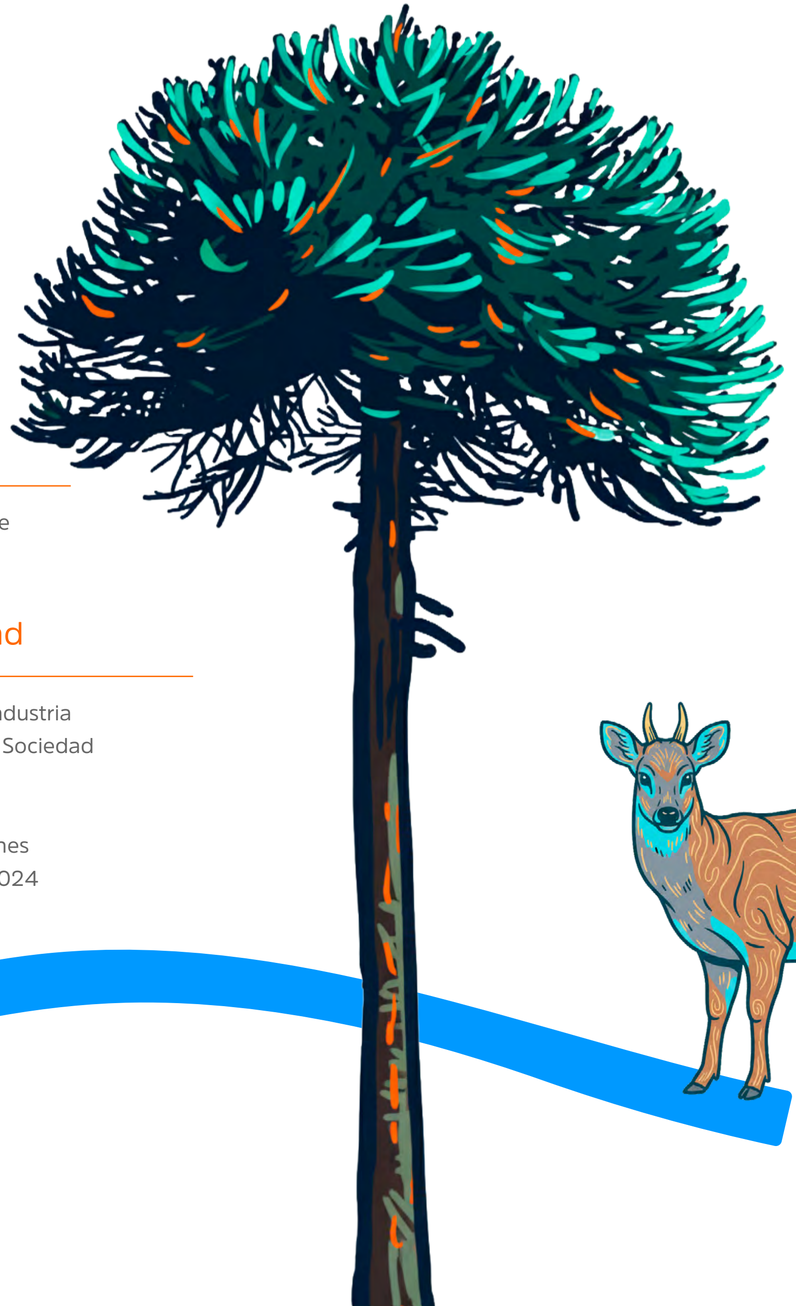
2025

isa VÍAS

MEMORIA ANUAL

Índice



01 Bienvenida

04 Carta del Presidente

02 Perfil de la entidad

07 Descripción de la Industria
08 Identificación de la Sociedad
10 Hitos 2025
11 Perfil de ISA
12 Sellos y certificaciones
13 Reconocimientos 2024

03 Gobierno corporativo

15 Estructura y composición de Gobierno
15 Directorio
20 Ejecutivos principales
21 Comportamiento ético
26 Gestión de Riesgos

04 Estrategia y modelo de negocios

28 Objetivos financieros y de negocio
28 Empresa influyente e inspiradora
30 Gestión de innovación
33 Desafíos y Tendencias
34 Relación con los Grupos de Interés
37 Excelencia en el cumplimiento de su actividad

05 Personas

42 Dotación
44 Desarrollo del capital humano
48 Equidad, Diversidad e Inclusión
51 Prácticas laborales
51 Seguridad y Salud en el Trabajo

06 Comunidad

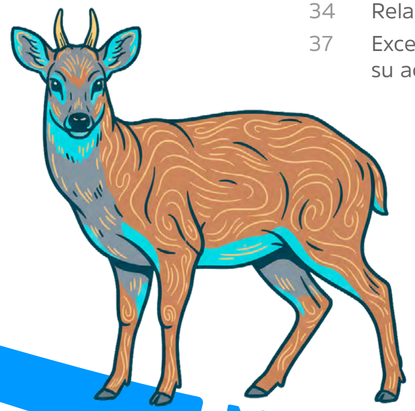
60 Derechos Humanos

07 Medioambiental

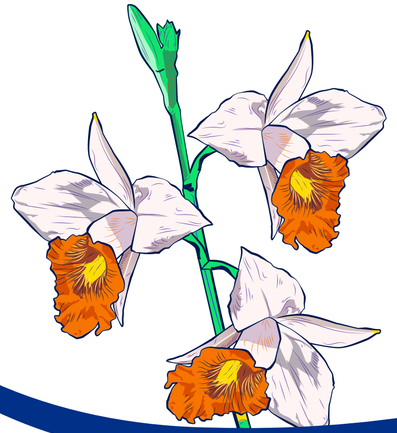
64 Gestión de impactos ambientales
66 Adaptación y mitigación del cambio climático
68 Protección de ecosistemas y biodiversidad

08 Tabla GRI

70 Índice de contenidos GRI



NUESTRA ENERGÍA



01

Bienvenida

Carta del Presidente

Con satisfacción les presento el reporte de gestión de ISA VÍAS en Chile, documento que refleja el quehacer de la compañía en el año 2025, los principales resultados y desafíos enfrentados.

Cada año es un orgullo compartir los logros y avances que han sido posible gracias al trabajo y dedicación de quienes integran ISA VÍAS.

El 2025 estuvo marcado por la actualización de nuestro horizonte de largo plazo con la presentación de la Estrategia al 2040, que define su esencia en tres palabras: ENERGÍA, VIDA y TRANSICIÓN.

Esta Estrategia rescata y honra la senda recorrida, impulsando la transformación hacia un futuro sostenible, con el **compromiso de priorizar la vida** en todas sus formas **para asegurar una transición energética resiliente, segura, limpia y justa.**

A nivel financiero, ISA VÍAS logró un EBITDA de caja de $289.456 millones y un margen del 59,12%. En cuanto al impacto, a través de las rutas que operamos conectamos a más de 120 millones de vehículos y alcanzamos un índice de satisfacción del usuario del 90,1%.

Nuestros corredores viales en Chile se inician en el norte del país, con Ruta del Loa, que cumplió un año de su puesta en servicio, lo que nos llena de orgullo. Este hito en la operación se complementa con la entrega de obras en beneficio de la ciudadanía y comunidades, materializados en la pavimentación de la calle Salvador Allende, principal vía de la comuna, junto con la habilitación de la calle Nueva 3 y los mejoramientos en los accesos norte y sur. Destacamos que nuestra gestión también se orienta a favorecer la seguridad de los territorios, en este caso, gracias a la entrega a Carabineros de Chile de un punto de control de alto nivel.

En cuanto a inversiones, celebramos la firma por parte de Ruta del Maipo y el Ministerio de Obras Públicas del convenio complementario para implementar el sistema free flow en el acceso sur a Santiago, que ya se encuentra pronto a su habilitación final. El uso de esta tecnología no sólo tiene un impacto en los tiempos de desplazamiento y la experiencia del usuario, sino que también en el medioambiente y en las emisiones de carbono emitidas. En esta misma senda, felicitamos a Ruta del Maipo por contribuir a la descarbonización, gracias a la incorporación de una nueva flota de vehículos eléctricos en su operación, acción que está alineada con el plan de gestión energética definido.

Dedico unas palabras a Ruta Orbital Sur, cuya ingeniería y gestión territorial nos permitirán prontamente contar con un trazado definitivo para iniciar la construcción y nuestra labor de conectar personas en tan importante tramo.

El principio cultural “Primero la Vida” se hizo presente fuertemente en el 2025, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, logramos una reducción del 34,3 % en nuestro indicador de frecuencia total de incidentes regristrables respecto al año 2024, alcanzando un resultado de 0,90%. Este desempeño reafirma nuestro compromiso con la construcción de entornos laborales más seguros. Me parece pertinente destacar el enorme compromiso personal de los equipos y de los contratistas, quienes se sumaron activamente en los cuatro encuentros de Salud y Seguridad en el trabajo realizados durante el año, que nos permitieron homologar buenas prácticas y gestionar e implementar medidas ingenieriles y administrativas orientadas a reducir la exposición de los trabajadores en la ruta, promoviendo entornos operativos más seguros y alineados con nuestros estándares corporativos.

En ISA Vías, estamos comprometidos a liderar con el ejemplo, demostrando que es posible construir un futuro donde nuestras carreteras no solo conecten destinos, sino que también sean un puente hacia una infraestructura más sostenible.

Este trabajo colaborativo se vio reflejado en nuestro Encuentro Anual con Proveedores y en la incorporación de un grupo de contratistas en la iniciativa Sello Pro de la Cámara Chilena de la Construcción, donde gracias a nuestra gestión y seguimiento, podrán madurar su gestión en 7 dimensiones de la sostenibilidad empresarial.

Nuestro impacto en los territorios a través de Conexión Desarrollo se siguió multiplicando. En 2025 nuestras ciudades educativas, ubicadas en Instituto Claret de Vilcún junto a la Estación de Trenes Claret de Empresa de los Ferrocarriles del Estado, y a un costado del área de descanso La Platina en Chimbarongo, recibieron a un total 1.900 niños y niñas para aprender la importancia del respeto por las normas de tránsito y la seguridad vial. También destacamos el reconocimiento obtenido por Mi Ruta Educativa en los Premios Circular Award en la categoría ciudadana y la madurez de nuestra gestión social a partir de la medición del SROI (Social Return on Investment), quintuplicando el valor invertido en retorno social de las iniciativas vinculadas a la seguridad vial

En cuanto al desarrollo de nuestro talento, por intermedio de la Escuela de Vías, movilizamos el aprendizaje del negocio y en las primeras Olimpiadas del Conocimiento conectamos con los equipos las filiales de ISA y sus empresas para incentivar un mayor conocimiento de nuestra industria. Y en innovación, fuimos reconocidos como la empresa más innovadora en autopistas, séptimos a nivel nacional en cultura de innovación y líderes en innovación abierta a través del programa Ruta X.

Somos un equipo apasionado por la excelencia, agradecemos a todos con los que hemos colaborado para fomentar iniciativas que impulsan el progreso y bienestar de todos a través la inversión público-privada.

Nuestro compromiso es continuar conectando personas, negocios y familias por intermedio de las rutas que operamos. Seguiremos abriendo caminos y generando conexiones que inspiran.

Gabriel Melguizo Posada

Presidente Directorio
ISA Vías en Chile

02

Perfil de la entidad

Descripción de la industria

(GRI 2-6)

INTERVIAL CHILE S.A. (“ISA VÍAS en Chile”, “ISA VÍAS” o la “Sociedad”) opera dentro del Sistema de Concesiones del Estado de Chile, creado a partir de la Ley de Concesiones promulgada en 1996. Esta normativa impulsa el desarrollo de infraestructura pública mediante concesiones otorgadas por el Estado, integrando capitales privados para su ejecución. Gracias a este modelo, se ha logrado un significativo avance en obras viales y en la prestación de servicios generales para la comunidad, además de generar desarrollo en sectores como salud y transporte.

El Ministerio de Obras Públicas, a través de la Dirección General de Concesiones, administra el sistema y otorga al sector privado la responsabilidad de invertir, operar y mantener las infraestructuras bajo los términos y condiciones de los contratos de concesión. A cambio, se establece un esquema de tarifas a los usuarios y/o la activación de subsidios que garantizan la viabilidad de la operación.

En términos generales, el proceso de concesiones se desarrolla en las siguientes etapas:

Declaración de un proyecto

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

Licitación y adjudicación

Se publica el llamado a licitación en el Diario Oficial. Se reciben, analizan y evalúan las ofertas según su mérito técnico y económico. Finalmente, se adjudica la concesión al privado seleccionado.

Estudio y diseño

Cada proyecto es sometido a estudios a cargo de equipos del Ministerio de Obras Públicas y Hacienda, que incluyen prefactibilidad, análisis del negocio, elaboración de prospecto, precalificación y construcción de bases de licitación.

Construcción y explotación

La empresa seleccionada constituye la Sociedad Concesionaria, diseña y construye la obra. Una vez finalizada, comienza la fase de explotación del contrato de concesión.

Identificación de la Sociedad

Constituida conforme a las leyes de la República de Chile, Intervial Chile ("ISA VÍAS) es una sociedad anónima cerrada, creada mediante escritura pública el 9 de noviembre de 1994 bajo el nombre de Ferrovial Chile Limitada. Su objeto social contempla actividades rentistas, incluyendo inversiones en bienes raíces o muebles, acciones, bonos, debentures y derechos en cualquier tipo de sociedad, además de la ejecución y construcción de infraestructuras asociadas a concesiones de obras públicas.

ISA VÍAS es la principal operadora de concesiones viales interurbanas en Chile, actualmente a cargo de la operación y mantenimiento de Ruta del Loa, Ruta del Maipo, Ruta de la Araucanía y Ruta de los Ríos, junto con el desarrollo de la ingeniería de detalle de Ruta Orbital Sur, luego de su adjudicación por parte del Ministerio de Obras Públicas en abril 2024.

El domicilio legal de la empresa es Cerro El Plomo N° 5630, piso 10, Las Condes, Chile, y su Rol Único Tributario (RUT) es 78.634.860-9.

Empresas de Inversión

Empresa	RUT	Objeto Principal
ISA INVERSIONES COSTERA CHILE SPA	77.070.404-9	Inversiones, ejecución, construcción, operación y explotación de obras de infraestructura en Chile o en el extranjero.
INTERCONEXIONES VIALES SPA	77.244.873-2	
ISA INVERSIONES TOLTÉN LTDA.	76.662.230-5	

Identificación de los accionistas

Hasta el 15 de septiembre de 2010, ISA VÍAS operaba como una sociedad de responsabilidad limitada, controlada por la empresa española Cintra Infraestructura S.A. A partir de esa fecha, tras un cambio de propiedad, pasó a constituirse como una sociedad anónima cerrada, quedando bajo el control de Interconexión Eléctrica S.A. (ISA).

Estructura de la Propiedad

(GRI 2-1 | 2-15)

Empresa	Número de acciones	% Participación	Identificación fiscal
ISA INVERSIONES CHILE VÍAS SPA	9.999	99,99	77.696.971-0
ISA INVERSIONES CHILE SPA	1	0,01	76.104.097-9

ISA, a través de su vehículo de inversión ISA Inversiones Chile Vías SpA e ISA Inversiones Chile Spa., posee el 100% de ISA VÍAS, operadora de concesiones de carreteras. Actualmente, gestiona cuatro concesiones operativas entre Calama y Río Bueno, además de Ruta Orbital Sur, que se transformará en la primera ruta de la Sociedad con carácter urbano en la región metropolitana.

En octubre de 2020, ISA VÍAS, a través de ISA Inversiones Costera Chile SpA, concretó la compra del 100% de las acciones de la Concesión Costera Cartagena Barranquilla S.A.S., en Colombia, por un valor aproximado de USD 149 millones.

ISA VÍAS mantiene un firme compromiso con la generación de valor sostenible, promoviendo iniciativas que contribuyen a la mitigación del cambio climático y generan impacto positivo en el medioambiente y en las comunidades donde opera. A través del uso eficiente de los recursos y la mejora en la calidad de vida de las personas, la empresa busca equilibrar la sostenibilidad con eficiencia operativa, la confiabilidad del servicio y la generación de valor para sus accionistas.

Infraestructura vial en Chile

En operación	Tramo	Kilómetros
RUTA DEL LOA	Carmen Alto - Calama	112
RUTA DEL MAIPO	Santiago – Talca	237
RUTA DE LA ARAUCANÍA	Collipulli – Temuco	144
RUTA DE LOS RÍOS	Temuco - Río Bueno	172
TOTAL		**665**

	2021	2022	2023	2024	2025
Kilómetros en operación	714	714	553	665	665
Kilómetros en construcción	136	60	60	0	0
Cantidad de peajes	77	77	59	60	60
Cantidad de áreas de servicio	14	14	11	12	12
Total Unidad Neta Consolidada (CLP MM)	54.421	95.712	103.667	110.864	115.182
DOTACIÓN TOTAL	**382**	**368**	**330**	**353**	**341**

Principales cifras

(GRI 2-6)

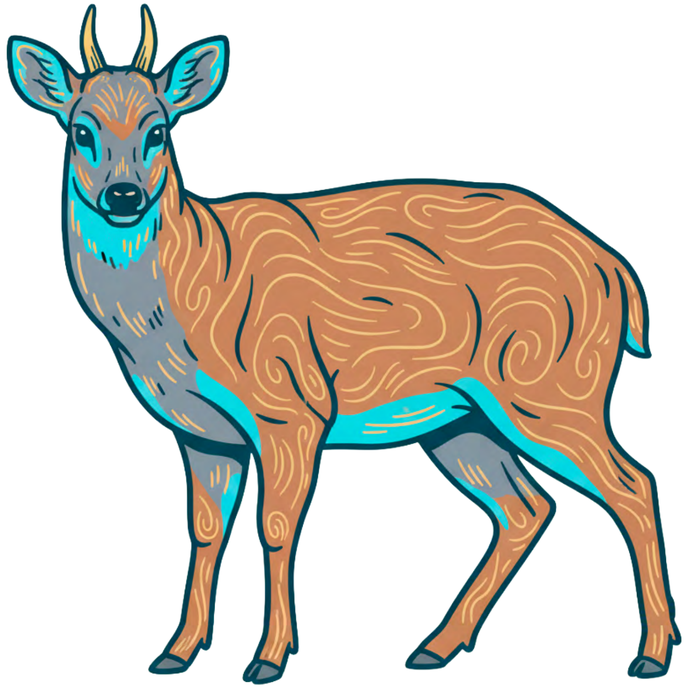
+ 120.017.873

MILLONES TOTAL DE VEHÍCULOS DE TRÁNSITO

665
kilómetros

60
peajes

12
áreas de servicio



Hitos 2025

- Presentación de la estrategia ISA 2040
- Firma del convenio complementario de Ruta del Maipo por sistema Free Flow en Acceso Sur a Santiago y peaje Rio Maipo.
- Simulacro de terremoto 8,5 para evaluar respuesta en crisis.
- Fortalecimiento de la gestión del aprendizaje y conocimiento del negocio con Escuela de Vías y Olimpiadas del Conocimiento.
- Eficiencias alcanzadas en Innovación por 3,6x la meta de 2025.
- Consolidación de la marca ISA VÍAS al actualizar el dominio de los servicios digitales.
- Migración de los servicios tecnológicos a un data center de estándares mundiales.
- Nivel más alto de madurez en ciberseguridad entre las filiales de ISA.
- Construcción y puesta en marcha de la Hoja de Ruta Net Zero 2050.
- Encuentro con proveedores con más de 60 empresas y foco en sostenibilidad.
- Puesta en funcionamiento de Ciudades Educativas en Vilcún (Región de La Araucanía) y Chimbarongo (Región del Maule).
- Programa Mi Ruta Educativa, programa de educación vial, implementado en colegios de Chile con más de 10.000 niños formados a la fecha.

