 2023
Canal de denuncias.	Implementación de canal de denuncias para delitos.	Se genera el canal de denuncias para implementar en sitio web organizacional.	febrero 2023
	Difusión del canal de denuncias.	Se difunde el canal de denuncias mediante afiches informativos dispuestos en la organización.	marzo 2023
Gestión de controles.	Documentación de controles.	Se generan los documentos que guiarán en la aplicación de cada uno de los controles aplicables en la Matriz de Riesgos.	De acuerdo a programación PGR.
	Capacitación de controles.	Se capacita a cada dueño de proceso para la aplicación de los controles definidos.	De acuerdo a programación PGR.
	Evaluación de controles.	Se evalúa la efectividad de los controles implementados.	De acuerdo a programación PGR.



## f. PLAN ESTRATÉGICO 2030

### OBJETIVOS PE 2030

Identificación de los objetivos estratégicos corporativos, su estado de avance de cumplimiento & proyectos asociados.

### FASES DE IMPLEMENTACIÓN

Gestión de puesta en marcha de los procesos de organización, ajustes de control & evaluación para el cumplimiento efectivo de los proyectos asociados al plan de desarrollo estratégico 2030 y los objetivos ya establecidos.

### PROYECTOS PE

Identificación de los Proyectos que nacen para brindar cumplimiento al desarrollo del plan estratégico 2030, se gestionan sus responsabilidades, prioridad de ejecución y tiempos de cumplimiento.



## g. LINEAMIENTOS 2030

01

Crear bienestar y desarrollo personal para inversionistas y colaboradores, recogiendo y creando oportunidades comerciales en los procesos de ingeniería, producción y logística de otras empresas.

02

Convertirse en colaborador fundamental para cada cliente, en base a mantener altos estándares de cumplimiento y de seguridad laboral, reacción rápida o anticipada ante nuevas necesidades, y capacidad para innovar y aportar mejoras a sus procesos productivos.

03

Constituir una organización de excelencia, tanto en el actuar de sus colaboradores, como en su estructura y funcionamiento. Ello, basado en la conducción eficaz y control pleno de las operaciones, bajo la primacía de la ética, el compromiso, la cooperación y la comunicación.

04

Basar toda operación y cada una de las actividades de INDEMIN, en la eliminación, mitigación o control pleno de todo riesgo de daño a personas, bienes o medio ambiente.

05

Mantenerse a la vanguardia de los cambios sociales, políticos, económicos y tecnológicos que irán modificando las relaciones laborales y la participación de personas en los procesos productivos, para asegurar la sustentabilidad de la propia empresa, así como los servicios a los clientes.

06

Aprovechar la experiencia de mejoramiento e innovación que se logre en los servicios prestados para desarrollar nuevos productos y servicios comercializables.





### III. NUESTRA METODOLOGÍA



#### a. METAS ODS PRIORIZADAS

**01** Reducir problemas de salud en las operaciones (Obesidad-nutrición sana) Capacitación auto cuidado.

● **OBJETIVO INDEMIN:** Fomentar entre los colaboradores de la empresa, la valoración del auto cuidado, la adopción de hábitos de vida saludables y la eliminación de riesgos en su ambiente de trabajo, como factores fundamentales de su bienestar.

● **META ODS:** Meta 3.4 De aquí a 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante su prevención y tratamiento, y promover la salud mental y el bienestar.

● **KPI INTERNO:**

1) 100% = Contraindicaciones levantadas (Obesidad y/o Sobre peso)

2) Seguimiento a licencias médicas por causal estrés.

3) 100% Dotación (Trabajadores Sanos / Trabajores con enfermedad profesional)

**02** Valorizar roles de la mujer en el equipo, jefaturas y operarias.

● **OBJETIVO INDEMIN:** Incorporar diversidad e inclusión.

● **META ODS:** Meta 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo .

Meta 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisivos en la vida política, económica y pública.

● **KPI INTERNO:**

DOTACIÓN 100% = (Hombre / Mujeres)\*Servicio o CECO

**03** Seguimiento protocolos psicosociales (medición punto 1), Mejora tecnológica empresa . Impacto 200 personas, mejora salariales, % personas en capacitaciones.

● **OBJETIVO INDEMIN:** Creación de políticas integradas.

● **META ODS:** Meta 8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, y la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros

● **KPI INTERNO:**

100% Políticas = (Actualización / Difusión)

**04** Desarrollo de política , incorporando al mandante, Política de residuos 3R, Campaña con mantenimiento (productores de residuos) , Concientización a sus casas.

● **OBJETIVO INDEMIN:** Realizar la disposición final de los residuos de acuerdo a la normativa legal vigente.

● **META ODS:** Meta 12.4. De aquí a 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales.

