



04

- 121 Perfil de la Dotación de Personal
- 125 Capacitación
- 126 Calidad de Vida y Bienestar
- 129 Desarrollo Organizacional
- 129 Comunicación Interna
- 130 Gestión en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente



Nuestra Gente



SERVIU, Tierra Austral 1 - 120 departamentos, Punta Arenas - Provincia de Magallanes, XII Región, Chile.

Perfil de la Dotación de Personal

Los colaboradores de SalfaCorp S.A. son un elemento fundamental en el éxito de la gestión de la Compañía. Por ello, existe una preocupación permanente por entregarles apoyo para su crecimiento profesional, incentivando la excelencia en cada una de las tareas que desempeñan.

Al 31 de diciembre de 2021, la dotación consolidada de SalfaCorp S.A. fue de 16.467 personas, un aumento de 38% respecto del año 2020, explicado por la recuperación de la actividad de la industria.

Los ejecutivos, profesionales y administrativos en Chile y filiales en el exterior, provienen mayoritariamente de los mismos países en los que operan, lo que se relaciona con el programa de

incorporación de profesionales en el marco de la internacionalización de la Compañía.

Dotación de Personal

La dotación se segmenta según el cargo que desempeña el colaborador y la unidad de negocio a la cual pertenece, según se explica a continuación:

(i) Cargo que Desempeña:

De acuerdo a esta segmentación, la dotación se divide en dos grupos, el primero compuesto por Ejecutivos, Profesionales y Administrativos y, el segundo, por Trabajadores de Obra. Al 31 de diciembre de 2021, la dotación considera a 1.743 Ejecutivos, Profesionales y Administrativos y 14.724 Trabajadores en Obra.

| | EJECUTIVOS, PROFESIONALES Y ADMINISTRATIVOS | TRABAJADORES DE OBRA | TOTAL | VAR. % |
|------|---|-------------------------|--------|--------|
| 2017 | 1.640 | 13.791 | 15.431 | -13,9% |
| 2018 | 1.789 | 15.906 | 17.695 | 14,7% |
| 2019 | 1.697 | 10.258 | 11.955 | -32,4% |
| 2020 | 1.478 | 10.422 | 11.900 | -0,5% |
| 2021 | 1.743 | 14.724 | 16.467 | 38,4% |

Perfil de la Dotación de Personal

(ii) Unidad de Negocio:

La dotación distribuida por Unidad de Negocio, al 31 de diciembre de 2021, se muestra en la siguiente tabla:

| UNIDAD DE NEGOCIO | EJECUTIVOS PRINCIPALES | GERENTES, PROFESIONALES Y TÉCNICOS | TRABAJADORES Y OTROS | ROL OBRA | TOTAL DOTACIÓN |
|----------------------------------|------------------------|------------------------------------|----------------------|---------------|----------------|
| Ingeniería & Construcción | 1 | 1.059 | 102 | 12.659 | 13.821 |
| Inmobiliaria Aconcagua | 1 | 299 | 69 | 2.065 | 2.434 |
| Rentas & Desarrollo Inmobiliario | 1 | 21 | - | - | 22 |
| SalfaCorp S.A. | 4 | 87 | 99 | - | 190 |
| Total General | 7 | 1.466 | 270 | 14.724 | 16.467 |



Diversidad en el Directorio de SalfaCorp S.A.

Número de Directores por género:

| | DIRECTORES |
|--------------|------------|
| Mujeres | 1 |
| Hombres | 6 |
| Total | 7 |

Número de Directores por rango de antigüedad:

| | DIRECTORES |
|-------------------|------------|
| Menos de 3 años | 2 |
| Entre 3 y 6 años | 1 |
| Entre 6 y 9 años | 1 |
| Entre 9 y 12 años | - |
| Más de 12 años | 3 |
| Total | 7 |

Número de Directores por rango etario:

| | DIRECTORES |
|--------------------|------------|
| Menor de 30 años | - |
| Entre 30 y 40 años | - |
| Entre 41 y 50 años | 1 |
| Entre 51 y 60 años | 2 |
| Entre 61 y 70 años | 1 |
| Mayor de 70 años | 3 |
| Total | 7 |

Número de Directores por nacionalidad:

| | DIRECTORES |
|--------------|------------|
| Chilenos | 7 |
| Extranjeros | - |
| Total | 7 |

Perfil de la Dotación de Personal

Diversidad en la Gerencia General y demás Gerentes que reportan a esta gerencia o al directorio de SalfaCorp S.A.