Perfil ISA

ISA, empresa del Grupo Ecopetrol, es una multilatina con más de 58 años de experiencia y trayectoria, que opera en los negocios de Energía Eléctrica, Vías, Telecomunicaciones y TIC, aportando a la calidad de vida de millones de personas en Colombia, Brasil, Chile, Perú, Bolivia y Centroamérica a través del trabajo de 5.085 empleados en 50 empresas.

La compañía desarrolla sus negocios basada en la excelencia técnica, la prestación eficiente y confiable de sus servicios, la creación de valor sostenible para sus grupos de interés y la sociedad en general, integrando soluciones tecnológicas de vanguardia y soportada en las mejores prácticas de ética y gobierno corporativo.

ISA y sus empresas están comprometidas con la mitigación y adaptación al cambio climático, el uso racional de los recursos, la implementación de programas que generen impacto positivo en el ambiente y en las comunidades donde opera.

Composición accionaria

(GRI 2-1)

Accionista	Participación %
EMPRESA COLOMBIANA DE PETRÓLEOS, ECOPETROL	51,41%
EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN	8,8%
INVERSIONISTAS INSTITUCIONALES LOCALES	28,3%
FONDOS DE INVERSIÓN EXTRANJEROS	8,6%
PERSONAS NATURALES	2,9%

1.107.677.894
ACCIONES
A diciembre de 2025

91,4%
INVERSIONISTAS NACIONALES

8,6%
INVERSIONISTAS EXTRANJEROS

Estructura societaria

(GRI 102-1) (GRI 102-3) (GRI 102-5) (GRI 102-7)

ISA es una empresa de servicios públicos mixta, constituida como sociedad anónima por acciones de carácter comercial y ámbito nacional. Se rige por las leyes 142 y 143 de 1994 y tiene su domicilio en Medellín, Colombia. Ecopetrol es su accionista mayoritario, con el 51,41 % del capital social.

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

Todas las acciones que conforman su capital social tienen los mismos derechos, son ordinarias, nominativas y desmaterializadas, sin restricciones estatutarias para su transferencia.

Marco Regulatorio

Ley 18.046 (Ley de Sociedades Anónimas)
Regula la constitución, administración y funcionamiento de las sociedades anónimas en Chile.

Ley 18.045 (Ley de Mercado de Valores)
Establece las normas para la transparencia y correcto funcionamiento del mercado de valores.

ISA VÍAS se rige por las normativas aplicables a sociedades anónimas cerradas, asegurando el cumplimiento de los estándares legales correspondientes. En línea con su compromiso con la transparencia y el buen gobierno corporativo, la empresa divulga los conflictos a los grupos de interés, incluyendo información sobre partes relacionadas, transacciones y saldos pendientes con entidades vinculadas. Durante el último período, no se presentaron conflictos de interés.

ISA opera bajo altos estándares de transparencia, eficiencia y gobierno corporativo, brindando confianza y protección a sus inversionistas.

Sellos y certificaciones

(ISA-2)

Compromiso PRO

ISA VÍAS recibió el Sello Compromiso Pro de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), un reconocimiento que destaca su compromiso con la sostenibilidad, el bienestar de sus trabajadores, la comunidad y el medio ambiente. Este sello mide la madurez de la gestión empresarial en áreas como innovación, gobernanza, cadena de valor y salud y seguridad en el trabajo.

Norma Chilena 3262

Esta certificación reafirma el compromiso con la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, reflejando el esfuerzo por construir un entorno de trabajo más equitativo e inclusivo. A través de políticas y prácticas que garantizan igualdad de oportunidades, corresponsabilidad y bienestar, ISA VÍAS sigue avanzando hacia una cultura organizacional más justa y sostenible.

Norma ISO 45.001

Garantizar un entorno laboral seguro y libre de riesgos es una prioridad, y esta certificación respalda el compromiso con la seguridad y salud en el trabajo. La implementación de medidas preventivas y la promoción del bienestar de los trabajadores fortalecen una cultura de protección y mejora continua.

Norma ISO 14.001

El cumplimiento de altos estándares ambientales define la gestión de ISA VÍAS. Esta certificación confirma el compromiso con el cuidado del medioambiente, respaldando estrategias para el uso eficiente de los recursos y la reducción del impacto ambiental. La adopción de estas medidas fortalece nuestro enfoque en la sostenibilidad y la responsabilidad ambiental.

Sello HuellaChile

El 2018 obtuvimos el primer sello de cuantificación. Paralelamente al trabajo para cuantificar, hemos obtenido los sellos de reducción, neutralización y de excelencia, siendo este último obtenido por 3er año consecutivo en 2023. Hoy nos encontramos trabajando para obtener los 4 reconocimientos para 2024. O 2025?

Reconocimientos 2025

Sello PRO

Sello otorgado por la Cámara Chilena de la Construcción a empresas que han demostrado su madurez en materia de sostenibilidad empresarial en 7 dimensiones clave.

Circular Awards

En la categoría “Aporte ciudadano”, el programa Mi Ruta Educativa recibió el primer lugar entre 400 proyectos, otorgado por la Fundación País Circular.

Pacto por la Seguridad Vial

En la categoría "Aporte regional" por las dos ciudades educativas desarrolladas por el programa Mi Ruta Educativa.

Best Venture Builders

MIC Business Consulting premia a “Ruta X” dentro de los 10 mejores programas de innovación abierta del país.

Ranking Brinca

7ma empresa a nivel nacional en cultura de innovación y 1er lugar en categoría Innovación Abierta por piloto de optimización de consumo energético.

ISA VÍAS es reconocida con el ranking MIC innovación

Por tercer año consecutivo, ISA VÍAS fue reconocida como la empresa más innovadora en la industria de autopistas en Chile, según el ranking Most Innovative Companies (MIC) que elabora cada año el ESE Business School Chile, junto al diario El Mercurio y MIC Business Consulting.

Este reconocimiento al liderazgo innovador de la empresa confirma que la sostenibilidad está inserta en su estrategia corporativa proyectada al 2040, y refleja el trabajo de diversos equipos internos que impulsan la innovación con propósito para adoptar tendencias que transformen la infraestructura, mejoren la experiencia de los usuarios de las rutas que opera ISA VÍAS en Chile, y conecte a las personas con un futuro más sostenible

MERCO Talento

Empresa N°1 en la industria de autopistas en el ranking Merco Talento Chile, por su capacidad de atracción y fidelización.

ISA VÍAS obtuvo reconocimiento de Huella Chile

Por cuarto año consecutivo, ISA VÍAS logró obtener el Sello y Declaración de Excelencia para el año 2024, entregado en 2025, el máximo nivel de reconocimiento que el programa HuellaChile del Ministerio de Medioambiente entrega a las organizaciones que han demostrado un compromiso significativo y sostenido con la reducción de sus emisiones de gases de efecto invernadero.

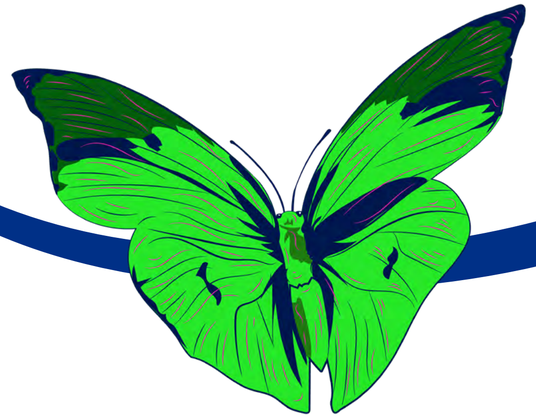
Dentro de las gestiones que la empresa y sus rutas concesionadas han implementado y cumplido para alcanzar este objetivo, están el cumplir con una correcta gestión del carbono organizacional, además de demostrar compromiso, cooperación, sensibilización interna del tema entre los equipos, y una neutralización de efectiva de sus emisiones.

ISA VÍAS es reconocida en el ranking IMAD Empresas 2025

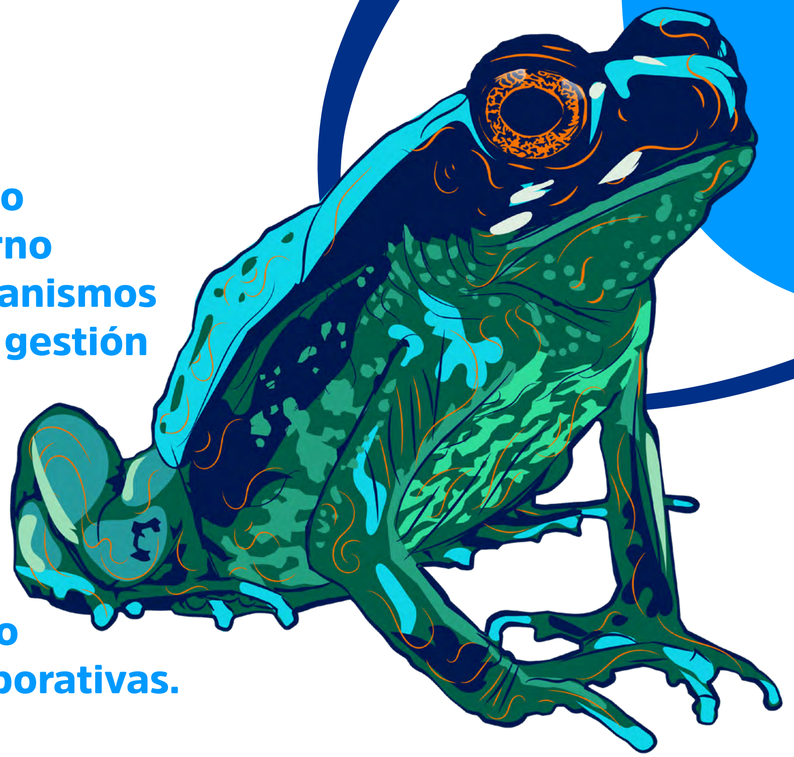
Ruta del Maipo, una concesión de ISA VÍAS, fue reconocida en el Ranking IMAD Empresas 2025 como la empresa que mostró el mayor avance durante este año en la gestión activa del talento femenino, en la incorporación de mujeres en cargos estratégicos y en la adopción de políticas que fortalecen culturas más diversas e inclusivas.

Este ranking reconoce el esfuerzo por visibilizar y empujar el balance de género en grandes empresas del país, a partir de la construcción de un índice, en base a indicadores reportados en las memorias financieras, con una metodología consistente en el tiempo que se realiza junto a DESUC UC.

Para ISA VÍAS, este reconocimiento trae consigo nuevos desafíos para el desarrollo del talento femenino, y para seguir materializando cambios culturales concretos en su gestión corporativa.



03



ISA VÍAS asegura el adecuado funcionamiento de su gobierno corporativo, a través de mecanismos internos que garantizan una gestión transparente y eficiente. Asimismo, mantiene una comunicación permanente con su controlador ISA, lo que refuerza la alineación estratégica y el cumplimiento de las mejores prácticas corporativas.

Gobierno Corporativo

Estructura y composición de Gobierno

(GRI 2-1 | 2-15)

El gobierno corporativo de ISA VÍAS se basa en valores, principios, políticas, reglas y procesos que orientan la dirección, operación y control de la empresa. Su estructura y prácticas están diseñadas para fortalecer la toma de decisiones estratégicas, optimizar la eficiencia operativa y gestionar riesgos de manera efectiva en todas las operaciones y proyectos.

ISA VÍAS adopta principios y lineamientos definidos por ISA, asegurando un marco de actuación ético y responsable. La empresa garantiza el adecuado funcionamiento de su gobierno corporativo, a través de mecanismos internos y una comunicación permanente. Este enfoque se traduce en la aplicación de directrices estratégicas que se analizan en sesiones ordinarias mensuales del Directorio y en los respectivos comités de apoyo.

El principal órgano del Gobierno Corporativo es el Directorio, encargado de definir la estrategia de la compañía y velar por su cumplimiento, asegurando una gestión alineada con la excelencia operativa, la integridad y la sostenibilidad.

Directorio

El Directorio es el principal órgano del Gobierno Corporativo y tiene la responsabilidad de supervisar la gestión y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa. Para fortalecer la transparencia y el control interno, cuenta con un Comité de Auditoría y Riesgos, encargado de evaluar riesgos organizacionales, garantizar el cumplimiento normativo y velar por la integridad de las operaciones.

En términos de gestión interna, la organización dispone de un Comité de Gerencia, que sesiona de manera quincenal, asegurando el seguimiento oportuno de la estrategia y la toma de decisiones.

Actualmente, el Directorio está compuesto por siete miembros, con una vigencia de tres años.

Al 31 de diciembre de 2025 el Directorio de Intervial Chile S.A. se encontraba compuesto por:

Nota: A partir del año 2025, el presidente del Directorio es también el Presidente de Interconexión Eléctrica E.S.P., lo que permite asegurar un eficiente control y verificación de los estándares de ISA en el quehacer continuo de la compañía.

Los señores Leonardo Daneri Jones y don Sebastián Castañeda Arbeláez, fueron designados en el cargo de director en Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el 21 de marzo de 2025, y renunciaron a sus cargos el 22 de octubre de 2025 y el 02 de mayo de 2025, respectivamente.

Jorge Carrillo Cardoso

Presidente

AR424363
Colombiana
Ingeniero Civil
Fecha de nombramiento: 21-03-2025
Antigüedad en el Directorio: 1 años
Renunciado marzo 2026

Sergio Andrés López Muñoz

Director

1152447618
Colombiano
Abogado
Fecha de nombramiento: 21-03-2025
Antigüedad en el Directorio: 1 años
Estado: Vigente

Juliana Suso Jaramillo

Directora

AV925947
Colombiana
Administradora de empresas
Fecha de nombramiento: 21-03-2025
Antigüedad en el Directorio: 1 años
Estado: Vigente

Juan Manuel Martínez Paz

Director

76326351
Colombiano
Ingeniero Civil
Fecha de nombramiento: 21-03-2025
Antigüedad en el Directorio: 1 años
Estado: Vigente

Sonia Abuchar Alemán

Directora

50897172
Colombiana
Abogada
Fecha de nombramiento: 21-03-2025
Antigüedad en el Directorio: 1 años
Estado: Vigente

Natalia Pineda Betancur

Directora

AP971931
Colombiana
Ingeniera Administrativa
Fecha de nombramiento: 13-05-2025
Antigüedad en el Directorio: 1 años
Estado: Vigente

Composición del Directorio

6
NÚMERO TOTAL DE INTEGRANTES DE LA JUNTA DIRECTIVA

4 Miembros no independientes — **66,7%** Porcentaje

2 Miembros independientes — **33,3%** Porcentaje

Indicador	2021	2022	2023	2024
MIEMBROS NO INDEPENDIENTES	3	4	4	2
MIEMBROS INDEPENDIENTES	4	3	3	3
PORCENTAJE DE MIEMBROS NO INDEPENDIENTES	43	57	57,14	40,0
PORCENTAJE DE MIEMBROS INDEPENDIENTES	57	43	42,86	60,0
NÚMERO TOTAL DE INTEGRANTES DE LA JUNTA DIRECTIVA	7	7	7	5

Diversidad en el Directorio

(CMF w3.2 xiii)

A continuación, se presenta la información sobre la diversidad en el Directorio de ISA VÍAS al 31 de diciembre de 2025.

Directores Titulares y Suplentes

(CMF 3.2 xiii a)

3 MUJERES — **3** HOMBRES

Directores por Nacionalidad

(CMF 3.2 xiii b)

0 Chilenos — **0** Hombres, **0** Mujeres

6 Colombianos — **3** Hombres, **3** Mujeres

Directores por Rango de Edad

(CMF 3.2 xiii d)

0 Menor a 30 años — **0** Hombres, **0** Mujeres

1 Entre 30 y 40 años — **1** Hombres, **0** Mujeres

4 Entre 41 y 50 años — **2** Hombres, **2** Mujeres

1 Entre 51 y 60 años — **0** Hombres, **1** Mujeres

0 Entre 61 y 70 años — **0** Hombres, **0** Mujeres

0 Mayor a 71 años — **0** Hombres, **0** Mujeres

Directores en situación de Discapacidad

(CMF 3.2 xiii e)

0 — **0** Hombres, **0** Mujeres

Directores por Antigüedad

(CMF 3.2 xiii c)

6 Menor a 3 años — **3** Hombres, **3** Mujeres

0 Entre 3 y 6 años — **0** Hombres, **0** Mujeres

0 Entre 7 y 9 años — **0** Hombres, **0** Mujeres

0 Entre 10 y 12 años — **0** Hombres, **0** Mujeres

0 Más de 12 años — **0** Hombres, **0** Mujeres

Matriz de competencia de Directores

(3.2 iv)

Competencia en la Industria	Jorge Carrillo Cardoso	Juan Manuel Martínez Paz	Sergio Andrés López Muñoz	Sonia Abuchar Alemán	Juliana Suso Jaramillo	Natalia Pineda Betancur
TRANSMISIÓN DE ENERGÍA		●		●		●
OPERACIÓN DE SISTEMAS ELÉCTRICOS		●	●			
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES		●	●			
CONCESIONES VIALES		●	●	●		●
Otras competencias						
SOSTENIBILIDAD		●	●	●	●	●
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS		●	●		●	●
DIRECCIONAMIENTO DE GRUPOS EMPRESARIALES	●	●	●			
ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS EMPRESARIALES		●				●
SISTEMAS DE CONTROL Y AUDITORÍA						
ENTORNO LEGAL Y REGULATORIO		●	●	●		●
RELACIONAMIENTO CON AUTORIDADES	●	●	●	●	●	●
CIBERSEGURIDAD		●				
ECOSISTEMAS DE INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTOS		●	●			
ASOCIACIONES PÚBLICO-PRIVADAS Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS	●	●	●			
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	●	●	●			
FINANZAS CORPORATIVAS Y MERCADO DE CAPITALES		●				●
FUSIONES, ADQUISICIONES Y NEGOCIOS INTERNACIONALES	●	●	●			
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			●			

Funcionamiento del Directorio

ISA VÍAS garantiza la efectividad de su gobierno corporativo mediante mecanismos internos y una comunicación permanente con ISA.