● **KPI INTERNO:**

Cantidad incidentes al año = 100% (Derrames / total)

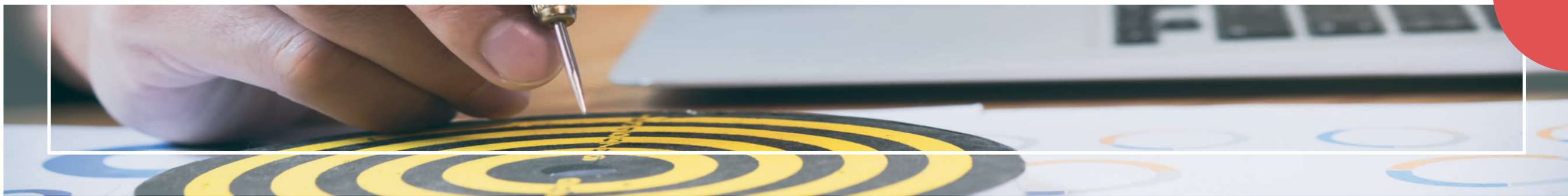
**05** Elaborar política de ética laboral, Sancionar medidas de corrupción e investigar situaciones poco claras. Transparentar y difundir derechos de los trabajadores, Atraer y retener los mejores talentos

● **OBJETIVO INDEMIN:** Incorporar reglas en contratos con proveedores, contra abusos de trabajo infantil o bajo condiciones inseguras.

● **META ODS:** Meta 16.5. Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.

● **KPI INTERNO:**

100% Proveedores (Difusión procedimientos / Total proveedores \* área)

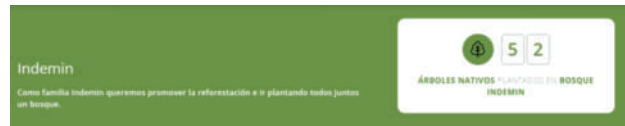




## b. MEDIO AMBIENTE



Aliados de reciclaje de productos: HOPE reciclando cartón, papel, vidrio, PET e IMEKO de colillas de cigarro



Fundación reforestemos: Campaña anual de reciclaje de electrónicos y electrodomésticos, donde Indemin regala 1 árbol a cada participante.



Estación de monitoreo en relleno sanitario Til-Til.

### I. Desarrollo de Estaciones de Monitoreo

De manera de cubrir los puntos cardinales, se desarrollarán cuatro estaciones de monitoreo mediante el uso de sensores, estos están diseñados especialmente para la medición de gas Metano (CH4) y Ácido Sulfhídrico (H2S). Estas estaciones trabajarán de manera independiente, cada una se conectará a una estación central, que será la encargada de enviar los datos hacia la nube, la cual procesará los datos de los sensores y entregará los resultados en una aplicación WEB.

### II. Aplicación WEB

Desarrollo de plataforma web para administración y gestión de registros de monitoreo, además del control y monitoreo de status de las estaciones y su unidad central. Considera la visualización de alertas de los puntos críticos junto con las zonas geográficas donde el desplazamiento de los gases puede afectar a las comunidades aledañas al vertedero. Además, permitirá visualizar registros históricos y reportes asociados.

### III. Servicio de Mantenición

Considera un servicio mensual de mantención del sistema y servicios de asistencia para control de estaciones de monitoreo y unidad central.

El servicio considera una mantención preventiva trimestral y mantenciones correctivas por evento. Adicionalmente considera servicio de hosting y conectividad.



Zero Company: Alianza

Se propone acompañar a Empresas Indemin en su camino a la sustentabilidad ambiental, en particular en el camino a la carbono neutralidad según la estrategia de la compañía.

Para lograr dicho objetivo, se propone un proyecto por etapas que tiene una duración de 6 meses.

Las etapas son las siguientes:

1. Definición de los objetivos de medición en colaboración con el equipo de trabajo de Indemin. Inicialmente se propone que el equipo esté conformado por las áreas de sustentabilidad, TI, contabilidad y comercial.
2. Análisis de la estructura actual del cálculo de la Huella de Carbono (HC), identificando las fuentes de emisión con sus respectivos factores de emisión y fuentes de datos (si aplica)
3. Se ingresarán la carga de datos al software para realizar el cálculo de la Huella de Carbono organizacional, en los Alcances 1, 2 y 3.
4. Se realizará la conexión del software al ERP para automatizar el cálculo de la HC.
5. Se entregarán los resultados en el formato de reportes que se defina conjuntamente.
6. Junto con el equipo líder del proyecto, se definirá la estrategia de reducción de emisiones para el corto, mediano y largo plazo.
7. Junto con la Gerencia General, se definirán la compra de carbon offsets para neutralizar el producto o proceso en cuestión.

Una vez realizadas las etapas (1), (2), (3) y (4) Indemin tendrá acceso de forma permanente al software para hacer seguimiento de sus emisiones.

**ETAPA 1**  
INMERSIÓN  
INDEMIN  
31/10 al 21/11

**ETAPA 2**  
LANZAMIENTO DEL  
PROYECTO O  
KICKOFF  
21/11

**ETAPA 3**  
RECOPIACIÓN  
DE DATOS  
28/11 al 19/12

**ETAPA 4**  
INTEGRACIÓN Y  
RECOLECCIÓN DE  
DATOS  
26/12 al 30/01

**ETAPA 5**  
REPORTE DE  
RESULTADOS  
06/02 al 20/02

**ETAPA 6**  
ASESORÍA PARA  
ESTRATEGIA DE  
REDUCCIÓN DE  
EMISIONES  
27/02 al 13/03



## C. INNOVACIÓN E INGENIERÍA

PROYECTO	ALIANZA/MANDANTE	OUTCOME	TIPO
Reforzamiento estructural de puente ferroviario mediante pernos Huck	EFE	Adjudicado	Ingeniería
Reto de innovación: Caracterización del Transporte de Carga en Ciudades	CORFO-MTT	Etapa 1 Ejecutada	Innovación
Conversión de escoria residual de fundición en subproducto industrial	UV-CODELCO	En proceso	Investigación
Efectos de percolado de residuos en el deterioro acelerado de neumáticos de maquinaria	UCH (U. de Chile)	Causas determinadas	Investigación
Aplicación BIM para realizar inspectoría técnica digital en la recuperación de un puente ferroviario	PUCV	Ejecutado	Investigación
Desarrollo de un sistema automatizado para determinar el Índice Diferencial Normalizado de Agua de embalses	AA	Desarrollado	Innovación