Número de Gerentes por género:

| | GERENTES |
|--------------|----------|
| Mujeres | - |
| Hombres | 7 |
| Total | 7 |

Número de Gerentes por rango de antigüedad:

| | GERENTES |
|----------------------------|----------|
| Menos de 3 años | - |
| Entre 3 y 6 años | 1 |
| Más de 6 y menos de 9 años | 1 |
| Entre 9 y 12 años | 2 |
| Más de 12 años | 3 |
| Total | 7 |

Número de Gerentes por rango etario:

| | GERENTES |
|--------------------|----------|
| Menor de 30 años | - |
| Entre 30 y 40 años | 1 |
| Entre 41 y 50 años | 3 |
| Entre 51 y 60 años | 3 |
| Entre 61 y 70 años | - |
| Mayor de 70 años | - |
| Total | 7 |

Número de Gerentes por nacionalidad:

| | GERENTES |
|--------------|----------|
| Chilenos | 7 |
| Extranjeros | - |
| Total | 7 |

Diversidad en la organización SalfaCorp S.A.

Número de Trabajadores por género:

| | EJECUTIVOS, PROFESIONALES Y ADMINISTRATIVOS | TRABAJADORES DE OBRA | TOTAL |
|--------------|---|----------------------|---------------|
| Mujeres | 463 | 979 | 1.442 |
| Hombres | 1.280 | 13.745 | 15.025 |
| Total | 1.743 | 14.724 | 16.467 |

Una prueba de la confianza en nuestros trabajadores, del compromiso con su crecimiento profesional y seguridad laboral, además de la disposición para trabajar con personas de cualquier rango etario, son los niveles de antigüedad y edad alcanzados por nuestros trabajadores, como se aprecia en las tablas:

Número de Trabajadores por rango de antigüedad:

| | EJECUTIVOS, PROFESIONALES Y ADMINISTRATIVOS | TRABAJADORES DE OBRA | TOTAL |
|-------------------|---|----------------------|---------------|
| Menos de 3 años | 830 | 14.066 | 14.896 |
| Entre 3 y 6 años | 308 | 293 | 601 |
| Entre 6 y 9 años | 127 | 120 | 247 |
| Entre 9 y 12 años | 179 | 100 | 279 |
| Más de 12 años | 299 | 145 | 444 |
| Total | 1.743 | 14.724 | 16.467 |

Número de Trabajadores por rango etario:

| | EJECUTIVOS, PROFESIONALES Y ADMINISTRATIVOS | TRABAJADORES DE OBRA | TOTAL |
|--------------------|---|-------------------------|---------------|
| Menor de 30 años | 230 | 3.268 | 3.498 |
| Entre 30 y 40 años | 642 | 4.872 | 5.514 |
| Entre 41 y 50 años | 535 | 3.621 | 4.156 |
| Entre 51 y 60 años | 251 | 2.298 | 2.549 |
| Entre 61 y 70 años | 77 | 630 | 707 |
| Mayor de 70 años | 8 | 35 | 43 |
| Total | 1.743 | 14.724 | 16.467 |

Dentro de la diversidad de la dotación, esta se compone principalmente de personas del país de cada filial, siendo Chile la principal fuente laboral.

| | EJECUTIVOS, PROFESIONALES Y ADMINISTRATIVOS | TRABAJADORES DE OBRA | TOTAL |
|--------------|---|-------------------------|---------------|
| Chilenos | 1.267 | 13.310 | 14.577 |
| Extranjeros | 476 | 1.414 | 1.890 |
| Total | 1.743 | 14.724 | 16.467 |