Las sesiones del Directorio permiten evaluar el desempeño de la Sociedad y su administración, a través del análisis de informes sobre accidentabilidad, tráfico, ingresos, indicadores financieros, contingencias, riesgos y desempeño en ámbitos económicos, sociales y ambientales.

Toda la documentación relacionada con estas sesiones, incluidas actas, documentos y minutas, se registran y almacenan en una plataforma interna de acceso exclusivo para los directores.

Enfoque Estratégico

El Directorio lleva a cabo una revisión periódica en sus sesiones, abordando temas como la Estrategia de negocio, la sostenibilidad y los indicadores económicos, con un enfoque en el análisis de estados financieros y el desempeño de las concesiones.

Las determinaciones estratégicas se basan en los lineamientos de ISA y su estrategia de desarrollo, garantizando una visión alineada con el crecimiento sostenible de la compañía.

Sostenibilidad en el Directorio

El enfoque de sostenibilidad está integrado en la toma de decisiones a través de la Estrategia de la empresa, asegurando que las políticas y objetivos de la empresa consideren su impacto ambiental, social y económico.

EVALUACIONES DE SOSTENIBILIDAD EN EL DIRECTORIO

Se realizan desde ISA

FUNCIÓN DEL DIRECTORIO EN INFORMES DE SOSTENIBILIDAD

Evaluación y aplicación en la estrategia de negocio

REVISIÓN Y VERIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN PRESENTADA, INCLUYENDO TEMAS MATERIALES

Sí

El Directorio tiene la responsabilidad de evaluar los informes de sostenibilidad y su aplicabilidad dentro de la estrategia de la organización, asegurando que las decisiones adoptadas estén alineadas con los objetivos de desarrollo sostenible y los compromisos -voluntarios y obligatorios- de la empresa.

Selección e Inducción del Directorio

(GRI 2-10)

La selección de los miembros del Directorio se realiza con base en criterios y nominaciones definidos por los accionistas, en alineación con los estándares de ISA.

Cuando un nuevo director es designado, se lleva a cabo un proceso de inducción que abarca las áreas cruciales para su desempeño. Este proceso incluye información sobre la industria, actividades del negocio, gestión de riesgos y sostenibilidad, entre otros aspectos fundamentales para su rol dentro de la organización.

Evaluación del Directorio

(GRI 2-18)

El Directorio aplica métodos de evaluación, tanto colectivos como individuales, permitiendo identificar oportunidades de mejora y desafíos. Este proceso se lleva a cabo mediante un sistema de evaluación y autoevaluación, orientado a fortalecer su desempeño y contribuir a la eficiencia en la toma de decisiones.

Remuneración del Directorio

La remuneración de los miembros del Directorio se define anualmente en la Junta Ordinaria de Accionistas, conforme a lo establecido en el artículo 33 de la Ley N° 18.046 de Sociedades Anónimas. Para el período vigente, se ha fijado un monto de USD 3.500 líquidos por director.

Actualmente, en la entidad no existen diferencias salariales asociadas a diversidad de género.

Asesorías Externas

La contratación de expertos para asesorar al Directorio en áreas como contabilidad, tributación, finanzas, asuntos legales u otros temas especializados se lleva a cabo conforme a las políticas y estándares definidos por ISA y sus controladores.

Durante el año 2025, no se contrataron asesorías que, por su monto, fueran relevantes en relación con el presupuesto anual.

EFECTIVIDAD DEL DIRECTORIO

98%

promedio de asistencia

Las sesiones de Directorio permiten supervisar el desempeño de la Sociedad y su administración, asegurando decisiones alineadas con los objetivos corporativos.

Delegación de Autoridad

El Directorio delega la autoridad para la toma de decisiones en temas económicos, ambientales y sociales a los altos ejecutivos y otros empleados a través de una estructura de poderes aprobada por ISA. Este proceso define las designaciones de apoderados y sus atribuciones, asegurando una gestión eficiente y alineada con los lineamientos corporativos.

Ejecutivos Principales

El modelo de negocios de la Sociedad establece que las funciones operacionales y técnicas se gestionen directamente en cada sociedad concesionaria, mientras que ISA VÍAS centraliza las áreas de soporte y gestión, incluyendo Finanzas, Relaciones Institucionales, Talento Organizacional, Legal, TI, Abastecimiento y Técnica.

Además, la compañía es responsable del direccionamiento y gerencia general de cada concesión.

Las concesiones operan bajo un modelo de subcontratación, lo que permite incorporar las mejores prácticas del mercado y contar con proveedores especializados en cada área operativa y técnica.

Al 31 de diciembre del año 2025 la estructura de administración de la Sociedad estaba conformada de la siguiente manera:

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

Andrés Contreras Herrera

Gerente General

12.466.899-9

Ingeniero Civil Industrial

Alejandra Carrasco Casanueva

Gerenta Corporativa de Finanzas

13.062.924-5

Ingeniera Comercial

Diana Posada Zapata

Gerenta de Gestión Corporativa

25.657.764-K

Psicóloga

Juan Bernardo Arenas Mejía

Gerente de Tecnología

27.002.555-2

Ingeniero Civil Industrial

Mario Ballerini Figueroa

Gerente General Ruta del Loa y Ruta Orbital Sur

10.115.190-5

Ingeniero Civil

Miguel Carrasco Rodríguez

Gerente General Ruta del Maipo

7.393.910-8

Ingeniero Civil

Pablo Anguita Mackay

Gerente de Desarrollo de Negocios

11.625.567-7

Ingeniero Civil

Cristóbal Tienken Fernández

Gerente Legal

10.360650-0

Abogado

Dina Ávalos Gálvez

Auditora Corporativa

12.127199-0

Ingeniera en información y control de gestión

Diversidad de la administración

GÉNERO

3 Mujeres

6 Hombres

NACIONALIDAD

7 Chilenos

2 Extranjeros

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

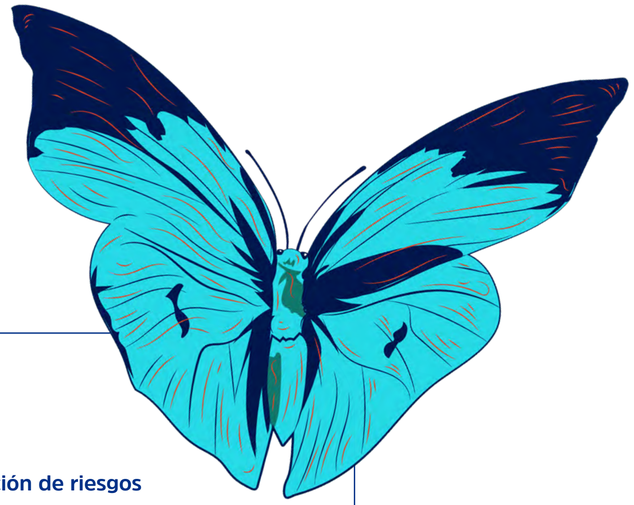
Los objetivos de este modelo son:

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

Comportamiento ético

ISA VÍAS cuenta con una estructura organizacional consolidada y órganos de gobierno diversos y transparentes, que garantizan la independencia y la generación de valor sostenible.

El enfoque en la identificación de riesgos operacionales nos ha posicionado como un referente en ética, buen gobierno y prácticas anticorrupción.



Compliance y Ética Empresarial

Compromiso de la gerencia

- Asegurar el conocimiento en empleados y terceros.
- Procedimientos para evaluar la adherencia al programa.

Evaluación de riesgos

- Evaluación y valoración de los riesgos.
- Registro de los eventos relacionados con soborno/corrupción.

Supervisión y responsables

- Definición de roles, responsabilidades y niveles de delegación de autoridad.
- Supervisión de la implementación por parte de la Junta Directiva y la Gerencia.
- Comunicación de responsabilidades a empleados y terceros.

Políticas y procedimientos

- Políticas, procedimientos y controles definidos.
- Procedimientos para reportar incumplimientos.
- Documentación de las transacciones sensibles para el programa.

Capacitación y comunicación

- Capacitación y comunicaciones internas y externas.
- Mecanismos de divulgación

El enfoque de ISA Vías está centrado en fomentar una cultura de integridad, proporcionando de manera continua capacitaciones y herramientas a colaboradores y contratistas. Esto permite asegurar una comprensión clara de cada paso del proceso de denuncia.

Comité de Ética

La compañía cuenta con un Comité de Ética, encargado de asesorar en la implementación de buenas prácticas en los procesos de investigación de denuncias. Además, tiene la facultad de analizar y sancionar, de manera independiente y objetiva, los casos reportados a través de los canales éticos.

Composición del Comité de Ética

(GRI 206-1)

Cargo	Participación
GERENTE GENERAL	Miembro permanente
GERENTA DE GESTIÓN CORPORATIVA	Miembro permanente
GERENTE LEGAL	Miembro permanente
ENCARGADA DEL MODELO DE INTEGRIDAD CORPORATIVA & ÉTICA – LEY 20.393	Miembro permanente
COLABORADOR DE ISA VÍAS	Miembro permanente
GERENCIA DE FINANZAS	Participa en casos asociados a corrupción o fraude

Código de conducta

Establece los lineamientos y principios que guían el comportamiento del talento humano y los integrantes del directorio. Disponible públicamente, este documento abarca aspectos determinantes como corrupción y soborno, discriminación, confidencialidad de la información, conflicto de interés, prácticas antimonopolio/anticompetitivas, lavado de activos y uso de información privilegiada, ambiente, salud y seguridad, y denuncia de irregularidades.

Para garantizar su cumplimiento y efectividad, la empresa cuenta con un área de auditoría y cumplimiento, así como una unidad de auditoría interna encargada de verificar la correcta implementación de políticas, procedimientos y controles asociados a la gestión de riesgos. En 2025 no se han registrado cambios significativos en su contenido.

Su aplicación se gestiona de manera sistemática en todas las divisiones de la empresa, con responsabilidades y líneas de reporte claramente definidas. Además, ISA VÍAS dispone de mesas de ayuda, puntos focales, mediadores y líneas directas para facilitar su implementación.

La cobertura abarca todas las filiales, asegurando un enfoque transversal. Además, el 100% de los colaboradores y proveedores han recibido capacitación en estos lineamientos, reforzando su adopción en todas las áreas de la organización.

Ética y Transparencia

El compromiso con la integridad y honestidad en todas las interacciones, tanto internas como externas, es un pilar fundamental. Para garantizar su cumplimiento, la empresa ha integrado estos principios en los sistemas de evaluación del desempeño, aunque no están directamente vinculados a la remuneración de los empleados.

Respeto y Diversidad

Se promueve un ambiente laboral inclusivo y respetuoso, donde la diversidad sea un valor central y se eviten todas las formas de discriminación. Su alcance asegura que estas prácticas sean adoptadas por todos los colaboradores y partes interesadas de ISA VÍAS.

Cumplimiento

Para asegurar su correcta aplicación, la empresa ha establecido mecanismos que garantizan el cumplimiento de las normas y principios definidos. En caso de infracción, se aplican medidas proporcionales, que pueden incluir advertencias, despidos o la aplicación de una política de tolerancia cero, siempre con un enfoque orientado a la mejora continua y la promoción de un entorno laboral basado en la confianza, el respeto y la integridad.

COBERTURA DE CAPACITACIONES CÓDIGO DE CONDUCTA

354
Colaboradores capacitados en el año

100%
Cobertura

510
Contratistas/Proveedores/ Proveedores de servicios capacitados en el año

100%
Cobertura

COBERTURA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

100
Filiales a las que aplica el código

100%
Cobertura

-
Joint-ventures a las que aplica el código

-%
Cobertura

Gestión Anticorrupción

(GRI 205-1)

ISA VÍAS cuenta con una política anticorrupción y antisoborno, la cual prohíbe cualquier forma de soborno, regula las contribuciones políticas y establece directrices sobre donaciones caritativas y patrocinios.

ISA VÍAS no ha registrado casos de fraude o soborno, ni existen investigaciones en curso relacionadas con corrupción en las que la empresa esté involucrada. Asimismo, la empresa no reporta públicamente la existencia de investigaciones en curso asociadas a su Código de Conducta.

Como parte de la evaluación de riesgos relacionados con la corrupción, se identificó el fraude como el riesgo más relevante, el cual es monitoreado en los procesos de auditoría interna. Además, el 100% de las operaciones han sido evaluadas en relación con este tema.

Casos de Corrupción

0

NÚMERO TOTAL DE CASOS DE CORRUPCIÓN CONFIRMADOS

0	0
2021	2022
0	0
2023	2024

Procedimientos Anticorrupción

(GRI 205-1, 205-2)

Para fortalecer su compromiso con la transparencia y la ética, la empresa cuenta con los siguientes procedimientos:

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

Comunicación y Formación sobre Políticas y Procedimientos Anticorrupción

Indicador	2021	2022	2023	2024	2025
NÚMERO DE MIEMBROS DEL ÓRGANO DE GOBIERNO	36	29	-	30	25
MIEMBROS DEL ÓRGANO DE GOBIERNO A QUIENES SE HAYA COMUNICADO LAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN	36	29	-	30	25
PORCENTAJE DE MIEMBROS DEL ÓRGANO DE GOBIERNO A QUIENES SE HAYA COMUNICADO LAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN	100	100	100	100	100
NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS	366	333	330	334	337
EMPLEADOS A QUIENES SE HAYA COMUNICADO LAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN	366	333	330	334	337
PORCENTAJE DE EMPLEADOS A QUIENES SE HAYA COMUNICADO LAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN	100	100	100	100	100
NÚMERO DE MIEMBROS DEL ÓRGANO DE GOBIERNO QUE HAYA RECIBIDO FORMACIÓN SOBRE ANTICORRUPCIÓN	29	29	-	30	25
PORCENTAJE DE MIEMBROS DEL ÓRGANO DE GOBIERNO QUE HAYA RECIBIDO FORMACIÓN SOBRE ANTICORRUPCIÓN	81	100	100	100	100
NÚMERO DE EMPLEADOS QUE HAYA RECIBIDO FORMACIÓN SOBRE ANTICORRUPCIÓN	333	333	330	334	337
PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE HAYA RECIBIDO FORMACIÓN SOBRE ANTICORRUPCIÓN	91	100	100	100	100

Comunicación y Formación sobre Políticas y Procedimientos Anticorrupción para Proveedores

Indicador	2021	2022	2023	2024	2025
NÚMERO TOTAL DE PROVEEDORES	304	416	-	553	510
PROVEEDORES A QUIENES SE HAYA COMUNICADO LAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE ÉTICA, CUMPLIMIENTO Y ANTICORRUPCIÓN	304	416	-	525	490
PORCENTAJE DE PROVEEDORES A QUIENES SE HAYA COMUNICADO LAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE ÉTICA, CUMPLIMIENTO Y ANTICORRUPCIÓN	100	100	95	94.9	96
NÚMERO DE PROVEEDORES QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN SOBRE ANTICORRUPCIÓN	304	416	-	525	490
PORCENTAJE DE PROVEEDORES QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN SOBRE ANTICORRUPCIÓN	100	100	95	94.9	96

Incumplimiento de leyes y normativas de ámbito social y económico

(GRI 419-1)

Indicador	2022	2023	2024	2025
N° DE MULTAS POR INCUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y NORMATIVAS EN RELACIÓN CON EL SUMINISTRO DE SUS SERVICIOS	0	0	0	0
VALOR MONETARIO DE LAS MULTAS POR INCUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y NORMATIVAS EN RELACIÓN CON EL SUMINISTRO DE SUS SERVICIOS.	0	0	0	0

Acoso laboral y sexual

ISA VÍAS posee un procedimiento específico para la prevención, detección, denuncia, investigación y seguimiento de situaciones de acoso laboral y sexual. Este protocolo se aplica a todos(as) los y las colaboradores(as), incluyendo estudiantes en práctica, personas que trabajan mediante servicios transitorios y empresas proveedoras en el contexto laboral.

Para garantizar un entorno seguro e inclusivo, la compañía dispone de canales de consulta y denuncia, a través de los cuales es posible reportar este tipo de situaciones, así como casos de discriminación u otras inquietudes.

En 2025 se registró una denuncia efectiva por acoso laboral. Tras la investigación correspondiente, se tomaron las medidas pertinentes, las cuales fueron comunicadas únicamente a los intervinientes, asegurando la confidencialidad del proceso.

DENUNCIAS

1
Número de casos de acoso laboral 2025

2
2024

0
Número de casos de acoso sexual 2025

0
2024

Infracciones reportadas en 2025

Indicador	
CONFLICTO DE INTERÉS/CONFLICTO ÉTICO	2
RELACIONAMIENTO INADECUADO O NO DOCUMENTADO CON FUNCIONARIOS PÚBLICOS O GUBERNAMENTALES	0
DISCRIMINACIÓN	1
FRAUDE	2
INTEGRIDAD DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA	0
USO INADECUADO DE LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA	0
MEDIO AMBIENTE	0
INCUMPLIMIENTO DE LEYES, NORMAS Y PROCEDIMIENTOS	5
CONTRIBUCIONES POLÍTICAS	0
RETALIACIÓN/REPRESALIA AL DENUNCIANTE	0
ACOSO LABORAL	6
ACOSO SEXUAL	1
LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA	0
LIBRE COMPETENCIA	0
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	1
VULNERACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS	0
AFECTACIÓN A LA CONFIDENCIALIDAD DE INFORMACIÓN DE LA EMPRESA O DATOS PERSONALES	0

Gestión de la Línea Ética

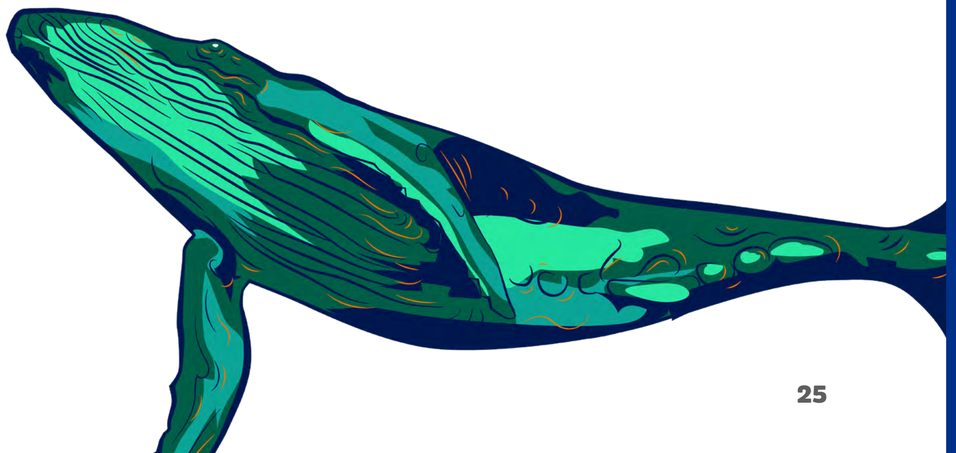
100
PORCENTAJE DE QUEJAS GESTIONADAS

18
Número de casos recibidos

2
Número de casos abiertos

16
Número de casos cerrados

Indicador	2021	2022	2023	2024
PORCENTAJE DE QUEJAS GESTIONADAS	100	0	100	100
NÚMERO DE CASOS RECIBIDOS	12	0	0	14
NÚMERO DE CASOS ABIERTOS	5	0	0	0
NÚMERO DE CASOS CERRADOS	7	0	0	14



Gestión de Riesgos

(GRI 207-2)

La gestión de riesgos en ISA VÍAS está orientada a proteger la integridad de los recursos empresariales, garantizar el cumplimiento de su estrategia y, principalmente, generar Valor Sostenible.