## ● POLÍTICA DE INNOVACIÓN

	<b>POLÍTICA DE INNOVACIÓN</b>				
	Fecha de vigencia: <b>01-01-2023</b>	Edición N°: <b>02</b>	Código N°: <b>PDI-01</b>	Página N°: <b>1 de 1</b>	
Aplicable a: <b>TODA LA ORGANIZACIÓN</b>					

En Indemin, fomentamos y apoyamos la innovación porque entendemos que esta constituye un pilar fundamental para garantizar la eficiencia, la competitividad y la sostenibilidad.

Entendiendo que nos encontramos en un entorno de mercado de constante cambio, apostamos por el desarrollo de ideas que mejoren nuestros servicios, operaciones, procesos y modelos de gestión. Con un enfoque abierto, que permita postular mejoras hacia todos los pilares que forman parte de nuestra comunidad, teniendo además presente el cuidado del medio ambiente y la incorporación de nuevas tecnologías.

### Principios:

#### 1. Innovación Estratégica Sostenible

Aprovechar oportunidades, nuevas tecnologías y modelos de gestión que favorezcan el desarrollo sostenible.

#### 2. Cultura Innovadora y de Valor

Fomentar y apoyar la generación de ideas innovadoras por parte de todos sus colaboradores a través de campañas internas y formularios abiertos para presentar ideas innovadoras, las cuales serán evaluadas e implementadas en la medida que tengan un potencial impacto positivo en la eficiencia, seguridad, logística y que aporten Valor a INDEMIN.

#### 3. Innovación con Visión de Futuro

Comprender el mercado, tendencias y entornos actuales, con el objetivo de anticiparse a las necesidades futuras de los clientes y posibles clientes, desarrollando plenamente el estándar industrial 4.0 en INDEMIN

#### 4. Innovación Colaborativa

Desarrollo de relaciones y/o acuerdos con universidades, centros de innovación, empresas emergentes, entre otros, para trabajar en conjunto en la solución de desafíos propios o de la sociedad.

#### 5. Transparencia en Proyectos de Innovación

A través de certificaciones que avalen el trabajo y la ética profesional.