Brecha salarial por género

La brecha es la diferencia porcentual de los sueldos brutos promedio de las mujeres respecto a los hombres. En general, aumenta la renta promedio de las mujeres respecto del año anterior, y disminuye la brecha a nivel profesional, no obstante sigue existiendo una diferencia en renta debido a que los hombres concentran los cargos de mayor nivel jerárquico. A nivel global, se aprecia un aumento de las rentas base promedio en todos los niveles respecto al año anterior, con excepción de los hombres en el grupo "Ejecutivos, Profesionales y Administrativos".

| | | | GERENTES | EJECUTIVOS, PROFESIONALES Y ADMINISTRATIVOS | TRABAJADORES DE OBRA |
|---------------|------------------------------|----------|-------------|---|-------------------------|
| Mujeres | Sueldo Bruto Promedio | (\$) | - | 1.688.463 | 738.307 |
| Hombres | Sueldo Bruto Promedio | (\$) | 15.892.272 | 2.798.423 | 745.187 |
| Brecha | Diferencia porcentual | % | 0,0% | 60,3% | 99,1% |

Considera la dotación de Chile y Perú.



Inducción integrantes de Programa Jovenes Profesionales (Capital Humano), Las Condes - Santiago, RM, Chile.

Capacitación



Durante el año 2021 se realizaron cursos a

23.865

participantes, con un total de **303.503** horas de capacitación.

La capacitación es un proceso fundamental para SalfaCorp, ya que entendemos que el desarrollo de nuestro capital humano y la formación, deben ser la plataforma de cualquier cambio organizacional. Mediante este proceso, contribuimos al desarrollo personal de nuestros/as colaboradores/as, siendo la forma de elevar sus capacidades mediante la mejora de las habilidades, conocimientos y actitudes. Durante el año 2021 se realizaron cursos a 23.865 participantes, en temas de Formación Técnica; Seguridad y Salud Ocupacional, y Medio Ambiente; y de Formación Conductual, con 303.503 horas de capacitación en total.

El 2021 se gestionaron capacitaciones enfocadas principalmente en mantener la continuidad operacional de los distintos proyectos, entregando las herramientas que fueran requeridas frente al contexto de pandemia y necesidades de la empresa, tanto por parte de las unidades de negocio como por cada obra.

Destaca la elaboración del Modelo de Desarrollo de Capacidades Críticas para trabajadores/as de Mano de Obra Directa de Montajes, el cual fue levantado durante 2020-2021, en conjunto con expertos técnicos de las distintas áreas. Su objetivo, es levantar perfiles de competencia según sus distintas experticias y áreas correspondientes, para que los usuarios puedan acceder de forma

fácil a los requerimientos y exigencias de cada uno de los cargos; identificando y definiendo los conocimientos, habilidades y conductas requeridas para estos, y potenciando la capacidad de gestión y análisis de los equipos.

Por otro lado, se retomó el Programa Trainee (en conformidad a las normas sanitarias), participando en ferias laborales y reclutando a profesionales de importantes universidades del país, quienes ingresan a un proceso de entrenamiento de 10 meses, rotando por diferentes áreas de las unidades de negocio de la Compañía.

Cabe destacar, que durante el 2021, se consolida en la Gerencia de Capital Humano el Área de Capacitación, estableciendo una nueva estructura de trabajo que permite levantar necesidades específicas y transversales de la organización y las unidades del negocio, de tal manera que sean coherentes y en correspondencia a las necesidades individuales de los/as colaboradores/as.



Conmemoración Conjunto Habitacional Antupiren (DS49),
Peñalolén - Santiago, RM, Chile.

Calidad de Vida y Bienestar

Con el objetivo de mejorar la calidad de vida de nuestros trabajadores y trabajadoras, potenciar el buen clima laboral, ser una empresa más competitiva a nivel de mercado, y velar por la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; el Área de Calidad de Vida se encarga de monitorear las oportunidades que ofrece el mercado y realizar comparaciones, para de esta manera, implementar los mejores beneficios en la Compañía.

Estos están divididos en 5 categorías o pilares, que incluyen diferentes beneficios y/ convenios, tales como:

Salud y Vida Sana

- Seguro de vida gratuito.
- Seguro complementario de salud y dental.
- Plan de vacunación contra la influenza.