Para ello, la compañía lleva a cabo un proceso sistemático de identificación, análisis, evaluación, monitoreo y comunicación de riesgos en sus operaciones, con el fin de minimizar impactos en los recursos financieros y la reputación corporativa.

ISA Vías implementa un análisis sistémico del ciclo de riesgos y elabora y/o actualiza, de manera trimestral, un mapa de riesgos, donde se identifican, valoran y gestionan las medidas de mitigación correspondientes.

Durante 2025, ISA VÍAS dio un paso relevante en la modernización de su sistema de gestión de riesgos, migrando las matrices desde formatos tradicionales en Excel hacia la plataforma corporativa MetricStream. Esta transformación permitió consolidar un tablero interactivo de riesgos, facilitando la visualización centralizada, el seguimiento en línea y una gestión más eficiente de los riesgos a nivel de procesos.

La herramienta se encuentra integrada al Sistema de Gestión Integrado de la Compañía, fortaleciendo la trazabilidad, el control y la toma de decisiones basada en información actualizada.

La gestión integral de riesgos sigue la metodología establecida en la Norma ISO 31.000, que define un enfoque estructurado y sistemático para la administración de los riesgos corporativos.

Monitoreo y Evaluación de Riesgos

El monitoreo de riesgos se realiza en todos los niveles de la organización, desde los responsables de procesos y proyectos hasta el Directorio de ISA VÍAS y los directorios de cada Sociedad Concesionaria. Cada uno de estos actores participa activamente en la identificación, valoración, prevención y mitigación de riesgos.

Adicionalmente, el área de auditoría brinda soporte en la supervisión de los riesgos empresariales, asegurando un seguimiento continuo y eficaz.

En su evaluación constante de riesgos y oportunidades, ISA VÍAS ha identificado los siguientes aspectos:

La gestión de riesgos en ISA VÍAS es un proceso estratégico y esencial, orientado a identificar, evaluar y gestionar eventos inciertos que puedan impactar los resultados de la compañía.

Salud y Seguridad

Seguridad ocupacional y operativa

Financieros

Riesgos económicos y de inversión

Impactos Socioambientales

Gestión ambiental y relaciones comunitarias

Libre Competencia

Cumplimiento normativo y regulador

Seguridad de la Información

Protección de datos y ciberseguridad

Reputacionales

Imagen corporativa y confianza pública

04

Estrategia y Modelo de Negocios

Objetivos financieros y de negocio

(GRI 3-3)

A nivel financiero, logramos un EBITDA de caja de $289.456 millones y un margen del 59,12%. En cuanto al impacto territorial, a través de las rutas que operamos, logramos conectar a más de 120.017.873 millones de vehículos totales en tránsito y, alcanzamos un índice de satisfacción del usuario del 90,1%

Empresa influyente e inspiradora

(GRI 3-3)

Participación gremial

ISA Vías cuenta con una estrategia de relacionamiento institucional que busca el correcto posicionamiento de la empresa ante los diferentes públicos establecidos.

Esta estrategia se actualiza anualmente y entrega las directrices y focos para el período en cuanto al relacionamiento institucional, estableciendo ejes prioritarios por audiencia e institución, y delimitando también los voceros y contrapartes.

A nivel legislativo, se cuenta tanto con herramientas de monitoreo internas, como con herramientas proporcionadas por gremios y asociaciones.

Actualmente ISA Vías participa directamente o a través de sus concesiones viales en:

COPSA

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

Cámara Chilena de la Construcción

Es una organización gremial que representa a las empresas constructoras en Chile. Se enfoca en promover y fortalecer el sector de la construcción en el país. Participación en el Comité de Concesiones y Comité de Infraestructura.

Consejo de Políticas de Infraestructura

El CPI es un centro de estudios, análisis y propuestas en la formulación de políticas públicas en infraestructura y los servicios que de ella se desprenden. Su principal objetivo es proponer a los gobiernos políticas de largo plazo, hacer el seguimiento de estas y fomentar las mejores prácticas para el desarrollo de infraestructura pública.

Cámara Chileno Colombiana de Comercio

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

Alianzas Estratégicas

(ISA 15)

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

Municipalidad de Pitrufquén

En el marco del programa Conexiones Para el Desarrollo, ISA ISA Vías, firmó una alianza con el municipio de Pitrufquén con el propósito de desarrollar y escalar proyectos que busquen la transformación sostenible de los territorios.

Comisión Nacional de Seguridad de Tránsito

En el marco de la iniciativa Pacto Por la Seguridad Vial, que busca aunar al mundo público y privado en post del desarrollo de proyectos e iniciativas con impacto en la seguridad vial. Con CONASET trabajamos en equipo, con el fin de seguir trabajando en la educación y concientización de los riesgos asociados a una conducción insegura que viole la normatividad.

Buin Zoo

Alianza que tiene por objetivo implementar campañas de protección de especies endémicas como el puma, huemul y el zorro de Darwin.

Wayra Hispam

Con esta firma trabajamos en la implementación de Venture Client "Ruta X", para acompañar y educar en la manera como dar cumplimiento a los desafíos estratégicos en la generación de valor al accionista.

Fundación Basura

Alianza que busca promover y generar acciones de reciclaje y manejo de recursos. Considera los pilares de gestión de residuos y educación ambiental.

WSP

Alianza para la construcción de hoja de ruta para ser Net Zero al 2050, y emisión de bono sostenible en Ruta del Maipo.

Emprende tu mente

Alianza para fortalecer el posicionamiento de ISA Vías en el ecosistema de innovación y emprendimiento, posicionando la marca ante nuestro entorno.

Construir Innovando

Vinculación con empresas de la cadena de valor de la construcción para resolver desafíos de la industria, a través de transferencia tecnológica y la conexión empresas - startups.

Teatro del Lago

Promoción de la relevancia de las artes dentro de la Organización y en nuestras zonas de influencia, por medio del programa "Puedes Bailar", implementado en la comuna de La Pintana.

Teatro Municipal de Santiago

Alianza que busca promover la cultura y el desarrollo de actividades socio culturales en la RM.

Trabajando para una industria más Sostenible: Alianza Sello Pro con la Cámara Chilena de la Construcción

ISA VÍAS junto al Sello Pro de la CChc invitaron a un grupo de proveedores de la empresa a un encuentro para conocer el Sello que impulsa la gestión responsable a través de siete pilares: gobernanza, trabajadores, seguridad y salud laboral, cadena de valor, comunidad, medio ambiente e innovación. Este encuentro nos permitió abrir un espacio de diálogo y colaboración que refuerza el compromiso con la sostenibilidad y con el desarrollo de una cadena de valor más consciente y conectada.

Gestión de Innovación

(GRI 3-3 | ISA 25, ISA 6, ISA 16)

En ISA VÍAS Chile la gestión de innovación es una herramienta que permite acelerar el logro de los objetivos estratégicos, a través de la resolución de desafíos priorizados que brindan eficiencias y competitividad a la organización, promoviendo la transformación hacia una infraestructura más rentable, limpia y justa, y contribuyendo a sostener una participación relevante en el mercado de concesiones viales en el país.

ISA VÍAS posee una estrategia de innovación que se encuentra al servicio de la estrategia ISA 2040, y que tiene por meta contribuir al indicador de retorno 2x sobre la inversión en innovación, tecnología y digitalización. ES importante resaltar que parael desarrollo de la innovación se gestiona de manera transversal la cultura de innovación, la formación continua, la innovación abierta e interna, el portafolio, la gobernanza, y el ecosistema.

El 2025 estuvo marcado por el énfasis en la innovación abierta para resolver desafíos de negocio, para lo cual se puso en marcha "Ruta X", programa de venture client que permitió conectarnos con startups y scaleups globales para realizar pruebas rápidas de nuevas tecnologías y soluciones. A través de este mecanismo, se desarrollaron 5 proyectos, para hacer más eficiente la operación, como, por ejemplo: optimización del consumo energético de oficinas y peajes, telegestión de luminarias, apoyo a la gestión de flotas eléctricas y apoyo a la contactabilidad de clientes TAG.

Otro programa relevante es "Innspira" con foco territorial en la región de la Araucanía, que permitió resolver desafíos a través de estudiantes universitarios, originando proyectos como barreras new jersey a partir de hormigón reciclado, y el reductor de velocidad a base de fluidos no newtonianos. La cultura de innovación se gestionó por medio del Mes de la Innovación, que entregó charlas, talleres y reconocimientos que permitieron ampliar el conocimiento sobre el proceso y visibilizar los avances en la materia. La formación se realizó junto a la Universidad del Desarrollo, con esta institución se realizóun curso de Design Thinking de 30 horas, el resultado fue 19 personas formadas y la creación de 4 iniciativas para innovar dentro de la empresa.

En gestión de ecosistemas trabajamos en alianza con Construir Innovando Ventures de la Cámara Chilena de la Construcción para desarrollar un manual de Venture Client para nuestra industria y tener la posibilidad de desarrollar proyectos inter-empresa. También, participamos del EtM Day, el evento más grande de innovación y emprendimiento en Chile, que convocó a 56.000 personas, y en el cual ejecutivos de ISA VÍAS realizaron 54 conexiones mediante mentorías, igualmente, se realizaron charlas sobre el programa Ruta X, Innspira y la hoja de ruta Net Zero, y participamos en 2 paneles sobre colaboración público-privada y el desarrollo de territorios por intermedio del emprendimiento.

La gestión de innovación 2025 en ISA VIAS permitió Ingresos o Eficiencias por USD 195.075, superando en 3x la meta para el año, que ascendía a USD 54.015.

Promoción de I+D

Ruta x, el programa de venture client de ISA VÍAS

Ser una plataforma que conecta a ISA Vías con startups y scaleups con visión global, facilitando la experimentación rápida y la validación de nuevas tecnologías es el objetivo de Ruta X. Este Venture Client, desarrollado con el apoyo de Wayra Hispam el brazo de inversión y plataforma de innovación abierta de Telefónica-, busca soluciones que permitan avanzar hacia carreteras más eficientes y sostenibles, apoyando el compromiso de ISA Vías de operar bajo estándares de excelencia operacional y ambiental.

Andrés Contreras Herrera, Gerente General de ISA Vías en Chile, comenta que: “Ruta X representa una oportunidad para integrar el talento emprendedor e innovador con nuestra operación, impulsando proyectos que promuevan una gestión vial sostenible y aporten al bienestar de nuestras comunidades generando Conexiones que inspiran”.

Actores claves del ecosistema de innovación del país

Con el objetivo de dar a conocer y ampliar el alcance de Ruta X, además de impulsar alianzas con emprendedores que proponen soluciones para la infraestructura vial sostenible, ISA Vías convocó a actores relevantes del ecosistema de innovación del país a un encuentro clave, donde participaron instituciones públicas como Corfo y Start-Up Chile, otras empresas con programas de Corporate Venture Client, y diversos fondos de inversión.

Esta reunión tuvo dentro de sus invitados a Maricho Gálvez, gerenta de Emprendimiento de Corfo, quien señaló: “Apoyar iniciativas como Ruta X es clave para fortalecer el ecosistema emprendedor e impulsar soluciones tecnológicas que no solo aporten al desarrollo de infraestructura, sino que también sean un motor de sostenibilidad en el país”.

Free Flow: Innovación y sostenibilidad en la infraestructura vial de Chile

La estrategia de ISA Vías está basada en la sostenibilidad, apostando por la modernización de la infraestructura vial para mejorar la movilidad, reducir el impacto ambiental y optimizar la experiencia de los usuarios. En este contexto, la implementación del sistema de cobro electrónico Free Flow se ha convertido en un pilar fundamental de su compromiso con la eficiencia y la sustentabilidad.

“Nuestro compromiso es aportar al desarrollo de la infraestructura vial del país, generando valor sostenible y promoviendo alianzas público-privadas clave para responder a las necesidades de la ciudadanía. Como una de las principales operadoras de concesiones de carreteras en Chile, gestionando 665 kilómetros a lo largo del norte y sur del país, en ISA Vías trabajamos para desarrollar una infraestructura resiliente y sostenible, preparada para los desafíos del cambio climático”, comenta Andrés Contreras Herrera, gerente general de ISA Vías en Chile.

De hecho, ISA Vías ya ha implementado esta tecnología con anterioridad en Ruta del Maipo, en los peajes Nueva Angostura y Quinta, mejorando la fluidez del tránsito y contribuyendo a la reducción de emisiones. Además, proyectan la expansión del sistema Free Flow, con la apertura de nuevas rutas en el corto y mediano plazo, consolidando aún más su compromiso con la innovación y la sostenibilidad en la infraestructura vial de Chile.

Startups y Scaleups

Desde su lanzamiento, Ruta X ha recibido la postulación de 101 startups y scaleups de países como Chile, Estados Unidos, Argentina, Colombia y España, y de industrias como la del Software, de Tecnologías de la Información, Inteligencia Artificial, Energía y Construcción, enfocándose en resolver dos grandes desafíos, la reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y el desarrollo de métodos de pago más eficientes para los usuarios. Estas verticales reflejan la apuesta de ISA Vías por enfrentar los retos ambientales y operativos que plantea la gestión de infraestructura vial en el contexto actual.

Los emprendimientos seleccionados tendrán la oportunidad de desarrollar pilotos en colaboración con ISA Vías, probando sus soluciones en un entorno real. Este proceso permitirá validar tecnologías y medir su impacto, con el objetivo de escalar aquellas que cumplan con los indicadores de éxito definidos.

Sebastián González, Head of Innovation Services en Wayra Hispam, comenta que “para grupo Wayra es fundamental poder trabajar con empresas que están desarrollando e impulsando la innovación. Especialmente esa innovación que se conecta con el mundo emprendedor. Por ejemplo, cómo hacemos las operaciones más sustentables o cómo conectamos mejor con nuestros clientes, y llamando a empresas y startups con soluciones innovadoras que nos puedan proponer métodos para poder resolver esos grandes desafíos”.

El programa también brinda a los seleccionados beneficios como acceso a una red de expertos, visibilidad regional y la posibilidad de establecer relaciones comerciales con una de las principales empresas de concesiones viales de América Latina.

De esta forma, ISA Vías reafirma su compromiso con la innovación como motor de transformación. Con programas como Ruta X, la compañía busca contribuir al desarrollo de infraestructura sostenible, que impulse el progreso de las comunidades y la protección de medio ambiente, generando así Conexiones que inspiran.

Acceso Sur: una solución necesaria

La reciente implementación del Free Flow en Acceso Sur también responde a una demanda de los habitantes de Puente Alto, La Pintana y Buin, quienes han solicitado mejoras en la conectividad y en la fluidez del tránsito. Con una circulación diaria de aproximadamente 100 mil vehículos en los peajes de Gabriela, Tocornal y Troncal Río Maipo, esta tecnología impactará a cerca de 200 mil usuarios cada día, contribuyendo a una mayor equidad territorial en el acceso a infraestructura moderna y eficiente.

Como parte de su compromiso con la movilidad sostenible, ISA Vías continúa apostando por la innovación como un pilar de su aporte a la infraestructura vial de Chile y la región, siendo un socio estratégico en la transición energética de los países en los que la compañía está presente.

Por eso, la incorporación de sistemas como el Free Flow o innovaciones como el desarrollo e implementación de “asfaltos verdes” en sus rutas, refuerzan su visión de futuro, donde la eficiencia, la sostenibilidad, la seguridad y la experiencia de los usuarios estén en el centro del desarrollo vial del país.

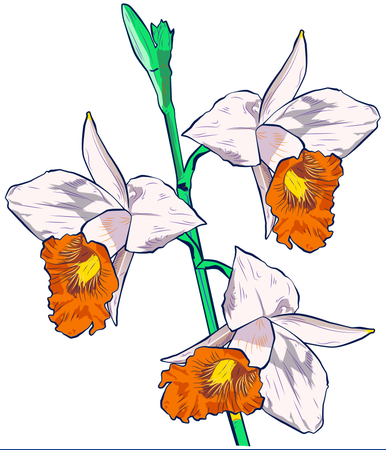
Innovación en asfaltos sustentables

ISA Vías avanza en el desarrollo de soluciones viales innovadoras con el proyecto FiTyre, una iniciativa que transforma la fibra textil de neumáticos fuera de uso en un aditivo para mezclas asfálticas. En alianza con la Universidad de la Frontera, Bitumix y Polambiente, este desarrollo busca extender la vida útil del pavimento y reducir el impacto ambiental, promoviendo un modelo de economía circular en la infraestructura vial.

Tras superar pruebas de laboratorio, FiTyre inició su etapa de prueba en terreno para validar su desempeño estructural y funcional. La aplicación del aditivo en un tramo experimental de Ruta del Maipo permitirá evaluar su efectividad y generar transferencia tecnológica a la industria vial.

Para ISA Vías, este proyecto representa una oportunidad de incorporar soluciones sostenibles en sus rutas actuales y en la planificación de futuros proyectos. Además, se analiza la viabilidad de patentar la innovación y certificarla bajo la Ley de I+D, consolidando su compromiso con el desarrollo de infraestructura eficiente y responsable con el medioambiente.

ISA Vías gestiona la innovación a través de la priorización de desafíos, la inversión en programas de capacitación, la colaboración con el ecosistema y la implementación de proyectos innovadores.