**JAIME LAGOS K.**  
GERENTE GENERAL





## d. GRUPOS DE INTERÉS

PARTES INTERESADAS	INT/EXT	NECESIDAD	EXPECTATIVAS	REQUISITO	PROCESO SGI
Accionistas	INT	Retorno de la inversión. No tener multas por conceptos legales.	Utilidad de la inversión, cumplimiento legal	Organizacional Legal Normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Procedimiento de gestión comercial</li> <li>Sistema de gestión integrado</li> <li>Matriz de requisitos legales e identificación de brechas</li> </ul>
Directivos	INT	Contar con información actualizada necesaria para la toma de decisiones	Información vigente para la toma de decisiones	Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisiones gerenciales</li> <li>Procedimiento análisis de datos</li> <li>Evaluación de riesgos por crisis social</li> <li>Evaluación de riesgos por pandemia</li> </ul>
Gerente General	INT	Seguridad de los trabajadores y sustentabilidad del negocio	No tener accidentes laborales, mantener imagen corporativa ante clientes y potenciales clientes.	Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsabilidad legal de la empresa</li> <li>Estrategias de diversificación del crecimiento y de clientes</li> </ul>
Línea de Mando	INT	Sueldo de mercado, estabilidad laboral, condiciones laborales, instrucciones claras, contar con trabajadores competentes para cumplir sus responsabilidades. Participación en las decisiones relacionadas a su área, apoyo y relacionamiento con otras jefaturas.	Disponer de los recursos, humanos, materiales, económicos y de equipos necesarios para la mantención de la operación de los procesos, contar con apoyo de la jefatura e información clara y actualizada.	Organizacional Legal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manuales por departamento</li> <li>Procedimientos estructurales</li> <li>Reuniones 1 a 1 con GG</li> <li>Reuniones Gerenciales</li> </ul>
Comités Paritarios	INT	Resguardar la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores.	Resolución de requerimientos para mejora de las condiciones de higiene y seguridad de los centros de trabajo.	Organizacional Legal Normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas del CPHS</li> <li>Seguimiento de acuerdos adquiridos</li> </ul>
Comités Bipartito	INT	Evaluar las mejores opciones de capacitación para todos los miembros de la organización.	Mejorar la calidad de las capacitaciones adecuándolas a las necesidades de los trabajadores y la organización.	Organizacional Legal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones de comité</li> <li>Seguimiento de acuerdos de actas</li> <li>Evaluaciones de capacitaciones</li> </ul>
Sindicatos	INT	Tener un salario adecuado y digno que les permita cubrir sus necesidades y las de sus familias.	Mejorar las condiciones salariales y laborales de los trabajadores.	Organizacional Legal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Negociaciones colectivas</li> <li>Encuestas de clima laboral</li> <li>Participación en temas relevantes para el ejercicio de sus tareas</li> </ul>
Empleados	INT	Contar con un ambiente de trabajo seguro, estable, cómodo y con buen clima laboral.	Sueldo de mercado, estabilidad laboral, condiciones laborales, instrucciones claras, trabajar en un ambiente libre de contaminación. (o en su defecto contar con EPP adecuado para su SST)	Legal Normativo organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Procedimiento de control de capital humano</li> <li>protocolo psicosocial</li> <li>Procedimiento control de operaciones</li> <li>Estudio de necesidades EPP</li> <li>Procedimientos de trabajo seguro</li> <li>Inclusión de medidas contra levantamientos sociales</li> <li>Inclusión de medidas sanitarias para prevenir contagios de enfermedades.</li> </ul>
Proveedores	EXT	Pago e información oportuna crecimiento, alianzas / convenios comerciales.	Fidelización del cliente, aumento de la imagen corporativa y mejorar la rentabilidad del negocio, responsabilidad de los compromisos.	Legal Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Procedimiento de compras</li> <li>Procedimiento orden de compra</li> <li>Estandarización de pagos (días 5 y 20 c/mes)</li> </ul>
Clientes	EXT	Cumplimiento de contrato de servicio, evitar la contaminación.	Minimización de costos, crecimiento e integración de servicios.	Legal Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Procedimiento de no conformidades y acciones correctivas</li> <li>Procedimiento control operacional</li> <li>Manual de protección ambiental</li> <li>Cumplimiento de procedimientos de higiene para prevenir contagios de enfermedades</li> </ul>
Comunidades	EXT	Fomento al trabajo, vivir en un ambiente libre de contaminación.	Mejorar la calidad de vida.	Legal Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisiones gerenciales</li> <li>Procedimiento análisis de datos</li> <li>Reuniones de directorio</li> <li>Evaluación de riesgo por crisis social y por pandemia</li> </ul>
Fuentes de Financiamiento (Corfo, Sercotec, bancos, etc)	EXT	Respaldo de confiabilidad de inversión.	Apoyo estratégico de financiamiento e inversiones rentables.	Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Financiamiento per se de actividades</li> <li>Apertura de nuevas líneas de negocio y relaciones</li> <li>Presentación a otras industrias, potenciar la diversificación</li> </ul>
Organismos legales y regulatorios	EXT	Cumplimiento de leyes, reglamentos y normas aplicables, así como también todos los requisitos ambientales (MMA, SII, MINSAL, DT, semageomin, ACHS, etc)	Acceso expedito a la información requerida, levantamiento de incumplimiento.	Legal Normativo Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Procedimiento de identificación de requisitos legales y otros requisitos</li> <li>Programas de protección ambiental</li> <li>Programas de prevención de riesgo y otros, dar cumplimiento a las normativas identificadas</li> <li>Procedimientos de la autoridad de higiene laboral</li> <li>Protocolos sanitarios</li> </ul>
Organismos patentadores de tecnologías	EXT	Cumplimiento de requisitos, búsqueda de ideas innovadoras.	Potenciar nuevas tecnologías	Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Procesos de mejora continua y reuniones de innovación</li> </ul>



## e. DONACIONES, BECAS Y PRÁCTICAS

### • DONACIONES Y BECAS

#### 01 FUNDACIÓN APTITUDES

- **APORTE:** App educa mide y servicios educativos de acompañamiento
- **PROYECTO:** Escuela Campichemiento
- **FAENA VINCULADA:** Cátodos
- **COMUNA:** Puchuncaví

#### 02 FUNDACIÓN APTITUDES

- **APORTE:** App educa mide y servicios educativos de acompañamiento
- **PROYECTO:** Escuela Santa Matilde
- **FAENA VINCULADA:** Anglo American
- **COMUNA:** Til-til

#### 03 UTF SANTA MARÍA

- **APORTE:** 4 becas tecnológicas
- **PROYECTO:** Alumnos
- **FAENA VINCULADA:** Todo Indemin
- **COMUNA:** Valparaíso

#### 04 U. VALPARAÍSO

- **APORTE:** Financiamiento de proyecto de innovación de FABD
- **PROYECTO:** "Simulador con realidad virtual para entrenamiento de operadoras para ganar experiencia práctica en operaciones de faenas industriales y/o mineras"
- **FAENA VINCULADA:** Casa Matriz

#### 05 ESCUELA CAMPICHE

- **APORTE:** Regalos navideños
- **PROYECTO:** Campaña dona tu regalo e Indemin aporta otro
- **FAENA VINCULADA:** Todo Indemin
- **COMUNA:** Puchuncaví

#### 06 INCENDIOS VIÑA DEL MAR

- **APORTE:** HH y maquinaria
- **PROYECTO:** Alianza proyecto CODELCO de apoyo en la región
- **FAENA VINCULADA:** Cátodos y Casa Matriz
- **COMUNA:** Viña del Mar

#### 07 CLUB DE DISCAPACITADOS

- **PROYECTO:** Permanente
- **FAENA VINCULADA:** Carguío, Portales y Casa Matriz
- **COMUNA:** Los Andes

### • PRÁCTICA PROFESIONAL

#### 6 ALUMNOS/AS



#### CONTRATADOS



#### ÁREAS



### • PRÁCTICA DUAL: ESCOLARES

Durante 2022 INDEMIN firmó un convenio con el **Complejo Educacional Sargento Aldea** de la localidad de Ventanas para recibir por primera vez alumnos que se encuentran cursando su enseñanza media en modalidad dual o por alternancia.