- Financiamiento de Seguro Complementario de pre y post natal.
- Telemedicina general y salud mental.
- Convenios con Isapres Colmena, Banmédica y Consalud.
- Operativos dentales, oftalmológicos y de salud.
- Convenio con servicio de rescate de urgencia y emergencia médica HELP.

Conciliación Trabajo Familia

- Estacionamiento para mujeres embarazadas desde el quinto mes de embarazo hasta el inicio del prenatal.
- Convenio Sala Cuna o Asignación Maternal.
- Regalo por matrimonio y nacimiento o adopción.
- Tarde libre por cumpleaños.
- Día libre por mudanza.
- Días libres adicionales a los legales por fallecimiento.
- Afiliación Caja de Compensación Los Andes.
- Compensación de licencias médicas maternas sujetas a tope legal.
- Salida anticipada en víspera de festividades: Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo.

Finanzas e Inversiones Personales

- 2% de descuento en total de compra de vivienda, con un máximo de 2 compras por año.
- Asesorías financieras SURA



Calidad de Vida y Bienestar



Edificio Neus II, Ñuñoa - Santiago, RM, Chile.

Por su parte, el Departamento de Beneficios trabaja de manera transversal a las Unidades de Negocio de Ingeniería & Construcción y Edificación, en pos de dar cuenta de las necesidades y expectativas que tienen los/as trabajadores/as de diferentes obras y proyectos. Su objetivo, es velar por el bienestar de todos ellos, tanto en obras como en oficinas.

Para ello, desplegamos a nivel nacional un amplio equipo de asistentes sociales, quienes realizan visitas periódicas en obras, con la finalidad de diagnosticar las necesidades de los/as trabajadores/as y su grupo familiar, dando lugar a un plan de acción que consta de cinco áreas de trabajo:

1. Área Salud y Previsional:

Operativos oftalmológicos, dentales y preventivos de salud; vacunación contra la influenza, acreditaciones de cargas Caja Los Andes, incorporaciones Seguros de Vida, actualizaciones y consultas por temas de Fonasa, entre otras.

Número de atenciones:

10.544

Número de participantes:

3.425

2. Área Vivienda:

Resolución de dudas y consultas, asesoría en postulaciones y colaboración en el seguimiento para el acceso al subsidio habitacional, apertura de libreta de ahorro, actualización del Registro Social de Hogares, apoyo en Postulación al Fondo Vivienda Codelco, entre otras.

Número de atenciones:

1.550

3. Área Social y Educacional:

Postulaciones a Becas Escolares, préstamos Caja de Compensación, apoyo en postulación a Bono Clase Media, charlas sobre Beneficios y Convenios Caja los Andes, reportes sociales, charlas de autocuidado, trabajo en equipo, alcohol y drogas, entre otras. El 2021, destacan la entrega de Becas de Estudio Corporación Nacional del Cobre, Gerencia GPRO y VP; la campaña de Prevención y Detección Temprana del Cáncer de Mama, y la premiación a trabajadores/as que se encuentran cursando carreras técnico profesionales.

Número de atenciones:

1.367

Número de participantes:

868



Teck, Estación de Ciclones - QB2, Actividad "El Calamar de las Manos", Iquique, I Región, Chile.

4. Área Jurídica:

Asesorías sobre pensión de alimentos, cuidado personal, divorcio, posesión efectiva, Tribunales de Familia, mediación familiar, charlas sobre violencia intrafamiliar, entre otros.

Número de atenciones:

72

5. Recreacional – Corporativo:

Celebraciones de cumpleaños, tarjetas de saludo por nacimiento de hijo/a, entrega de regalos corporativos, entre otras. El 2021, destaca la Escuela Diferencial, orientada a habilitar y rehabilitar a niños y jóvenes con necesidades educativas especiales, fortaleciendo las habilidades sociales básicas, a través de la aplicación de conocimientos, actitudes y principios formativos, usando como principal estrategia los beneficios de la musicoterapia.

Número de participantes:

4.216

Desarrollo Organizacional

El área de Desarrollo Organizacional, parte de Capital Humano, es uno de los pilares fundamentales de la Compañía. Tiene objetivo maximizar el potencial de los colaboradores y colaboradoras, y velar por el crecimiento y desarrollo de cada uno/a de ellos/as.