Patentes y nuevos productos	2021	2022	2023	2024	2025
NÚMERO DE COMITÉS DE INNOVACIÓN	1	1	1	8	2
NÚMERO DE PROYECTOS	9	12	10	11	10
NÚMERO DE PATENTES APROBADAS	0	0	0	0	0
NÚMERO DE ALIANZAS	7	7	7	6	6
NÚMERO DE PROYECTOS RECONOCIDOS POR COLCIENCIAS O ENTIDAD EQUIVALENTE EN PAÍSES FUERA DE COLOMBIA	0	1	1	1	1
NÚMERO DE PROYECTOS DE INNOVACIÓN QUE REALIZAN CON LOS ACTORES DEL ECOSISTEMA	8	8	10	9	8

Gasto total en I+D	2021	2022	2023	2024	2025
TOTAL DE INVERSIÓN EN INNOVACIÓN	0.38	0.33	0.33	0.35	0.33
NÚMERO DE POSICIONES DEDICADAS A LA INNOVACIÓN	1.82	2.02	2.05	2.05	2
INGRESOS TOTALES	230.4	270	214	299	199
PORCENTAJE DE INGRESOS DESTINADOS A INNOVACIÓN	0.16	0.12	0.13	0.11	0.17
INVERSIÓN EN NUEVOS MODELOS DE NEGOCIO O EMPRENDIMIENTOS	0.13	0.02	N/A	N/A	N/A
INGRESOS O VENTAS PROVENIENTES DE LA INNOVACIÓN	0	0	N/A	N/A	N/A
REDUCCIÓN DE COSTOS O EFICIENCIAS POR INNOVACIÓN	0	0.17	0.17	0.18	0.2

Desafíos y Tendencias

(GRI 3-3 | ISA 25, ISA 6, ISA 16)

Durante el 2025 se avanzó en el análisis de tendencias y desafíos para la industria de infraestructura vial, identificando como más relevantes para los próximos cinco a 10 años los siguientes:

- Electromovilidad
- Energía y descarbonización
- IA aplicada a gestión de infraestructura vial, tráfico y clientes
- Analítica avanzada y big data
- Telecomunicaciones e IoT de activos
- Mantenimiento predictivo
- Cambios regulatorios y aumento de niveles de servicio en las bases de licitación

Estos desafíos se priorizan anualmente y se gestionan por medio de proyectos de innovación que permiten anticiparnos a lo largo de la exploración de oportunidades que generen impacto en la rentabilidad y eficiencia de largo plazo, para lo cual se requiere capacidad de adaptación para la adopción tecnológica, colaboración entre los sectores público y privado, y una planificación cuidadosa para satisfacer las necesidades futuras de movilidad de manera sostenible y eficiente.

Relación con los Grupos de Interés

(GRI 2-29)

ISA VÍAS, gestiona su relación con los grupos de interés mediante la definición de compromisos claros, basados en el respeto y el reconocimiento del valor de cada vínculo. Estos grupos están conformados por personas, organizaciones e instituciones con quienes se comparten objetivos e intereses comunes.

Para fortalecer estas relaciones, se consolidan mecanismos de interacción que garantizan un vínculo transparente, ético y constructivo, promoviendo un diálogo abierto y respetuoso, asegurando el cumplimiento de los derechos humanos y estableciendo canales de comunicación efectivos para el acceso oportuno a información de interés público. Además, fomentamos relaciones basadas en la confianza y la legitimidad, impulsando iniciativas que generen valor social y ambiental, contribuyendo al desarrollo sostenible.

La gestión de los grupos de interés es una responsabilidad compartida en toda la organización. Para ello, se cuenta con un área corporativa especializada en el relacionamiento con estos actores y la prensa, reforzando el compromiso con la comunicación y la transparencia.

Las opiniones de los grupos de interés son un insumo clave en la estrategia de relacionamiento institucional, permitiendo ajustar y mejorar las iniciativas de comunicación y gestión.

Grupo de interés	Compromiso	Interés	Mecanismo de relacionamiento	Respuesta estratégica
ACCIONISTAS E INVERSIONISTAS	Crecer con rentabilidad, mantener prácticas de buen gobierno y asegurar la sostenibilidad.	• Impacto económico • Crecimiento rentable y sostenible • Generación de valor • Información relevante, oportuna y transparente • Prácticas de gobierno corporativo	• Directorios • Reuniones de relacionamiento con inversionistas • Encuentros financieros	Buenas prácticas de manejo financiero
TRABAJADORES	Atraer, desarrollar y retener el talento humano, en un marco de relaciones de trabajo claras, respetuosas, equitativas y justas, que generen un ambiente de confianza y desarrollo integral.	• Formación y desarrollo • Bienestar, satisfacción y reconocimiento • Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y condiciones de trabajo • Beneficios para el trabajador y su familia • Oportunidad de crecimiento y desarrollo • Promoción y exigencia de prácticas de SST • Condiciones laborales competitivas	• Encuesta de clima laboral y medición de liderazgo • Encuesta de medición del riesgo psicosocial • Gestión del desempeño de medios internos • Boletines, carteleras, correo electrónico • Comités paritarios de salud ocupacional y comités de convivencia • Mecanismos de reclamación: línea ética y correo • Procesos de negociación colectiva	Condiciones laborales competitivas
PROVEEDORES	Brindar un trato transparente y equitativo, fundamentado en criterios de eficiencia y competitividad.	• Gestión de proveedores • Relaciones contractuales sostenibles • Oportunidad de crecimiento y desarrollo • Pago oportuno • Promoción y exigencia de prácticas de SST • Gestión de la ética	• Encuentro anual • Sitio Web • Evaluación de desempeño • Conversatorios y reuniones ampliadas	• Prácticas de aprovisionamiento responsable • Gestión de la ética
ESTADO	Respetar y promover el Estado de Derecho, y contribuir a la construcción de un entorno favorable a la prestación de los servicios, promoviendo la transparencia y las reglas claras.	• Gestión regulatoria • Gestión de permisos y licencias ambientales • Cumplimiento/Transparencia • Pago de impuestos • Prestación de servicios públicos	• Espacios de participación y promoción de políticas públicas • Espacios de participación gremial • Reuniones bilaterales	Promoción y prestación de infraestructura pública de calidad
COMUNIDAD	Realizar una gestión social integral y vincularse como un actor relevante en la construcción de un entorno favorable para el desarrollo.	• Gestión social • Promoción de la biodiversidad • Inversiones en infraestructura • Gestión para el desarrollo	• Campañas • ISA LAB • Conexión Puma • Actividades/ conversatorios en mesas de diálogo/talleres en terreno	• Seguridad Vial • Emprendimiento local • Modelo de gestión social

Grupo de interés	Compromiso	Interés	Mecanismo de relacionamiento	Respuesta estratégica
USUARIOS	Prestar servicios con excelencia.	• Conectividad • Disponibilidad • Seguridad	• Evaluación de satisfacción • Canales de atención al usuario: presenciales y digitales • Prensa y Medios de Comunicación	• Comunicación permanente • Satisfacción del cliente/usuario • Seguridad vial
ALIADOS	Vincularse como un actor relevante en la construcción de un entorno favorable para el desarrollo de los negocios y el apalancamiento de iniciativas estratégicas claves para mantener la vigencia corporativa	• Gestión de proveedores • Relaciones contractuales sostenibles • Oportunidad de crecimiento y desarrollo • Pago oportuno • Promoción y exigencia de prácticas de Salud y Seguridad en el trabajo • Prácticas de aprovisionamiento responsable • Gestión de la ética	• Comités • Reuniones	

Grupos de interés	Trabajadores	Comunidades	Proveedores	Estado	Clientes
Describa los diálogos o encuentros con los grupos de interés que apliquen	• Conversatorios • Focus • Desayunos	Charlas y actividades en terreno	Encuentros SST	• Reuniones bilaterales • Encuentros	N/A
Indique el medio en el cual se realizaron los diálogos (evento presencial o encuentro, reunión virtual)	• Presencial • Virtual	Presencial	• Presencial • Virtual	Reuniones	N/A
Describa la gestión realizada	Levantamiento de temas prioritarios	Relacionamiento comunitario	Levantamiento de temas prioritarios	• Agendamiento • Preparación de documentación • Acompañamiento • Seguimiento de compromisos	N/A
Describa los mecanismos utilizados para la gestión de requerimientos de los grupos de interés.	Estrategia de RRII	Estrategia de RRII	Estrategia de RRII	Estrategia de RRII	N/A
Describa los temas y preocupaciones clave mencionados con cada grupo de interés.	• Bienestar • Relaciones Laborales	Impacto local	SST	• Inversiones • Seguridad vial • Movilidad sostenible	N/A

Atención de Quejas y Reclamos

Cada concesión dispone de mecanismos para la atención de quejas y reclamos, asegurando canales de comunicación accesibles para nuestros grupos de interés. Hasta la fecha, no se han registrado quejas ni reclamos en los últimos años, reflejando el compromiso de la compañía con una gestión transparente y eficiente.

Quejas y reclamos gestionados de los grupos de interés	2023	2024	2025
NÚMERO DE QUEJAS RECIBIDAS	0	0	0
NÚMERO DE RECLAMOS RECIBIDOS	0	0	0

Además, ISA VÍAS cuenta con un manual y protocolo de crisis, un equipo especializado con experiencia en la gestión de situaciones críticas y voceros capacitados para garantizar una respuesta efectiva y oportuna ante cualquier contingencia.

Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), impulsados por Naciones Unidas, dan continuidad a la agenda establecida tras los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Esta iniciativa plantea 17 objetivos orientados a promover el desarrollo sostenible al 2030, a partir de metas específicas que requieren la participación del Estado, las empresas y la ciudadanía.

ISA VÍAS integra los ODS en su estrategia de sostenibilidad, alineando sus acciones con estos principios, para maximizar su impacto y contribuir a un futuro más equitativo y sostenible.

Buen gobierno e integridad

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

Impacto
Interno y Externo

Contribución proactiva a los desafíos ambientales globales

13 ACCIÓN POR EL CLIMA

Impacto
Interno y Externo

Anticipación e innovación

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

Impacto
Interno y Externo

Solidez y crecimiento

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Impacto
Interno y Externo

Liderazgo transformador y alianzas estrtégicas

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Impacto
Interno y Externo

Compromiso con el desarrollo socioeconómico

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

Impacto
Interno y Externo

Atracción, desarrollo y cuidado del mejor talento

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

5 IGUALDAD DE GÉNERO

Impacto
Interno y Externo

Excelencia en el cumplimiento de su actividad

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

Impacto
Interno y Externo

Excelencia en el cumplimiento de su actividad

(GRI 3-3)

ISA VÍAS mantiene un enfoque riguroso en la excelencia operacional, mediante el monitoreo continuo de indicadores y la alineación de metas con objetivos estratégicos y estándares de calidad. Esto se sustenta en la gestión de las Normas ISO 9.001, 14.001, 39.001 y 45.001, la Norma Chilena 3262 y el Modelo de Compliance. A través de auditorías externas y la evaluación constante del progreso, la empresa identifica desafíos, implementa proyectos de mejora y fortalece su desempeño operativo, consolidando así su compromiso con la calidad, la seguridad y la sostenibilidad.

Experiencia del Usuario

(ISA 3)

Entendiendo que la experiencia del usuario es el reflejo del trabajo realizado a nivel operacional, las concesiones de ISA Vías mantienen la certificación en las siguientes normas:

- Calidad (ISO 9.001)
- Seguridad vial (ISO 39.001)
- Ambiental (ISO 14.001)
- Seguridad y Salud en el trabajo (ISO 45.001)

En ese contexto, ISA VÍAS mide la satisfacción de sus clientes, basándose en un indicador que considera la concordancia del usuario frente a la afirmación que se le presenta sobre la atención recibida en cada una de las rutas.

La excelencia operacional se gestiona a través del seguimiento de indicadores, la ejecución de auditorías externas y la alineación de metas con los objetivos estratégicos de la empresa.

Cifras de Gestión de Atención a Usuarios

(ISA 4, ISA 19)

Encuestados satisfechos

2023	2024	2025
85%	84,6%	85%

Cobertura de la medida de satisfacción del cliente

2023	2024	2025
92,5%	99,8%	100%

Favorabilidad de servicio al cliente

2023	2024	2025
92,5%	92,3%	90%

Cumplimiento de atención con ambulancias

2023	2024	2025
94,3%	97,0%	95,55

Cumplimiento de atención con grúas

2023	2024	2025
97,2%	96,87%	93,31

Cumplimiento de atención con patrullas (señalización)

2023	2024	2025
94,1%	95,5%	94,67

Seguridad Vial

La seguridad vial es un pilar estratégico y parte fundamental de nuestro trabajo. Implementamos la norma ISO 39.001 para establecer un sistema de gestión del tráfico en carretera, cumpliendo con los estándares necesarios para fortalecer la seguridad en nuestras vías y garantizar una experiencia de calidad para los usuarios.

Nos hemos propuesto la meta aspiracional de cero muertes de niños en nuestras concesiones al 2030. Para avanzar en este desafío, desarrollamos un plan de trabajo enfocado en dos ejes: infraestructura y educación, factores determinantes en la reducción de siniestros viales.

Medición del Índice de Seguridad Vial (ISV)

Desde 2020, aplicamos el Índice de Seguridad Vial (ISV), basado en el Índice de Riesgo (EuroRAP), para medir la probabilidad de que un usuario sufra un accidente fatal o grave en la ruta. Esta herramienta permite evaluar y reforzar las acciones implementadas en nuestras concesiones, contribuyendo al cumplimiento de nuestra meta de seguridad vial.

Formula ISV: Cantidad de accidentes con fallecidos o heridos graves * 10

Tráfico vehicular * Longitud en km de la ruta

Índice de seguridad vial

10,02%

2023

7,38%

2024

8,35%

2025

Mi Ruta Educativa

Esta iniciativa busca inculcar hábitos seguros en niños y jóvenes, promoviendo la construcción de una cultura vial más responsable en Chile.

Con más de ocho años de implementación, este programa tiene como objetivo enseñar a escolares sobre normativas de tránsito, autocuidado y la importancia de la reflectancia en las rutas. Por medio de metodologías lúdicas y pedagógicas, ha logrado impactar a aproximadamente 10.000 niños y niñas en diversas regiones del país anualmente.

Su relevancia radica en la capacidad de formar a los futuros usuarios de las rutas y convertirlos en agentes de cambio dentro de sus familias, fomentando desde una edad temprana valores de responsabilidad y autocuidado que contribuyen a una movilidad más segura para todos.

Hoy ISA VÍAS cuenta con dos ciudades educativas en Chimbarongo y Vincun, para que niños y jovenes puedan aprender de manera experimental sobre la seguridad vial y normas del tránsito, de manera gratuita.

Gestión de Proveedores

ISA y sus empresas gestionan su cadena de aprovisionamiento bajo criterios éticos, de derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción en todas sus operaciones. En este propósito, involucran a sus proveedores y cadena de suministro, consolidando el concepto de empresa extendida y fortaleciendo el ecosistema empresarial.

ISA VÍAS cuenta con un Código de Conducta para Proveedores que define los criterios mínimos no negociables a los cuales deberán adherirse todos los proveedores con los que mantienen relaciones contractuales. El conocimiento de este código es un requisito previo a la contratación.

Este código se complementa con:

- Código de Ética y Conducta
- Guía Anticorrupción y Antisoborno
- Código de Buen Gobierno Corporativo
- Compromisos con los Grupos de Interé

Por medio de estos instrumentos, ISA y sus empresas ratifican su compromiso de cumplir y promover criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo en toda su cadena de valor, exhortando a sus proveedores a hacer lo mismo.

Clasificación de Proveedores

Según la criticidad de las compras, los proveedores se agrupan en tres categorías:

Buen gobierno e integridad

Representan un alto monto de inversión y son esenciales para la operación del negocio. Abarcan nueve de las 59 categorías de proveedores, incluyendo asfalto, peajes, servicios de atención a usuarios y mantenimiento de equipos de emergencia en túneles, entre otros.

Proveedores rutinarios

Involucran servicios de menor impacto en la continuidad operacional y con bajo monto de facturación, como asesorías o gastos de viaje.

Proveedores relevantes

Corresponden a contratos de alto monto, pero con menor impacto en la continuidad operacional, como el suministro de electricidad e iluminación, defensas de carreteras y sellos de juntas, entre otros.

Los proveedores con contratos críticos son gestionados de manera centralizada y deben cumplir un proceso de precalificación exhaustivo, que considera criterios legales y financieros, revisión de evaluaciones previas y el cumplimiento del Reglamento de Contratistas y Subcontratistas.

Modelo de Aprovisionamiento

Plan de compras consolidado
¿Qué?

Habilitadores
¿Con qué?

- Competencias Humanas
- Lineamientos Corporaticos
- Gestión Estratégica de Proveedores

Innovación y mejora
¿Con qué?

- Lecciones aprendidas
- Mejoras prácticas

Matriz de seguimiento
¿Quién?

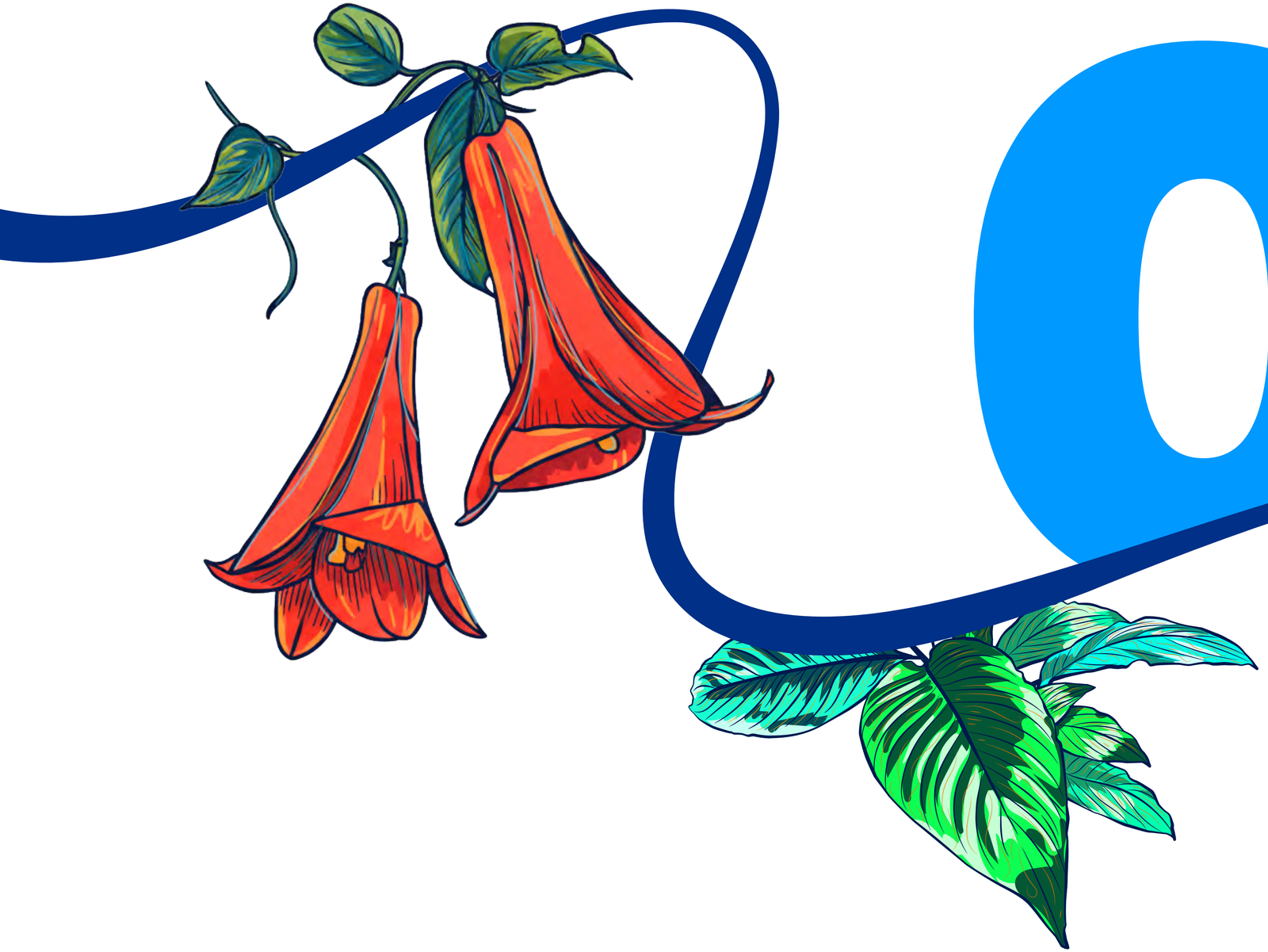
- Nivel de Concentración

Matriz Estratégica
¿Con qué foco?