Un **77%** después de terminada su practica, calificó positivamente su nivel de aprendizaje.





## f. EMPODERAMIENTO DE MUJERES

### ● ODS 4 - EQUIDAD DE GÉNERO

1. Aumento a un 40% de postulantes mujeres a puestos de trabajo (actual participación es de 25%).
2. Ingreso de 5 mujeres a la gerencia de operaciones (incluye mantenimiento, puede ser a nivel de línea de mando y operación).
3. Campaña corporativa en alianza con proveedores en la capacitación de mujeres en el área de operaciones (incluye mantenimiento).
4. Participación corporativa con 1 ONG o PYME que fortalezca a las mujeres en el mundo laboral.

### ● RESULTADOS

1. **32%**
2. **9** en áreas de operaciones/mantenimiento, **25 en total**
3. **1 campaña en conjunto con la UV**, sobre capacitación de mujeres a través de realidad virtual.
4. **1 Actividad** de "speed dating"

### ● ACTIVIDAD "SPEED DATING"

1. Esta actividad tiene como finalidad que las participantes puedan conocer en profundidad distintas áreas de trabajo y cómo se desempeñan las mujeres en su día a día.

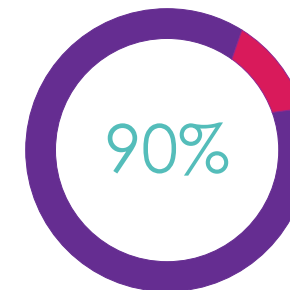
Capacitación online a mujeres de tu empresa, quienes adquirirán herramientas para presentar de manera dinámica cómo llegaron a trabajar en lo que hacen, la tarea que desempeñan en la actualidad y cuáles son las oportunidades que existen en su campo laboral.

Alianza estratégica con centro educacional de nuestro país: definiremos de manera conjunta la edad de las niñas impactadas y el centro educacional al que asistirán las mujeres de tu organización.

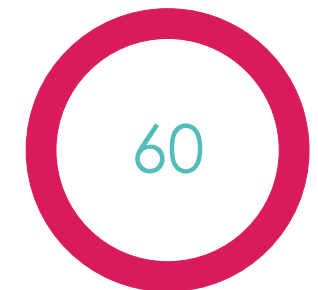
### COLEGIO MANUEL BULNES PRIETO: 3º y 4º MEDIO, QUILPUÉ (V REGIÓN)



ÍNDICE DE VULNERABILIDAD DE LOS ESTABLECIMIENTOS IMPACTADOS



TOTAL ALUMNAS EN ACTIVIDAD



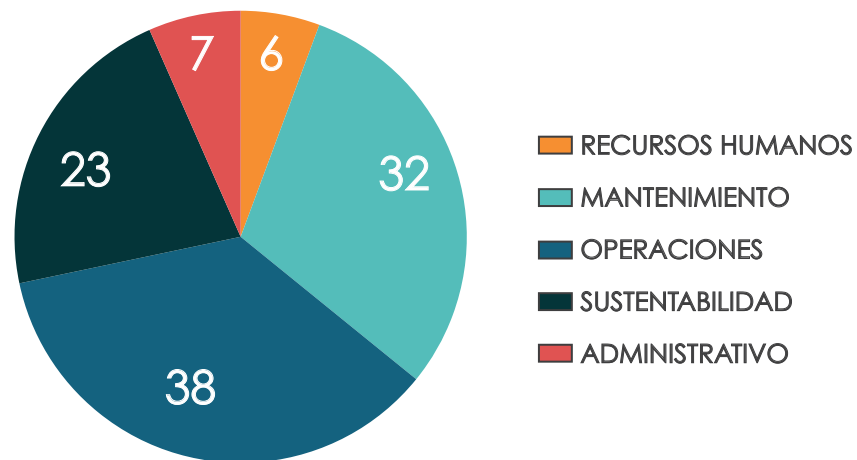


## g. COMPROMISO PROVEEDORES

### ● HITOS IMPORTANTES:

- Durante el año 2022 se aumentaron los proveedores en un 9% aprox. Principalmente para el departamento de mantenimiento.
- En la evaluaciones de proveedores se incluyeron 2 puntos importantes a evaluar y que antes no se encontraban: Compromiso con el medio ambiente y compromiso con la comunidad.
- Negociaciones en las condiciones de pago con proveedores antiguos para mejorar los flujos en fechas críticas.