Durante el 2021, seguimos avanzando en proyectos emblemáticos, tales como:

- **Marca empleadora:** Imagen que genera nuestra Compañía de manera interna y externa, con el fin de darse a conocer, atraer nuevos talentos, y generar engagement en los colaboradores/as actuales. El foco 2021 estuvo en generar vínculos académicos, potenciar Programas de Talento Externo, posicionar a la empresa en LinkedIn, y reclutar profesionales a través de Redes Sociales.
- **Programa Jóvenes Profesionales:** Por medio de charlas a diferentes universidades, ferias laborales y workshops, buscamos atraer nuevos talentos a SalfaCorp. Durante el 2021, ingresaron 23 Jóvenes Profesionales, y se espera la incorporación de 46 para el 2022.

- **Gestión del Desempeño:** Proceso que busca generar un diálogo cercano entre jefaturas y trabajadores acerca de cómo estamos realizando nuestro trabajo, y así planificar en conjunto nuestro desarrollo dentro de la Compañía. Se llevó a cabo con éxito los meses de marzo y abril de 2021.

Además, desarrollamos la **Encuesta de Clima Laboral SalfaCorp 2021**, que tiene como objetivo conocer la percepción de las personas respecto a la organización, para levantar oportunidades de mejora. En total, participaron más del 80% de los colaboradores/as (del rol privado).

Destaca también, la coordinación del **proceso de implementación de la Norma Chilena 3262** de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, que promueve la igualdad entre hombres y mujeres dentro de la Compañía. Trabajamos en el desarrollo de la primera etapa de "Diagnóstico", que busca identificar la percepción que tienen las personas respecto a estas temáticas, y en conjunto con el Comité de Igualdad de Género y Conciliación, seguiremos trabajando en las etapas que vienen, en miras de la certificación en la norma.



Bienvenida integrantes de Programa Jóvenes Profesionales (Capital Humano), Las Condes - Santiago, RM, Chile.

Comunicación Interna

El 2021, se consolidó en la Gerencia de Capital Humano el Área de Comunicaciones Internas, presentando una nueva estructura que permite dar cobertura a diferentes actividades de la Compañía, y generar contenido tanto escrito como audiovisual; con el fin de potenciar la cultura organizacional de SalfaCorp y visibilizar el día a día de obra y oficina. En esta línea, potenciamos los canales de comunicaciones internas, tales como newsletter, mailings, intranet y app #SomosSalfaCorp.

Dentro de los proyectos destacados, se incluyen:

- Cobertura de eventos internos según los requerimientos de cada una de las empresas de SalfaCorp, y cobertura en terreno de diferentes proyectos, como Cyclones de Salfa Montajes en la Región de Tarapacá.

- Difusión de programas elaborados por el área de Capital Humano, tales como Encuesta de Clima Laboral 2021, Programa Jóvenes Profesionales, Gestión del Desempeño, Marca Empleadora, entre otros.
- Comunicación y coordinación de concursos para Copa América, Día del Niño/a, Fiestas Patrias y Navidad.
- Actualización de fotografía corporativa a colaboradores/as que ingresaron durante el 2020 y 2021.
- Difusión y posicionamiento del proceso de implementación de la Norma Chilena 3262 de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en la Compañía.



Teck, Trabajadores Estaciones de Bombeo - QB2, Iquique, I Región, Chile.

Gestión en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente

En SalfaCorp, el respeto absoluto por la vida es el primer valor corporativo, por lo anterior la seguridad y la salud es parte fundamental del quehacer y determinan el desempeño y sostenibilidad como Compañía.

Las operaciones de SalfaCorp se desarrollan en los distintos rubros de la construcción (proyectos mineros, obras civiles, minería subterránea, montaje, obras marítimas, Infraestructura) esto hace que las empresas del grupo se desenvuelvan de distintas maneras según sea el contexto en el que se encuentren. Dicho lo anterior, la Compañía definió que la Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA) es única y transversal, donde el propósito es compartido y conocido

por todos: que los trabajadores lleguen libres de Accidentes y Enfermedades laborales a sus hogares.