- Restrictivas > Disponibilidad
- Críticas > Relación con el Proveedor
- Rutinarias > Estandarización y organización de la gestión
- Relevantes > Poder de compra

Sourcing Estratégico de Compras
¿Cómo?

- Construir Proyecto
- Comprender Categoría
- Diseñar estrategia
- Ejecutar compra
- Administrar contratos



05

Personas

La gestión de personas en ISA VÍAS constituye un pilar estratégico para la sostenibilidad y competitividad de la organización. Contar con equipos preparados, versátiles y alineados con los desafíos del sector, permite fortalecer la eficiencia operativa y asegurar altos estándares en la calidad del servicio que la compañía entrega.

Por medio de iniciativas y plataformas formativas, la empresa promueve la actualización permanente de competencias técnicas y de liderazgo, vinculando el crecimiento profesional de sus trabajadores con la estrategia corporativa. Este enfoque facilita la adaptación a entornos cambiantes, impulsa la mejora continua y fomenta la generación de soluciones innovadoras que aportan valor al negocio y a la sociedad.

Asimismo, el desarrollo de las personas es una herramienta clave para atraer y retener talento crítico, reducir los riesgos asociados a la escasez de perfiles estratégicos y fortalecer el compromiso y sentido de pertenencia de los equipos. Estos factores se reflejan en un ambiente laboral favorable y en niveles de rotación controlados.

ISA Vías cuenta con un marco estructurado de políticas, lineamientos y programas, con una gobernanza clara y la supervisión activa de la alta dirección, respaldada por una estructura organizacional dedicada. De este modo, asegura la coherencia entre el desarrollo de sus trabajadores y los objetivos estratégicos de la compañía, consolidando las bases para su vigencia y éxito en el largo plazo.

Hitos de la gestión de personas 2025

Certificaciones clave

- Recertificación de la ISO 45001 en Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, avalando la robustez de los procesos preventivos y el compromiso con ambientes laborales seguros.
- Recertificación en la Norma Chilena 3262 sobre Igualdad de Género y Conciliación, que respalda la integración de buenas prácticas en equidad, conciliación y diversidad.

Gestión preventiva y reducción de accidentabilidad

- ISA VÍAS consolidó una tendencia sostenida a la baja en accidentabilidad de empresas contratistas, reflejada en la mejora continua del indicador TRIF (Tasa de Frecuencia de Lesiones con Tiempo Perdido). El 2025 se logró una reducción del 34.31 % en el indicador TRIF respecto al año 2024, alcanzando un resultado de 0,90.

Reconocimientos externos

- ISA Vías fue distinguida como la empresa N°1 del sector autopistas en el Ranking Merco Talento Chile 2025, que evalúa la capacidad de atracción y fidelización de talento. Este hito releva una propuesta de valor centrada en el desarrollo de las personas, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la construcción de entornos laborales respetuosos y diversos.
- Ruta del Maipo, fue destacada en el Ranking IMAD Empresas 2025, como la compañía con mayor avance en la gestión activa del talento femenino, la incorporación de mujeres en cargos estratégicos y la adopción de políticas de diversidad e inclusión.
- Participación en el Estudio “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo”, liderado por Fundación Chile Unido y El Mercurio, recibiendo menciones destacadas por sus políticas y programas de conciliación, bienestar y flexibilidad, lo que la posiciona como referente en el sector de infraestructura vial.

Cultura inclusiva

- ISA VÍAS fortaleció su cultura inclusiva a partir del trabajo activo del Comité Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), que impulsa iniciativas de sensibilización, liderazgo inclusivo y participación de equipos diversos en la toma de decisiones. Los resultados de la auditoría de recertificación de la NCh 3262 destacaron la madurez de la organización en prácticas de equidad y conciliación, así como la participación transversal en actividades de diversidad y la existencia de canales efectivos para la gestión de inquietudes y propuestas. El comité DEI promovió conversatorios, talleres y campañas internas que incrementaron la percepción positiva sobre inclusión y respeto, logrando que la mayoría de los colaboradores valore el ambiente seguro y la promoción activa de la diversidad por parte de sus líderes.

Dotación

(GRI 2-21, 102-8, 401-1 | DJSI 3.2.2, 3.5.1, 3.5.7, 3.5.8)

Dotación por género

341
NÚMERO DE COLABORADORES

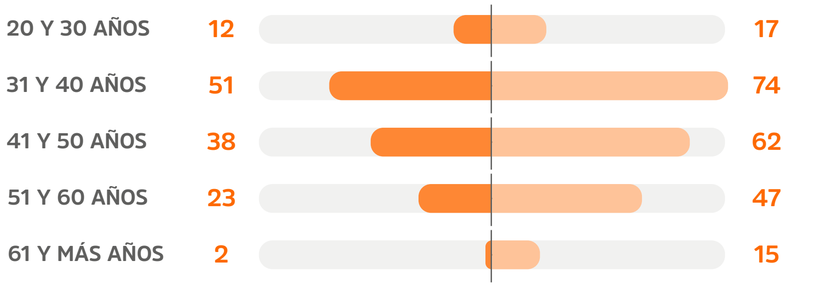
126 Mujer

0 Otros

215 Hombre

0 No revelado

Dotación por rango de edad

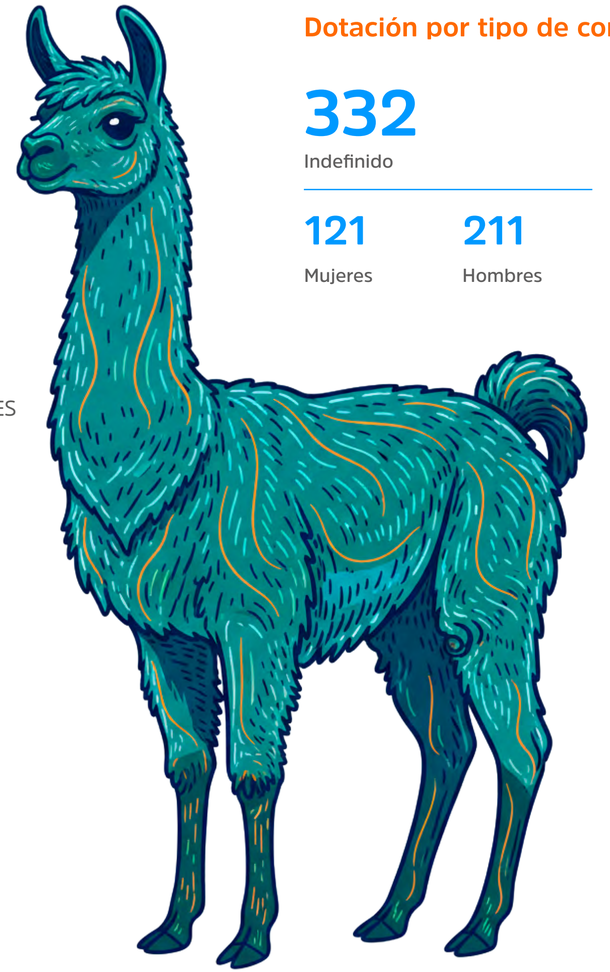


Personas con discapacidad

4 1,133%
Indefinido

1 0,781%
Mujer

3 1,333%
Hombres



Dotación por tipo de contrato

332
Indefinido

121 Mujeres

211 Hombres

9
Fijo

5 Mujeres

4 Hombres

Dotación externa

149
Número de contratistas o personal temporal

3.547
Número total de personas vinculadas a la organización (empleados y contratistas o personal temporal)

Dotación relacionada a áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas

95
Número de empleados en cargos relacionados con áreas de ciencia, tecnología, ingeniería, finanzas, contabilidad y matemáticas (STEM)

22
Número de mujeres en cargos relacionados con áreas STEM

Rotación de trabajadores

(GRI 401-1, ISA 24)

40
N° total de nuevas contrataciones

89
N° total de retiros de personal

24
N° total de retiros voluntarios (renuncias)

62
N° total de retiros no voluntarios (despidos y terminación de contratos)

7
N° de empleados que tuvieron movilidad interna

Dotación por tipo de contrato

Indicador	2023			2024			2025		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
CONTRATO A PLAZO INDEFINIDO	199	123	322	221	126	347	211	121	332
CONTRATO A PLAZO FIJO	6	2	8	1	5	6	4	5	9

Dotación externa

Indicador	2023	2024	2025
NÚMERO DE CONTRATISTAS O PERSONAL TEMPORAL	165	109	149
NÚMERO TOTAL DE PERSONAS VINCULADAS A LA ORGANIZACIÓN (EMPLEADOS Y CONTRATISTAS O PERSONAL TEMPORAL)	15.319	3.974	3.547

Dotación relacionada a áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas

Indicador	2023	2024	2025
NÚMERO DE EMPLEADOS EN CARGOS RELACIONADOS CON ÁREAS DE CIENCIA, TECNOLOGÍA, INGENIERÍA, FINANZAS, CONTABILIDAD Y MATEMÁTICAS (STEM)	64	93	95
NÚMERO DE MUJERES EN CARGOS RELACIONADOS CON ÁREAS STEM	19	31	22

Rotación de trabajadores

(GRI 401-1, ISA 24)

Indicador	2023	2024	2025
N° TOTAL DE NUEVAS CONTRATACIONES	40	65	40
N° TOTAL DE RETIROS DE PERSONAL	80	40	89
N° TOTAL DE RETIROS VOLUNTARIOS (RENUNCIAS)	22	4	24
N° TOTAL DE RETIROS NO VOLUNTARIOS (DESPIDOS Y TERMINACIÓN DE CONTRATOS)	58	34	62
N° DE EMPLEADOS QUE TUVIERON MOVILIDAD INTERNA	6	2	7

* Incluye el cierre de Ruta del Bosque en febrero del 2023, una vez que la concesión dejó de operar.

Desarrollo del capital humano

Ambiente de trabajo

(DJSI 3.5.1) (GRI 3-3)

Después de más de 10 años midiendo el clima organizacional con el mismo enfoque, el 2025 ISA y sus empresas evolucionaron a un nuevo enfoque.

Este nuevo modelo de medición, basado en Great Place to Work®, no es solo una herramienta técnica. Es una decisión, una apuesta por dejar atrás la lógica de las encuestas como cumplimiento, y abrir un camino donde la escucha activa, la confianza y la conversación sean los verdaderos protagonistas.

Se pasó de un índice de favorabilidad que simplificaba las percepciones, a un modelo que integra múltiples variables demográficas, culturales, de liderazgo, experiencia y propósito.

Dimensiones que mide el modelo

El modelo agrupa la experiencia de los colaboradores en 5 dimensiones clave:

1

Credibilidad:

Evalúa la comunicación, coordinación, visión, honestidad y accesibilidad del liderazgo.

2

Respeto:

Mide el interés genuino de la organización por el desarrollo, el bienestar, la colaboración y la vida personal de las personas.

3

Ecuanimidad:

Aborda la equidad en la remuneración, trato justo, ausencia de favoritismos y capacidad de apelación.

4

Compañerismo:

Mide la fraternidad, hospitalidad y sentido de equipo entre compañeros.

5

Orgullo:

Evalúa cómo se sienten los colaboradores respecto a su trabajo, su equipo y la empresa como parte de la sociedad.

Principios Culturales

El 2025 fueron presentados los seis principios culturales que contienen los comportamientos necesarios para que los colaboradores de la empresa contribuyan a la estrategia corporativa.

Estos principios son las declaraciones que enuncian la forma en que hacemos las cosas en ISA y sus empresas: las formas en que nos relacionamos, gestionamos nuestro desempeño y trabajo, lideramos y nos hacemos cargo de nuestras responsabilidades.

Cada uno de los seis principios culturales contienen comportamientos, segmentados según rol: operativos, profesionales y líderes.

Primero la Vida

Nos cuidamos y cuidamos el planeta

Éticos siempre

Somos transparentes y coherentes con nuestros principios

Apasionados por la excelencia

Nos comprometemos con resultados excepcionales y sostenibles.

Escuchamos con respeto y hablamos con claridad

Lideramos desde la Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia.

Hacemos posible lo imposible

Creamos soluciones innovadoras con anticipación y tecnología.

Somos un solo equipo

Construimos nuestra fortaleza desde la colaboración.

Desarrollo del Talento

(GRI 404-1, 404-2) (GRI 3-3)

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

En 2025 la compañía destinó $401.679.142, equivalente al 2% del ingreso anual, a capacitación y formación, beneficiando al 100% de la dotación total.

$401.679.142

Destinado a capacitación y formación

Además, continuó potenciando el liderazgo de los equipos por medio de mentorías o entrenamiento, programa de desarrollo del liderazgo y programa de transición digital.

- **Programa de Desarrollo de Liderazgo.** Orientado al desarrollo de competencias de liderazgo que permiten a los jefes de proceso evolucionar desde la ejecución técnica hacia un liderazgo más consciente, comunicador y adaptativo. 40 participantes (11%).
- **Taller Inteligencia Artificial para Líderes.** IA Executive. Capacitación diseñada para perfiles directivos, abordando el uso de IA aplicada, desde un punto de vista contextual y estratégico, pero sobre todo práctico y relacionado con el rubro de ISA. 37 participantes (10%).

Principales programas y herramientas

Campus ISA

Universidad corporativa de ISA y sus empresas, orientada a fortalecer las capacidades estratégicas del negocio y promover el desarrollo continuo de las personas. Posee una estructura basada en Escuelas, con un total de 7, entre las cuales se encuentra la Escuela de Vías, con un total de 14, 5 horas.

Escuela de Vías

Oferta formativa especializada, que contribuye al cumplimiento de la estrategia, mediante la actualización y transferencia de conocimientos clave para el fortalecimiento técnico del negocio vial. Cuenta con el apoyo y experiencia de líderes de ISA Vías y con aliados de la academia y expertos del sector. Su oferta se organiza en academias orientadas a concesiones viales, crecimiento, ingeniería y construcción, operaciones y sostenibilidad.

Planes Individuales de Desarrollo

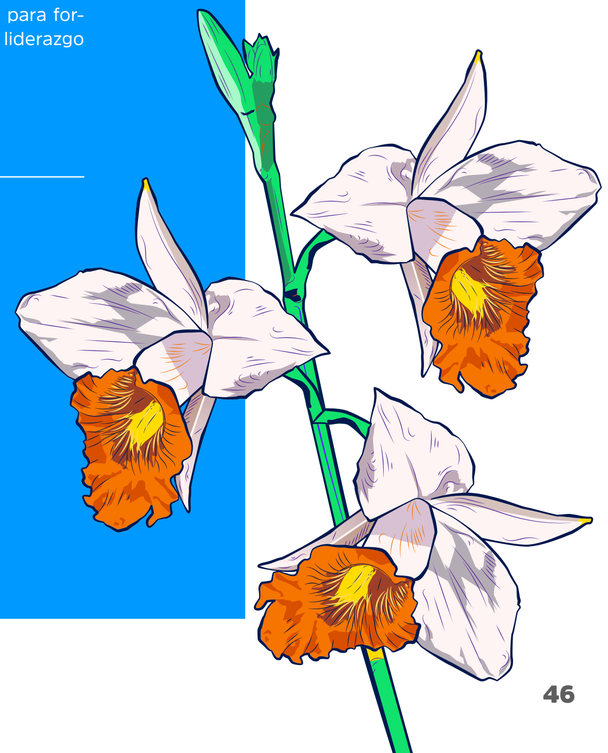
Basados en el modelo 70-20-10, combinan aprendizaje en el puesto, mentoría y formación formal, adaptados a las necesidades de cada colaborador.

Gestión de Talento y Sucesión

Identificación de cargos críticos y preparación de sucesores, con una meta del 70% de cobertura interna para 2030. Este proceso es revisado y actualizado anualmente por la alta dirección.

Programas de Liderazgo

Incluyen coaching, mentoría y talleres para fortalecer las capacidades de gestión y liderazgo en todos los niveles.



Personas capacitadas durante el año desagregado por sexo y cargo

	Mujeres	Hombres	Total
TOTAL EMPLEADOS NIVEL 1	3	7	10
TOTAL EMPLEADOS NIVEL 2	16	54	70
TOTAL EMPLEADOS NIVEL 3	115	165	280
TOTAL	134	226	360

Capacitación en temas relacionados con el acoso laboral y sexual

	2025
NÚMERO DE PERSONAS CAPACITADAS	341
PORCENTAJE DE PERSONAS CAPACITADAS	100

Indicadores de formación y enseñanza

	2024	2025
TOTAL HORAS DE FORMACIÓN	28.445	26.601
NÚMERO DE HORAS DE FORMACIÓN MUJERES	12.962	9.169
NÚMERO DE HORAS DE FORMACIÓN HOMBRES	15.483	17.432
MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN	-	78
MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN MUJERES	-	138
MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN HOMBRES	-	47

Indicadores de formación y enseñanza por categoría laboral

	Mujeres		Hombres	
	2024	2025	2024	2025
HORAS DE FORMACIÓN NIVEL 1	98	715	1.072	65
MEDIA HORAS DE FORMACIÓN NIVEL 1	49	42	153	3
HORAS DE FORMACIÓN NIVEL 2	1.997	1.080	1.975	6.384
MEDIA HORAS DE FORMACIÓN NIVEL 2	143	9	46	15
HORAS DE FORMACIÓN NIVEL 3	11.030	7.374	13.925	10.983
MEDIA HORAS DE FORMACIÓN NIVEL 3	92	14	1.981	19

Evaluación de Desempeño

(GRI 404-3)

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

Indicadores de evaluación de desempeño	
NÚMERO DE MUJERES CON EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	124
PORCENTAJE DE MUJERES CON EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	36,36
NÚMERO DE HOMBRE CON EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	213
PORCENTAJE DE HOMBRES CON EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	62,46
NÚMERO DE TRABAJADORES CON EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO CATEGORÍA LABORAL 1 Y 2	37
PORCENTAJE DE TRABAJADORES CON EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO CATEGORÍA LABORAL 1 Y 2	10,85
NÚMERO DE TRABAJADORES CON EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO CATEGORÍA LABORAL 3	300
PORCENTAJE DE TRABAJADORES CON EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO CATEGORÍA LABORAL 3	87,98
TOTAL DE TRABAJADORES CON EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	337*

*únicamente trabajadores con más de tres meses en la empresa cuentan con evaluación.