### Proveedores por departamento: cantidad (un.)



### Los proveedores se clasifican e identifican acorde a la siguiente calificación:

- **Proveedor de productos y/o insumos críticos (A):** Aquellos proveedores que tienen una relación directa e influencia crítica en el desarrollo del servicio y continuidad operacional.  
**Ejemplo de estos proveedores:** Arriendo de equipos de maquinaria pesada, Combustible, Elementos de protección personal y ropa de trabajo, Repuestos y servicios de mantención de equipos, Exámenes para validación de trabajadores, Alimentación del personal, Transporte al personal, Comunicación, Seguros.
- **Proveedor de productos o insumos específicos (B):** Aquellos proveedores que tienen directa relación con el servicio, pero son descritos como semi críticos para la operación.  
**Ejemplo de estos proveedores:** Capacitaciones, Tecnología y softwares, Certificación de equipos ,Otros.
- **Proveedor de productos o insumos generales (C):** Aquellos proveedores que no tienen directa relación con el servicio, catalogados como no críticos.  
**Ejemplo de estos proveedores:** Consultorías y asesorías, Servicios de construcción, Infraestructura, Otros.
- **Proveedores críticos (A):** Arriendo de equipos de maquinaria pesada, combustible, elementos de protección personal y ropa de trabajo, repuestos y servicios de mantención de equipos, exámenes para validación de trabajadores, alimentación del personal, transporte al personal, comunicación, seguros.
- **Proveedores Semi críticos (B):** Capacitaciones, Tecnología y softwares, Certificación de equipos ,Otros.
- **Proveedores Generales (C):** Consultorías y asesorías, Servicios de construcción, Infraestructura, Otros.



## g. COMPROMISO PROVEEDORES

CLASIFICACIÓN DE PROVEEDORES POR DEPARTAMENTO	CLASIFICACIÓN	CANTIDAD
RECURSOS HUMANOS	A	2
	B	4
MANTENIMIENTO	A	24
	B	6
	C	2
OPERACIONES	A	15
	B	12
	C	11
SUSTENTABILIDAD	A	12
	B	5
	C	6
ADMINISTRATIVO	A	1
	B	3
	C	3

CONCEPTOS DE PAGOS A PROVEEDORES	MONTO PAGADO
COMBUSTIBLE DE FAENAS	\$ 1.233.479.593
CONSUMO DE ALIMENTACIÓN FAENAS	\$ 123.424.751
SERVICIOS FINANCIEROS	\$ 27.655.489
ARRIENDO DE MAQUINARIA EE.RR.	\$ 682.352.282
OTROS BIENES Y SERVICIOS	\$ 2.453.136.094
<b>TOTAL PAGOS DEPARTAMENTO ADQUISICIONES</b>	<b>\$ 4.520.048.209</b>







## IV. NUESTRAS PERSONAS



## a. CAPACITACIONES Y DESARROLLO DE PERSONAS

### • DOTACIÓN REAL

ENERO	223
FEBRERO	231
MARZO	263
ABRIL	247
JUNIO	226
JULIO	293
AGOSTO	289
SEPTIEMBRE	281
OCTUBRE	279
NOVIEMBRE	346
DICIEMBRE	378

PROMEDIO: 277,8

### • DISCAPACIDAD

DISCAPACITADOS: 1%  
NO DISCAPACITADOS: 99%

### • NACIONALIDAD

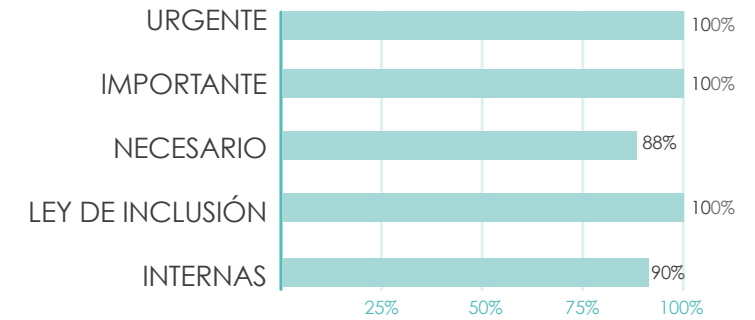
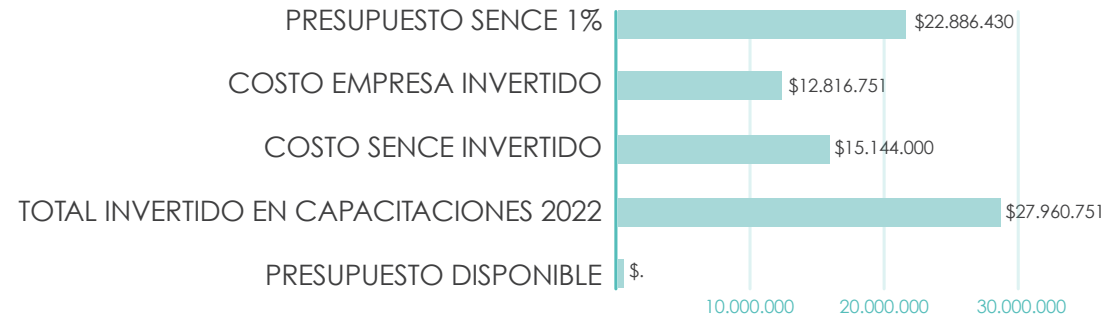
CHILENOS: 97%  
EXTRANJERO: 3%