Para lograr este camino, en SalfaCorp determinamos los siguientes compromisos específicos:

- “El respeto absoluto por la vida”
- Los “Absolutos de Seguridad”, Reglas que salvan vidas
- La Políticas Integradas de SSOMA

- El Conocimiento y la implementación de nuestro Sistema de Gestión Integrado de SSOMA
- La Identificación y evaluación de los Riesgos Críticos de la Operación (RCO)
- La Gestión oportuna de los cambios en las actividades que ejecute, controlando oportunamente sus riesgos
- Mi programa de actividades específicas de seguridad (P.A.E.S.)
- Conocer y promover los estándares de seguridad, Salud e Higiene ocupacional y de medio ambiente
- Realizar y Promover la reportabilidad de Incidentes y Hallazgos, con el fin de levantar DATOS de Primera línea, con el fin de transfórmala e información para una adecuada GESTIÓN DE LA SEGURIDAD

Seguimos Mejorando

Sistema de Gestión - Control Operacional

Respecto del Sistema de Gestión – Control Operacional, se realizó una actualización de los controles críticos, luego de una profunda revisión de las causas que originan accidentes y extensos procesos de investigación, SalfaCorp ha definido asumir un mayor compromiso ante eventos relacionados al uso de herramientas portátiles accionadas con energía, por medio de un nuevo Estándar de Riesgo Crítico Operacional denominado RCO N°18 “Exposición a lesiones por uso de herramientas portátiles accionadas por energía”, que forma parte del Manual de Estándares SSOMA.



Gestión en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente

Es importante señalar que la creación de los RCO nos permitió ocuparnos de aquellos riesgos que, en las últimas dos décadas, han generado incidentes de alto potencial.

Nuestro Sistema de Gestión - Aprendizaje

SalfaCorp ha definido con un modelo de aprendizaje sobre Reportar-Aprender-Enseñar. Este modelo se encuentra consolidado en la Compañía y funciona con la plataforma de Reportabilidad SAI, en la cual durante el año 2021 se reportaron más de 43.500 observaciones e inspecciones relacionadas al área de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, lo que permitió extraer información en post de aprender y prevenir Accidentes e Incidentes en el trabajo.



Juntos Construimos.
Lideramos y Vivimos nuestra

Cultura de Seguridad



Cultura de Seguridad

Desde el 2018, la compañía viene trabajando de la mano de la Gerencia de SSOMA, en la implementación de una "Cultura de Seguridad"; orientada en asegurar el retorno de todos los colaboradores/as de SalfaCorp a sus hogares, libres de accidentes y enfermedades profesionales, es el principal propósito de la compañía.

Durante el 2021, y luego de años de formación y planificación, se llevó a cabo la etapa de evaluación y diagnóstico de cultura de seguridad, en conjunto con la Mutual de Seguridad, con quienes aplicamos una encuesta a 10.500 colaboradores/as, y así como la aplicación de Focus Group en diversas áreas de la compañía. Con el objetivo de identificar el nivel de conocimiento y percepción que tienen los trabajadores/as respecto a la gestión en seguridad y salud ocupacional, así como también, analizar el estado actual de SalfaCorp.

En base a los resultados, se generará e implementará un plan de trabajo que permita seguir consolidando nuestra "Cultura de Seguridad" para el año 2022. El enfoque de "factores humanos y organizacionales" se debe al modelo de cultura de seguridad de Mutual de Seguridad, en alianza con el ICSI (Instituto para una Cultura de Seguridad Industrial).



Codelco División Gabriela Mistral, Campaña #QUELASREDESNOTEENREDEN, Servicio de Mantenimiento y Reparación de Cintas Transportadoras, Plantas de Chancado y Manejo de Materiales, Sierra Gorda, II Región, Chile.