Equidad, Diversidad e Inclusión

ISA VÍAS trabaja para construir un entorno laboral más diverso, inclusivo y equitativo, abordando desafíos, aprovechando oportunidades y aprendiendo continuamente para impulsar una transformación positiva en la cultura organizacional.

La gestión de equidad, diversidad e inclusión se evalúa mediante indicadores de gestión y percepción en diversas áreas, como género, conciliación, reclutamiento y selección, compensaciones, desarrollo de carrera, ambiente seguro, formación, infraestructura y salud integral. Estos indicadores permiten monitorear avances y tomar medidas correctivas cuando sea necesario.

ISA Vías está certificada bajo la Norma Chilena NCh 3262, lo que respalda la integración de buenas prácticas en sus procesos.

Política de Equidad

La empresa cuenta con un procedimiento específico que define los mecanismos, responsabilidades y acciones en la gestión de compensaciones, remuneración fija y variable. Este procedimiento garantiza la competitividad externa y la equidad interna, alineándose con los objetivos estratégicos y cumpliendo el marco legal aplicable a todos los colaboradores.

Además, ISA Vías dispone de un indicador de segregación salarial, diseñado para asegurar una remuneración equitativa sin distinción de género, religión, diversidad, ideología, discapacidad u otras características personales. La meta establecida es mantener esta brecha en un 5% o menos.

Monitoreo y análisis de igualdad salarial por género

En línea con su compromiso con la equidad salarial, ISA VÍAS monitorea y divulga los resultados del análisis de igualdad salarial por género. La cobertura de estos datos incluye más del 75% de los trabajadores equivalentes a jornada completa (FTEs), lo que permite evaluar con precisión la compensación dentro de la organización.

El análisis de los datos refleja una compensación libre de sesgo de género, donde las diferencias salariales se explican principalmente por factores como la antigüedad en la empresa.

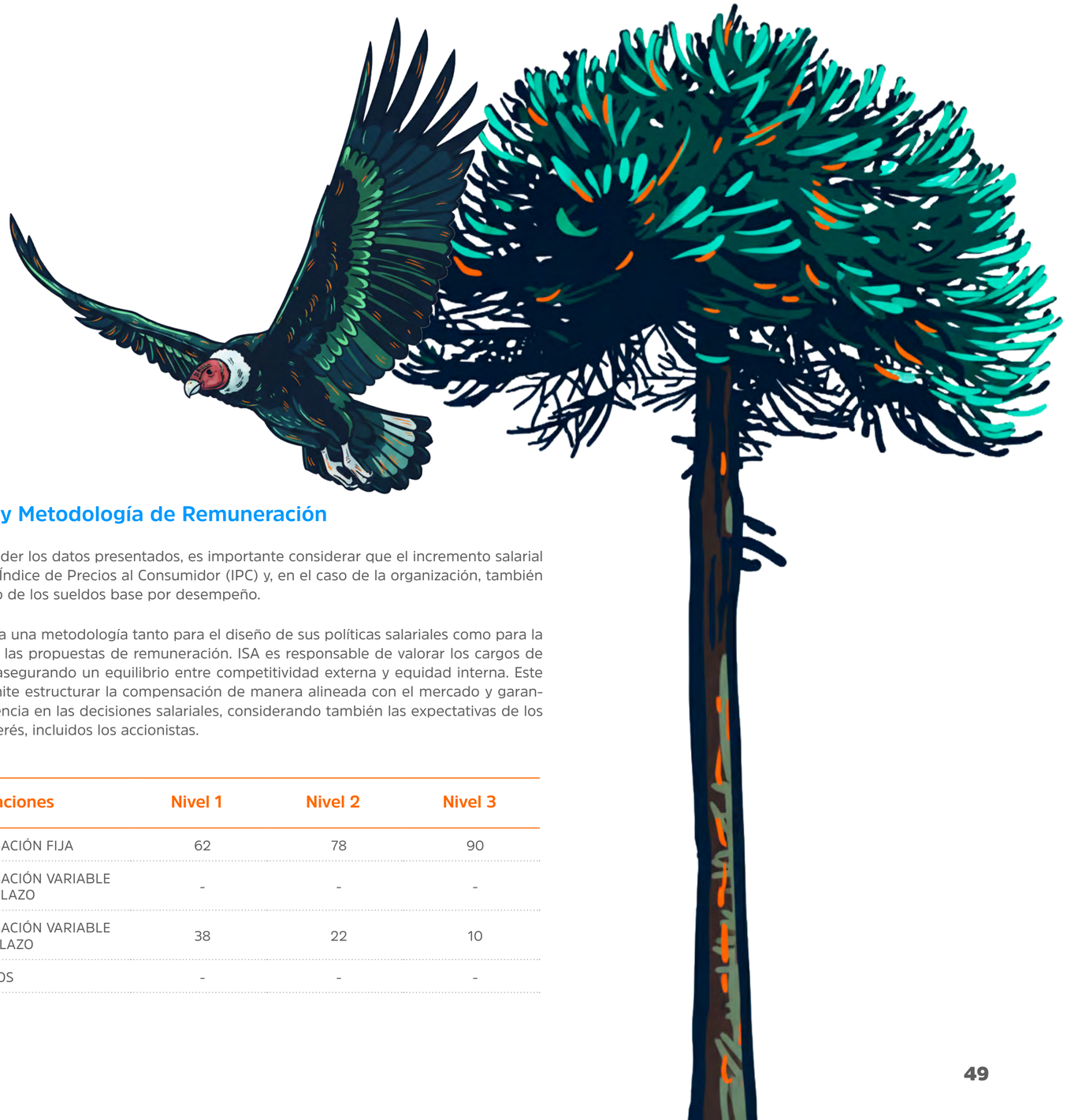
Compensación Media Anual

	2023	2024	2025
PERSONA MEJOR PAGADA	284.367.380	250.212.000	280.683.180
PROMEDIO DE LA ORGANIZACIÓN (SIN INCLUIR LA PERSONA MEJOR PAGADA)	23.098.890	47.761.000	35.276.314

Incremento de Compensación Anual (%)

	2023	2024	2025
PERSONA MEJOR PAGADA	15,7	4,5	4,5
PROMEDIO DE LA ORGANIZACIÓN (SIN INCLUIR LA PERSONA MEJOR PAGADA)	10,9	5,5	5

Estos datos permiten evaluar la evolución de la compensación en la empresa y asegurar que las políticas salariales mantengan un enfoque equitativo y transparente.



Contexto y Metodología de Remuneración

Para comprender los datos presentados, es importante considerar que el incremento salarial se basa en el Índice de Precios al Consumidor (IPC) y, en el caso de la organización, también en el aumento de los sueldos base por desempeño.

ISA VÍAS utiliza una metodología tanto para el diseño de sus políticas salariales como para la evaluación de las propuestas de remuneración. ISA es responsable de valorar los cargos de primer nivel, asegurando un equilibrio entre competitividad externa y equidad interna. Este enfoque permite estructurar la compensación de manera alineada con el mercado y garantizar la coherencia en las decisiones salariales, considerando también las expectativas de los grupos de interés, incluidos los accionistas.

Compensaciones	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
% COMPENSACIÓN FIJA	62	78	90
% COMPENSACIÓN VARIABLE DE LARGO PLAZO	-	-	-
% COMPENSACIÓN VARIABLE DE CORTO PLAZO	38	22	10
% BENEFICIOS	-	-	-

Conciliación Vida Familiar, Laboral y Personal

ISA Vías cuenta con un Programa de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, en cumplimiento con la Norma Chilena de Igualdad y Conciliación, que promueve el bienestar de sus colaboradores y apoya la maternidad/paternidad. Como parte de esta iniciativa, la empresa dispone de una Sala de Lactancia para trabajadoras y brinda facilidades de guardería para menores de dos años. Asimismo, cuenta con lineamientos asociados a la flexibilidad laboral y al acompañamiento en procesos de cambio organizacional.

Además, la compañía otorga licencia de maternidad y paternidad, respetando los días establecidos por la ley y agregando días adicionales. La licencia de maternidad se extiende a 213 días, sumando tres días a los 210 legales, mientras que la licencia de paternidad alcanza ocho días, con tres adicionales a los cinco exigidos por la normativa vigente.

Licencias de maternidad/paternidad	2021	2022	2023	2024	2025
NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS HOMBRES QUE UTILIZARON EL PERMISO PARENTAL	6	2	5	8	2
NÚMERO TOTAL DE EMPLEADAS MUJERES QUE UTILIZARON EL PERMISO PARENTAL	5	1	2	2	7
NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS HOMBRES QUE VOLVIÓ A TRABAJAR EN EL PERÍODO DEL INFORME DESPUÉS DE QUE SU PERMISO PARENTAL TERMINÓ	6	2	5	8	2
NÚMERO TOTAL DE EMPLEADAS MUJERES QUE VOLVIÓ A TRABAJAR EN EL PERÍODO DEL INFORME DESPUÉS DE QUE SU PERMISO PARENTAL TERMINÓ	5	1	2	2	2
NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS HOMBRES QUE REGRESARON AL TRABAJO TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PERMISO PARENTAL QUE CONTINUARON EMPLEADOS(AS) 12 MESES DESPUÉS DE SU REGRESO AL TRABAJO	2	2	5	7	2
NÚMERO TOTAL DE EMPLEADAS MUJERES QUE REGRESARON AL TRABAJO TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PERMISO PARENTAL QUE CONTINUARON EMPLEADOS(AS) 12 MESES DESPUÉS DE SU REGRESO AL TRABAJO	2	1	2	2	2
TASA DE REGRESO AL TRABAJO DE EMPLEADOS HOMBRES QUE UTILIZARON EL PERMISO PARENTAL	100	100	0,71	0,8	0,2
TASA DE REGRESO AL TRABAJO DE EMPLEADAS MUJERES QUE UTILIZARON EL PERMISO PARENTAL	50	100	0,29	0,2	0,8

Asimismo, la empresa cuenta con un Manual de Beneficios, aplicable a todos los trabajadores, que contempla beneficios en salud y educación, entre otros.

Beneficios

Seguros

- SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD, DENTAL Y CATASTRÓFICO
- SEGURO DE VIDA
- SEGURO ONCOLÓGICO
- SEGURO DE MASCOTAS

Apoyo en salud y bienestar

- VACUNA ANTIGRIPAL
- COMPENSACIÓN DE LICENCIAS MÉDICAS: 70% SOBRE EL MONTO NO CUBIERTO POR EL SISTEMA DE SALUD
- TRES DÍAS DE PAGO AL 100% POR LA PRIMERA LICENCIA MÉDICA DEL AÑO

Asignaciones y permisos especiales

- ASIGNACIÓN POR MATRIMONIO, UNIÓN CIVIL, NACIMIENTO, ADOPCIÓN, FALLECIMIENTO, NAVIDAD Y FIESTAS PATRIAS
- PAGO POR SALA CUNA
- PERMISO ADICIONAL AL LEGAL POR MATRIMONIO, UNIÓN CIVIL, NACIMIENTO, ADOPCIÓN, FAMILIAS CUIDADORAS Y FALLECIMIENTO

Días libres adicionales

- POR ANTIGÜEDAD
- POR CUMPLEAÑOS
- POR TÉRMINO DE ESTUDIOS
- POR CAMBIO DE DOMICILIO

Apoyo financiero

- PRÉSTAMO SIMPLE
- PRÉSTAMO POR CALAMIDAD Y EMERGENCIA DE SALUD

Reconocimientos y actividades

- RECONOCIMIENTO POR ANTIGÜEDAD
- ACTIVIDADES RECREATIVAS: CELEBRACIÓN DE ANIVERSARIO, FIESTAS PATRIAS, PASEO DE FIN DE AÑO Y FIESTA DE TÉRMINO DE AÑO

Prácticas laborales

Las relaciones laborales están basadas en el respeto, la confianza, la coherencia y la empatía, factores que favorecen la generación de espacios de diálogo fluidos. En ese contexto, ISA Vías cuenta con cuatro sindicatos, con acuerdos de Negociación Colectiva que cubren al 100% de los trabajadores sindicalizados y que se encuentran al día.

Durante el 2025, estos fueron los porcentajes de colaboradores cubiertos por los convenios de negociación colectiva:

71%
PORCENTAJE DE COBERTURA 2025

70%
2024

60%
2023

* La dotación de Ruta del Loa no cumple con el número mínimo de trabajadores.

Colaboradores representados por sindicatos o pactos colectivos

243
NÚMERO DE COLABORADORES REPRESENTADOS POR SINDICATOS O PACTOS COLECTIVOS

255
2024

236
2023

77
2022

Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

(GRI 406-1)

	2023	2024	2025
NÚMERO DE CASOS	0	0	0
MEDIDAS Y ACCIONES CORRECTIVAS	0	0	0

Seguridad y Salud en el Trabajo

(GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8 | DJSI 3.7.1)

Sistema de Gestión de Salud y Seguridad

El valor de la vida es fundamental por lo que hemos desarrollado un Sistema de Seguridad y Salud orientado a proteger a sus colaboradores, contratistas, subcontratistas y servicios transitorios. Este sistema permite gestionar de manera preventiva los riesgos laborales, prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales, y monitorear anualmente los incidentes.

Para asegurar su eficacia, el sistema se sustenta en estándares reconocidos, como la Certificación PEC Estándar y Competitivo de Mutual de Seguridad, enfocada en el cumplimiento normativo y el control de riesgos no tolerables, además de la implementación de la Norma ISO 45.001, que refuerza la gestión en seguridad y salud ocupacional.

Identificación y evaluación de riesgos

Con el propósito de fortalecer la participación de los colaboradores en la identificación de peligros, evaluación de riesgos y gestión de controles operacionales, se conforma un equipo de trabajo liderado por el jefe o Analista Senior de Seguridad y Salud en el Trabajo de cada empresa. Este equipo, integrado por jefes de procesos, personal del área de SST, administradores de contrato y colaboradores, trabaja en la revisión y actualización de la matriz IPER a través de reuniones programadas, en las que los participantes reciben capacitación y orientación sobre la gestión de riesgos.

Para una correcta identificación de peligros, se consideran los siguientes factores:

Experiencia previa

Revisar incidentes pasados, incluidas emergencias y sus causas, para aprender de ellos y prevenir su repetición.

Estructura y cultura organizacional

Evaluar cómo se organiza el trabajo, considerando factores sociales, el liderazgo y la cultura de seguridad dentro de la empresa.

Tipo de actividades

Diferenciar entre tareas rutinarias y no rutinarias, identificando los posibles riesgos asociados a cada una.

Planes de acción en SST

Para gestionar eficazmente los riesgos laborales y mejorar el Sistema de Gestión de SST, se establecen planes de acción que priorizan los riesgos según su criticidad y la probabilidad de ocurrencia de un incidente. Este enfoque permite optimizar los recursos y actuar sobre aquellos riesgos con mayor impacto potencial en la seguridad y salud de los trabajadores.

Notificación de peligros y situaciones de riesgo

Los colaboradores pueden notificar peligros o situaciones de riesgo laboral a través de la app, de las Caminatas de Liderazgo Visible y/o mediante el reporte de condiciones y actos inseguros. Estas herramientas facilitan la identificación temprana de riesgos y contribuyen a la mejora continua en seguridad.

Para acceder rápidamente a estas opciones, los trabajadores pueden escanear el siguiente Código QR.

Caminatas de Liderazgo Visible

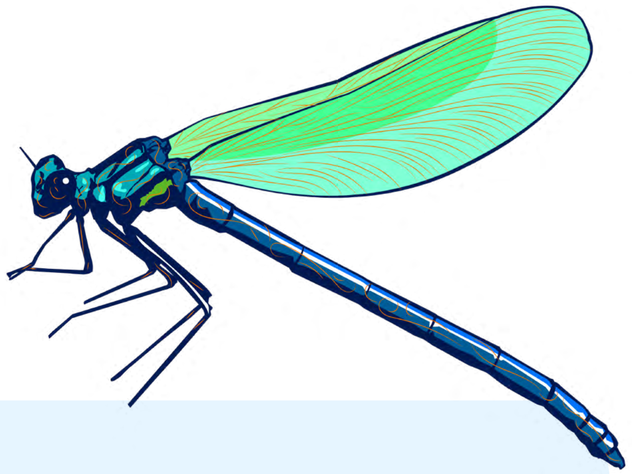
Buscan fortalecer la cultura de seguridad y consolidar el compromiso con la prevención en el trabajo.

- Aplicar en terreno los principios y buenas prácticas de SST para colaboradores y contratistas.
- Fortalecer la cercanía con las operaciones y los trabajadores, promoviendo el liderazgo y fomentando la gestión de la SST, reforzando la confianza dentro del equipo.
- Verificar el cumplimiento de políticas, procedimientos y normativas en seguridad y salud laboral.
- Proporcionar retroalimentación a los trabajadores sobre las condiciones y comportamientos observados, registrando la información con el equipo de SST.

Servicios de Salud y Prevención

Los servicios de salud en el trabajo tienen un rol determinante en la identificación y eliminación de peligros, así como en la reducción de riesgos laborales. Para ello, se realizan inspecciones periódicas, capacitaciones y la aplicación de protocolos del Ministerio de Salud, que permiten detectar a tiempo la exposición a riesgos.

Para garantizar la calidad de estos servicios y facilitar el acceso a los trabajadores, la empresa aplica protocolos con participación de todos los colaboradores y refuerza su difusión mediante distintos canales de comunicación, asegurando que la información esté disponible para todos.



Declaración Compromisos con la Vida

ISA Vías busca garantizar un entorno de trabajo seguro, promoviendo una cultura preventiva y protegiendo la integridad de todas las personas.

Antes de ejecutar una tarea, es fundamental planificar, intervenir y detener los trabajos si es necesario. Si un trabajador considera que una tarea puede representar un riesgo para su salud o seguridad, debe informar de inmediato a su supervisor y aplicar los principios del programa, sin enfrentar represalias por negarse a realizar una actividad que pueda generar un incidente o una enfermedad profesional.