### • EDAD

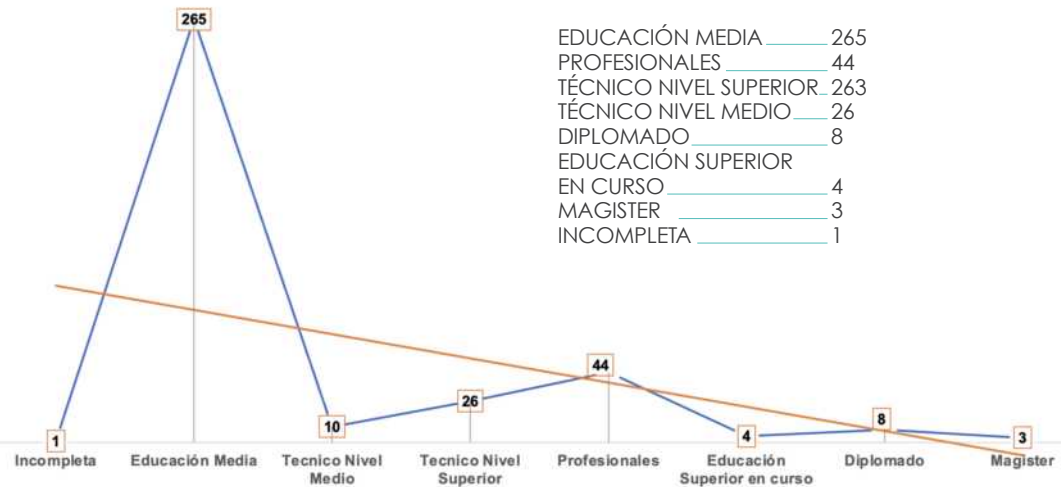
MAYORES DE 55: 30%  
MENORES DE 25: 15%

### • GÉNERO

MUJERES: 9%  
HOMBRES: 91%



### • NIVEL EDUCACIONAL



EDUCACIÓN MEDIA	265
PROFESIONALES	44
TÉCNICO NIVEL SUPERIOR	263
TÉCNICO NIVEL MEDIO	26
DIPLOMADO	8
EDUCACIÓN SUPERIOR EN CURSO	4
MAGISTER	3
INCOMPLETA	1





## C. BENEFICIOS



### • SALUD

- Seguro complementario de salud
- Seguro complementario dental
- Convenio instituto oftalmológico integral



### • CALIDAD DE VIDA

- Seguro de vida
- Celebración de cumpleaños
- Concursos y campañas internas



### • MOVILIDAD INTERNA

- Asignación de cumpleaños
- Ajustes de remuneraciones por variación IPC



### • CAPACITACIONES

- Programa anual de capacitaciones



### • COMPENSACIONES

- Posibilidad de movilidad
- Posibilidad de crecimiento





## d. SEGURIDAD Y SALUD

En conjunto con la ACHS, durante el año 2022 implementamos el programa de metodologías DEKRA, líder mundial en seguridad organizacional, y que han sido implementadas en más de 75 países.

### • ALCANCE Y NIVEL DE PARTICIPACIÓN OBTENIDO

#### 01 ENCUESTA A TODA LA ORGANIZACIÓN

Nº total de trabajadores: 282

Nº total de participantes: 205

Porcentaje de participación: 72,7%

#### 02 GRUPOS FOCALES

Nº de grupos focales: 6

Nº total de participantes: 37

Tipos de grupos focales: Admin. de contratos, operativos, coordinadores, APR, KDM y CBB.

Porcentaje de participación en relación al Nº total: 13,1%

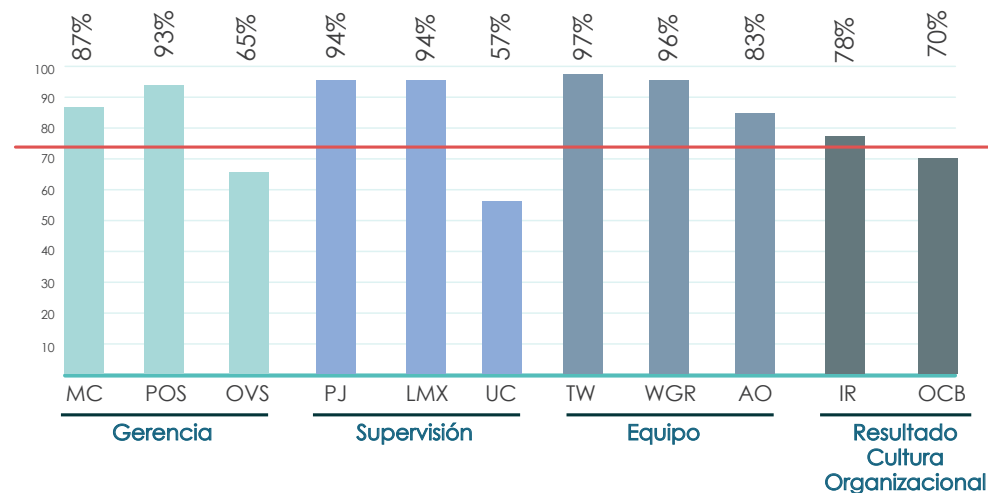
#### 03 Entrevista con líderes

Nº de entrevistas: 10

Cargos entrevistados: Gerente General, Gerente Comercial, Gerente Sustentabilidad, Gerente Personas, Gerente SSO, Gerente Plan y Desarrollo, Jefe Administración y finanzas, Jefe de Operaciones, Jefe Mantenimiento.