Gestión en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente

Salud e Higiene en el Trabajo

Durante el 2021 continuamos con la gestión de la pandemia tanto en terreno como vía telemática, apoyándonos en la tecnología logramos educar y sensibilizar a todas nuestras operaciones, mediante la realización de conversatorios online donde, destacados profesionales de la salud, nos fueron actualizando sobre el estado de la pandemia, derribando mitos sobre el proceso de vacunación y reforzando las medidas preventivas para mantenernos sanos durante nuestras actividades laborales y familiares, logrando una cercanía con los trabajadores quienes enviaban sus preguntas vía WhatsApp, a los profesionales de la salud, quienes las respondían en línea.

Mientras que en terreno desplegamos stand informativos con profesionales de la salud quienes daban la bienvenida al turno a los trabajadores con dípticos informativos del COVID y respondía sus preguntas sobre vacunación, medidas preventivas, síntomas y otras consultas que traían desde sus hogares.

Nuestras operaciones, a lo largo de todo Chile, se sumaron voluntariamente a Certificación externa emitida por el Organismo Administrador "Mutual de Seguridad" que otorga a sus adherentes, luego



de una auditoría estricta de la normativa asociada a COVID-19 (Basado en Formulario Único de Fiscalización FUF). Logrando así 62 centros de trabajo certificados durante el 2021 con el "Sello Covid Mutual", demostrando sistemáticamente la entrega de lugares de trabajo seguros.

Certificaciones en Sistema de Gestión

Las empresas de SalfaCorp, más allá del cumplimiento, buscan la mejora continua en los procesos. En materia de certificación, durante el año 2021 se realizaron auditorías de certificación en ISO 9001: 2015, 14.001:2015 y 45.001:2018 con entidades certificadoras externas, cursando exitosamente las empresas:

- Empresa de Montajes Industriales Salfa S.A.
- Constructora Fe Grande S.A.
- Constructora Salfa S.A.
- Empresa Constructora Tecsa S.A.
- Empresa de Mantenciones y Servicios Salfa S.A.
- Maquinarias y Equipos Maqsa S.A.
- Geovita S.A.





Gestión en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente

Indicadores durante el período 2017 – 2021

Accidentabilidad (Accidentes por cada 100 Trabajadores)

| | INDICE |
|------|--------|
| 2017 | 0,93 |
| 2018 | 0,97 |
| 2019 | 0,90 |
| 2020 | 0,97 |
| 2021 | 0,73 |

Frecuencia (Número de Accidentes por Cada Millón de HH)

| | INDICE |
|------|--------|
| 2017 | 4,97 |
| 2018 | 5,50 |
| 2019 | 4,60 |
| 2020 | 4,09 |
| 2021 | 2,96 |

Siniestralidad (Días Perdidos por Cada 100 Trabajadores)

| | INDICE |
|------|--------|
| 2017 | 39,95 |
| 2018 | 40,80 |
| 2019 | 38,20 |
| 2020 | 38,05 |
| 2021 | 27,87 |

Gravedad (Días Perdidos por cada Millón de HH)

| | INDICE |
|------|--------|
| 2017 | 194,00 |
| 2018 | 343,70 |
| 2019 | 290,30 |
| 2020 | 317,80 |
| 2021 | 386,17 |

Reconocimientos, Logros y Distinciones

SalfaCorp, durante el 2021, fue distinguida en el Área de Seguridad y Salud Ocupacional por distintas instituciones, ratificando así su valor N°1, **“Tenemos Respeto Absoluto por la Vida”**.

Dentro de las Distinciones se encuentran:

1. **Cámara Chilena de la Construcción (CChC)** premia a empresas destacadas en Seguridad y Salud Ocupacional, incorporándolas al selecto Grupo **“Cuadro de Honor en Seguridad y Salud en el Trabajo CChC 2021”**. Dentro las empresas de SalfaCorp, se destacaron:

- ✓ ICEM destacada con 6 estrellas “Distinción Máxima”.
- ✓ Salfa Montajes destacada con 6 estrellas “Distinción Máxima”.
- ✓ Constructora Salfa con 4 estrellas.

2. **Mutual de Seguridad** certificó y premió mediante su **“Programa Empresa de Excelencia”** a las siguientes empresas de SalfaCorp:

- ✓ Empresa de Montajes Industriales Salfa S.A.
- ✓ Constructora Fe Grande S.A.
- ✓ Constructora Salfa S.A.
- ✓ Empresa de Mantenciones y Servicios Salfa S.A.
- ✓ Maquinarias y Equipos Maqsa S.A.
- ✓ Geovita S.A
- ✓ Icem S.A.
- ✓ Empresa Constructora Tecsa S.A.