### • TOTAL PUNTAJE PERCENTILES POR ESCALAS

● Comparativo a nivel mundial con más de 3.000 empresas



- GERENCIA
  - MC: Credibilidad de la Gerencia
  - POS: Apoyo percibido de la organización
  - OVS: valor de la organización por la seguridad
- SUPERVISIÓN
  - PJ: Justicia de Procedimientos
  - LMX: Intercambio Líder - Miembro
  - UC: Comunicación Ascendente
- EQUIPO
  - TW: Trabajo en equipo
  - WGR: Relaciones grupos de trabajo
  - AO: Acercándose a otros
- CULTURA
  - IR: Reporte de lesiones
  - OCB: Comportamiento cívico organizacional



## • PRINCIPALES HITOS EN RELACIONAMIENTO INDEMIN - ACHS

01

### SITUACIÓN INICIAL

- Fortalecimiento de relación ejecutiva y reuniones de seguimiento.
- Focalizamos gestión SSO en nuevos proyectos mineros.
- Levantamiento de necesidades en SSO en cada faena.
- Generación de plan de acción año 2022.

02

### SITUACIÓN ACTUAL

- Focalizamos gestión SSO en nuevos proyectos mineros (Tórtolas y Bronce)
- Implementación DEKRA
- Programas de trabajo SSO en cada uno de los centros de trabajo.
- Pre auditoría de certificación CPHS faena Cátodos.
- Evaluaciones cuantitativas de agentes higiénicos.

03

### PRÓXIMAS INICIATIVAS

- Formalizar plan de trabajo con foco en control de accidentalidad.
- Gestionar los riesgos de incumplimiento normativo en protocolos MINSAL.
- Curso de acreditación de profesionales de prevención de riesgos por e-class.
- Continuar implementación de 3 protocolos MMC, TMERT y psicosocial, además control de cumplimiento.
- Certificar el 100% de los CPHS.
- Seguimiento implementación DEKRA.



#### VENTILACIÓN EMOCIONAL

Resignificación y apoyo en estrés laboral por el proceso de cierre de la faena de fundición.



# e. COMUNIDAD INDEMIN





## V. METAS CORTO PLAZO

### a.METAS CORTO PLAZO

#### • MEDICIÓN, CAPACITACIÓN Y GENERACIÓN DE METAS

##### 01 Medición de las fuentes renovables y equipos ecológicos en Indemin.

- Comprometidos para marzo de este año en hacer un levantamiento de todas las fuentes renovables y equipos ecológicos que posea la empresa para así poder estar al tanto de lo que se necesita mejorar.

##### 02 Medición huella de carbono Indemin.

- En diciembre de 2022 en alianza con Zero Company, comenzamos a medir nuestra huella de carbono, porque entendemos que es el motor de inicio para poder reducir las emisiones de la organización. Este año 2023 el pilotaje es con la cadena de KDM. Medición Huella de Agua Indemin. En marzo de este 2023 uno de nuestros compromisos recae en dar inicio a tomar conciencia sobre uno de los recursos naturales más importantes, el agua.

##### 03 Capacitaciones a proveedores sobre temas ambientales relevantes.

- Queremos que nuestra cadena de suministro entienda la importancia de tener un menor impacto en el medio ambiente, por lo que nos comprometemos para el segundo semestre de este 2023 a capacitarlos en materias ambientales que nos encontramos incorporando en nuestra organización (Huella azul, huella de carbono, generación de desechos, etc) para que nuestros proveedores estén alineados con nuestro propósito.

##### 04 Capacitaciones a la familia Indemin sobre temas ambientales importantes

- Comenzamos este 2023 comprometidos con la educación ambiental, por lo que decidimos educar a nuestros colaboradores sobre temas relevantes en la materia como el reciclaje, uso eficiente de los recursos, entre otros.



## b. METAS LARGO PLAZO

### • PROYECTO DE TRANSFORMACIÓN TECNOLÓGICA





● **REPORTE  
SUSTENTABILIDAD  
2022**



# INDICE

- 02. CARTA JAIME LAGOS
- 03. CARTA JAIME LAGOS
- 04. QUIÉNES SOMOS
- 05. LA EMPRESA
- 06. MISIÓN VISIÓN
- 07. LÍNEAS DE NEGOCIO (2022-2025)
- 08. SERVICIO DE INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA
- 09. CIFRAS Y TONELADAS
- 10. HITOS DE LA EMPRESA
- 11. NUESTRO GOBIERNO
- 12. ORGANIGRAMA
- 13. RECONOCIMIENTOS Y COLABORACIONES
- 14. GESTIÓN DE RIESGO ISO 31000
- 15. VALIDACIÓN EXTERNA ANTIDELITO
- 16. PLAN ESTRATÉGICO 2030
- 17. NUESTRA METODOLOGÍA
- 18. MEDIO AMBIENTE
- 19. INNOVACIÓN E INGENIERÍA
- 20. GRUPOS DE INTERÉS
- 21. DONACIONES, BECAS Y PRÁCTICAS
- 22. EMPODERAMIENTO DE MUJERES
- 23 - 24. COMPROMISO PROVEEDORES
- 25. NUESTRAS PERSONAS
- 26. BENEFICIOS
- 27. SEGURIDAD Y SALUD
- 29. COMUNIDAD INDEMIN
- 30. METAS CORTO PLAZO
- 31. METAS LARGO PLAZO