3. **Cámara Chilena de la Construcción (CChC) y Mutual de Seguridad** destaco a empresas del grupo SalfaCorp en el concurso de **“Buenas Practicas en Seguridad y Salud Ocupacional”** siendo reconocido con 5 “buenas prácticas”, que suponen una mejora evidente de los estándares en estas materias, de acuerdo a los criterios éticos y técnicos de la Cámara.



Gestión en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente

- ✓ Categoría N°1 "Liderazgo Ejecutivo"
 - Buena práctica: Liderazgo efectivo – aprendizaje organizacional
 - Empresa: Constructora Salfa
 - Proyecto: Área SSOMA Zona Austral
- ✓ Categoría N°5 "Medidas técnicas"
 - Buena práctica: Asistencia remota
 - Empresa: Salfa Mantenciones
 - Proyecto: Caserones V
- ✓ Categoría N°3 "Programas SST"
 - Buena práctica: Trabajar con calidad de vida
 - Empresa: Salfa Mantenciones
 - Proyecto: Caserones V
- ✓ Categoría N°3 "Programas SST"
 - Buena práctica: Escuelita de seguridad vial
 - Empresa: Salfa Montajes
 - Proyecto: Montaje Electromecánico Sistemas CTS MWS
- ✓ Categoría N°6 "Formación y competencias"
 - Buena práctica: Plataforma de capacitación y control GEOSSOMA
 - Empresa: Geovita
 - Proyecto: Santos y Alcaparrosa

4. Mutua de Seguridad destaca a los comités paritarios de Higiene y Seguridad de SalfaCorp que lograron **Certificación ORO en 27 de nuestros centros**, mientras que las categorías Plata y Bronce se sumaron 10 centros más, demostrando la participación activa de los trabajadores.

Proyectos y Contratos con certificación Oro en sus Comités Paritarios:

- ✓ Empresa Constructora Tecsá S.A.
 - Ampliación Mall Parque
 - Habilitación Falabella Parque Arauco
- ✓ Geovita S.A.
 - Yamana Transporte De Mineral
 - Santos Alcaparrosa II
- ✓ Maquinarias Y Equipos Maqsa S.A.
 - Planta Pudahuel
- ✓ ICEM S.A.
 - Proyecto Florida V
- ✓ Empresa De Mantenciones Y Servicios Salfa S.A.
 - Servicio Correos DGM IV
 - Mantenimiento Oleohidráulico y Lubricación DGM II
 - Mantención/Operación Relaves CASERONES V

- ✓ Salfa Servicios SPA
 - Servicio Operación Domiciliaria Y Mantenimiento Redes VTR
- ✓ Constructora Salfa S.A.
 - CS Hotel Cabo De Hornos 2 PA
 - CS Mo Edificios Mirador Del Bosque PA
 - CS Urbanización General Del Canto E1 PA
 - CS Mejoramiento y Reposición Veredas Barrio Croata PA
 - CS DS49 - Loteo Enrique Abello (160 VIV) 3
- ✓ Empresa De Montajes Industriales Salfa S.A.
 - Cyclones Station WRS - QB2
 - Construcción y Montaje EEMM CMZ1 Zaldívar
 - Taller Mantenimiento Equipos Mina QB2
 - Montaje Electromecánico Sistemas CTS MWS
 - Canaletas de Relave QB2
- ✓ Consorcio Fluor-Salfa
 - Spence Growth Option (SGO) WP02
- ✓ Constructora Novatec Edificios S.A.
 - Edificio Tocornal

- ✓ Constructora Noval Ltda.
 - Mirador del Río
 - Cipreses de Torreones II
 - Antupirén
 - María Inés
 - Vista Maipo PC2

5. Consejo Nacional de Seguridad premió a Empresa de Montajes Industriales Salfa S.A. en la categoría **"Empresa Hernán Henríquez Bastías"** por su destacado desempeño en seguridad.