Asimismo, todo trabajador tiene el derecho y la responsabilidad de reportar condiciones o actos inseguros. En la organización, no existen represalias para quienes realicen estas notificaciones, ya sean colaboradores internos o contratistas.

En 2025, nos reunimos con todos nuestros contratistas y subcontratistas para iniciar la Semana de la Vida de ISA VÍAS y sus rutas, ocasión en la que registramos una participación histórica. En ella les transmitimos el compromiso de trabajar cada día por la salud, la seguridad y el bienestar de todas las personas que hacen parte de nuestra organización. Porque cuidar la vida es nuestra mayor responsabilidad. Por su parte, cada uno de ellos respaldó esta declaración mediante la firma del compromiso primero la vida.

Formación en Riesgos Laborales

De manera periódica, se imparten los siguientes cursos de formación sobre riesgos laborales, actividades peligrosas o situaciones de riesgo:

- Inducción de riesgos laborales a los que están expuestos.
- Uso de extintores (obligatorio para todo el personal).
- Teletrabajo, dirigido al personal que realiza trabajo híbrido.
- Conducción a la defensiva, cuando aplique.
- Riesgos eléctricos, cuando aplique.
- Orientación en prevención de riesgos, cuando aplique.
- Investigación de accidentes bajo metodología árbol de causa, cuando aplique.
- Diagnóstico de Cultura de Seguridad Vial, cuando aplique.
- Control de Riesgos para la Radiación Ultravioleta, cuando aplique.
- Trabajo en altura, cuando aplique.

Gestión de Riesgos y Prevención de Lesiones Laborales

En el marco de la seguridad laboral, se identifican y evalúan los riesgos asociados a las actividades diarias mediante la identificación de peligros y evaluación de riesgos. A través de este proceso, se han determinado los principales tipos de lesiones laborales para colaboradores y contratistas.

Colaboradores

- FRACTURAS
- GOLPES
- INCIDENTES PROVOCADOS POR USUARIOS EN LA SOCIEDAD CONCESIONARIA

Contratistas

- CORTE/HERIDA
- FRACTURAS
- GOLPE, CONTUSIÓN, APLASTAMIENTO

Para mitigar estos riesgos, se aplican medidas basadas en la jerarquía de control, priorizando la eliminación y sustitución de peligros, el uso de controles ingenieriles y administrativos, y la implementación de Equipos de Protección Personal (EPP) cuando sea necesario. Además, se adoptan acciones correctivas a partir de los cuasi incidentes reportados, con el objetivo de prevenir la materialización de accidentes.

En cuanto al monitoreo de la seguridad laboral, las tasas de accidentes se calculan con base en 1.000.000 de horas trabajadas, lo que permite evaluar el impacto de las medidas implementadas y fortalecer la gestión de prevención de riesgos.

Tasas de incidentes y accidentes de trabajo

Indicadores colaboradores	2023	2024	2025
NÚMERO DE HORAS TRABAJADAS	704.957	723.313	727.276
NÚMERO DE FALLECIMIENTOS RESULTANTES DE UNA LESIÓN POR ACCIDENTE LABORAL	0	0	0
TASA DE FALLECIMIENTOS RESULTANTES DE UNA LESIÓN POR ACCIDENTE LABORAL	0	0	0
NÚMERO DE LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL CON GRANDES CONSECUENCIAS (SIN INCLUIR FALLECIMIENTOS)	0	0	0
TASA DE LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL CON GRANDES CONSECUENCIAS (SIN INCLUIR FALLECIMIENTOS)	0	0	0
NÚMERO DE LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL REGISTRABLES	0	0	0
TASA DE LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL REGISTRABLES	0	0	0

Tasas de incidentes y accidentes de trabajo

Indicadores contratistas	2023	2024	2025
NÚMERO DE HORAS TRABAJADAS	7.727.022	7.315.726	5.940.330
NÚMERO DE FALLECIMIENTOS RESULTANTES DE UNA LESIÓN POR ACCIDENTE LABORAL	0	0	0
TASA DE FALLECIMIENTOS RESULTANTES DE UNA LESIÓN POR ACCIDENTE LABORAL	0	0	0
NÚMERO DE LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL CON GRANDES CONSECUENCIAS (SIN INCLUIR FALLECIMIENTOS)	3	3	1
TASA DE LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL CON GRANDES CONSECUENCIAS (SIN INCLUIR FALLECIMIENTOS)	0,39	0,41	0,17
NÚMERO DE LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL REGISTRABLES	17	11	6
TASA DE LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL REGISTRABLES	2,2	1,5	1,01

Tasa de Frecuencia de Lesiones con Pérdida de Tiempo (LTIFR)

Colaboradores	2025
NÚMERO DE LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL REGISTRABLE CON TIEMPO PERDIDO	28
LTIFR	38,5

Tasa de Frecuencia de Lesiones con Pérdida de Tiempo (LTIFR)

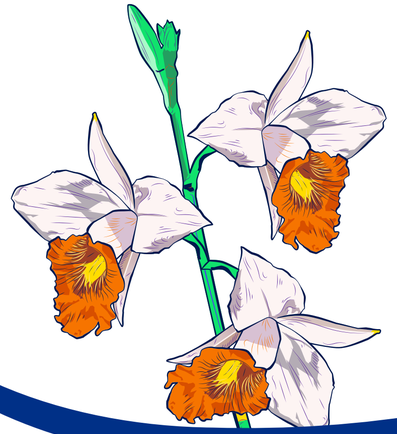
Contratistas	2025
NÚMERO DE LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL REGISTRABLE CON TIEMPO PERDIDO	28
LTIFR	4,714

Ausentismo laboral

	Colaboradores			Contratistas		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
NÚMERO DE TRABAJADORES QUE SE AUSENTARON POR UN PERÍODO BREVE	0	2	0	5	148	489
NÚMERO DE LESIONES DE AUSENCIA PROLONGADA	0	1	0	14	11	1

Dolencias y enfermedades

	Colaboradores			Contratistas		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
NÚMERO DE FALLECIMIENTOS RESULTANTES DE UNA DOLENCIA O ENFERMEDAD LABORAL	0	0	0	0	0	0
NÚMERO DE CASOS DE DOLENCIAS Y ENFERMEDADES LABORALES REGISTRABLES	0	0	1	0	0	0



06

Comunidad

Conexión Desarrollo es el modelo de gestión social que guía el trabajo de ISA Vías con las comunidades. A través de sus programas, impulsa el desarrollo sostenible en los territorios en los que está presente, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de sus habitantes y fortaleciendo la relación con el entorno.

Lanzamiento “Relatos de la Ruta Odisea de los Andes”

ISA Vías contribuyó al financiamiento de este manual turístico desarrollado por la Asociación Gremial Andes Colchagua y la Oficina de Turismo de San Fernando. El objetivo de esta publicación, tal como señala su introducción, es “entregar a los visitantes del Alto Colchagua una experiencia que integra el valle, los vinos y los productos locales con la cordillera de los Andes, su belleza natural y las actividades y emociones que allí se pueden experimentar”.

Inauguración de una nueva ciudad educativa en Chimbarongo

ISA Vías inauguró su segunda Ciudad Educativa, ubicada en Chimbarongo, Región de O’Higgins. El espacio, gestionado por Ruta del Maipo, forma parte del programa Mi Ruta Educativa y representa un hito en la apuesta de la compañía por formar a conductores del futuro más conscientes y responsables. La instalación se extiende por 6.000 m^2, e incorpora múltiples elementos urbanos pensados para que niños y niñas aprendan en un entorno seguro y realista. Entre sus principales atractivos destacan una pasarela inclusiva, pasos peatonales, zonas de aceleración, señalética y mobiliario vial, que replican el centro urbano de Chimbarongo con elementos culturales de la zona, como homenaje a los artesanos del mimbre.

Este proyecto se enmarca en la visión integral de sostenibilidad y vinculación comunitaria que impulsa ISA Vías en cada una de sus concesiones, tal como lo ha demostrado con la apertura de la Ciudad Educativa de Temuco, en la Región de la Araucanía en el 2024.

Voluntariado: Transformando comunidades y entornos

Por intermedio de sus programas de voluntariado, ISA Vías impulsa iniciativas que generan un impacto positivo en las comunidades y el entorno, fomentando la participación de sus colaboradores en diversas actividades de apoyo social y ambiental.

Durante 2025 se realizaron diversas actividades de voluntariado, que contaron con la participación de más de 120 colaboradores.

+120

COLABORADORES PARTICIPARON

Actividades voluntariado 2025

Inpiring Girls

ISA Vías materializó una alianza con la fundación y red internacional Inspiring Girls, iniciativa que busca potenciar la autoestima, la comunicación y la proyección personal de las jóvenes a través del contacto directo con mujeres líderes. En esta primera versión contamos con 12 mentoras que son parte de los distintos equipos de ISA VÍAS en Chile y sus rutas.

Reforestación urbana

Junto con la Fundación Reforestemos realizamos la plantación de 100 árboles nativos en el Parque El Canelo, de la comuna de Puente Alto. Se alcanzaron más de 1.5 metros, ideales para actuar como filtros naturales frente a contaminantes urbanos, entregar sombra y dar refugio a la biodiversidad. En esta actividad también participaron miembros de la comunidad y representantes del municipio.

Limpieza Río Toltén

Colaboradores de Ruta de la Araucanía participaron de la IV Gran Travesía Comunitaria de Limpieza, donde junto a casi 300 vecinos ayudaron a recuperar las riberas de los ríos Allipén y Toltén. Esta actividad permitió aportar al cuidado del ecosistema local y fortalecer el compromiso ambiental de nuestra comunidad. Se registraron 10 toneladas de residuos retirados y 90 kilómetros de limpieza.

Make a Wich

El voluntariado Make-A-Wish tiene como propósito llevar esperanza y alegría a niños que enfrentan enfermedades graves, cumpliendo sus deseos más significativos. En esta iniciativa, ISA Vías en Chile hizo realidad los sueños de tres niños, creando experiencias únicas que les permitieron vivir momentos de felicidad y optimismo junto a sus familias.

Teletón

Actividades ejecutadas por los colaboradores para la recaudación de fondos para la campaña Teletón. Dicho evento benéfico busca recaudar fondos a nivel país para la rehabilitación de niños y jóvenes con discapacidades motrices.

Fundación Soy Más

Contribuimos con esta iniciativa que ofrece apoyo integral para jóvenes madres, con la entrega de 2 charlas a las alumnas del programa.

CONIN

Colaboradores de la empresa organizaron una campaña invernal reuniendo pañales, toallas y pijamas para niños de CONIN. La entrega se realizó directamente en sus instalaciones, instancia en la que también se realizó un recorrido para conocer de cerca su importante trabajo y cómo estas donaciones apoyan su misión.

Mentorías ETM

En el área del emprendimiento, brindamos acompañamiento a emprendedores, ofreciendo orientación y herramientas para fortalecer sus proyectos, impulsando así el desarrollo económico y social.

Indicadores	2024	2025
NÚMERO DE EMPLEADOS VOLUNTARIOS	81	123
NÚMERO DE INVITADOS VOLUNTARIOS	15	30
MONTO INVERTIDO POR LA COMPAÑÍA (LOGÍSTICA, MATERIALES, BEBIDAS, SNACKS, ETC.)	3.700.000 CLP	12.500.000 CLP
NÚMERO DE PERSONAS BENEFICIADAS EN LAS COMUNIDADES	112	3.000
NÚMERO DE HORAS LABORALES INVERTIDAS POR CADA EMPLEADO	2,5	37
NÚMERO DE HORAS PERSONALES INVERTIDAS POR CADA EMPLEADO	1	10
NÚMERO DE HORAS INVERTIDAS POR CADA INVITADO (NO EMPLEADO) PARTICIPANTE	2	7
NÚMERO TOTAL DE HORAS LABORALES INVERTIDAS = HORAS LABORALES INVERTIDAS POR CADA EMPLEADO X NÚMERO DE EMPLEADOS VOLUNTARIOS	202,5	4.551
NÚMERO TOTAL DE HORAS PERSONALES INVERTIDAS = HORAS PERSONALES INVERTIDAS POR CADA EMPLEADO X NÚMERO DE EMPLEADOS VOLUNTARIOS	81	1.230
NÚMERO TOTAL DE HORAS INVERTIDAS POR INVITADOS= HORAS INVERTIDAS POR CADA INVITADO X NÚMERO DE INVITADOS VOLUNTARIOS	30	36.07

Fortaleciendo el Desarrollo Comunitario

Como parte de su compromiso con el desarrollo territorial y la inversión social, ISA VÍAS ha ampliado su presencia en municipios y comunidades a lo largo del país.

Indicador	2024	2025
NÚMERO DE MUNICIPIOS, COMUNIDADES O COMUNAS EN LAS QUE TIENE PRESENCIA LA EMPRESA	46	51
NÚMERO DE MUNICIPIOS, COMUNIDADES O COMUNAS EN LOS QUE REALIZÓ PROYECTOS SOCIALES DURANTE EL AÑO MEDIDO	43	45
NÚMERO DE MUNICIPIOS, COMUNIDADES O COMUNAS QUE SON CONSIDERADOS CRÍTICOS	13	16
NÚMERO DE MUNICIPIOS, COMUNIDADES O COMUNAS CRÍTICOS EN LOS QUE REALIZÓ PROYECTOS SOCIALES DURANTE EL AÑO MEDIDO	12	15

Derechos Humanos

(DJSI 3.3.1, 3.3.2, 3.3.3, 3.3.4 | ISA 22)

ISA VÍAS cuenta con una política específica, disponible públicamente, que establece el compromiso de respetar los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, así como otras normas internacionalmente aceptadas.

La política incluye lo siguiente:

1

Una declaración de compromiso con el respeto a los derechos humanos conforme a estándares internacionales.

2

Un compromiso para prevenir y respetar aspectos fundamentales como el trabajo forzado, el trabajo infantil, la libertad de asociación e igualdad de remuneración, entre otros.

3

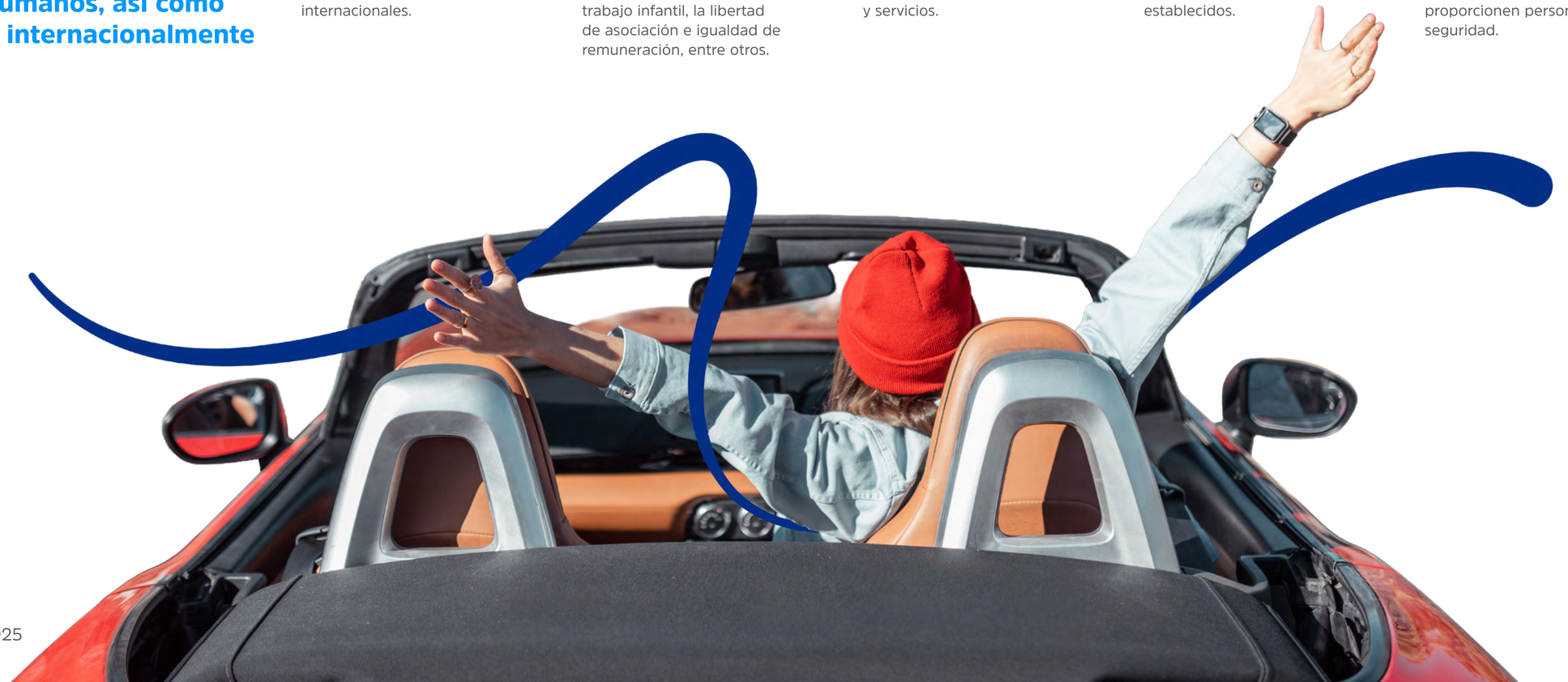
Requisitos aplicables a nuestras propias operaciones, incluyendo empleados, actividades directas y servicios.

4

Exigencias dirigidas a proveedores, asegurando el cumplimiento de los principios establecidos.

5

Formación en derechos humanos, aplicable también a terceras organizaciones que proporcionen personal de seguridad.



Personal de seguridad capacitado en derechos humanos y su aplicación a la seguridad

7

NÚMERO DE PERSONAS QUE HACEN PARTE DE PERSONAL DE SEGURIDAD DE EMPRESA

7

Número de personas que hacen parte de personal de seguridad de la empresa que haya recibido formación formal

100%

Porcentaje del personal de seguridad que haya recibido formación formal

	2021	2022	2023	2024	2025
NÚMERO DE PERSONAS QUE HACEN PARTE DE PERSONAL DE SEGURIDAD DE EMPRESA	8	4	7	7	7
NÚMERO DE PERSONAS QUE HACEN PARTE DE PERSONAL DE SEGURIDAD DE LA EMPRESA QUE HAYA RECIBIDO FORMACIÓN FORMAL	8	4	7	7	7
PORCENTAJE DEL PERSONAL DE SEGURIDAD QUE HAYA RECIBIDO FORMACIÓN FORMAL	0	100	100	100	100

Además, la política refuerza el compromiso con la prevención y respeto de los siguientes aspectos:

- TRÁFICO DE PERSONAS
- TRABAJO FORZADO
- TRABAJO INFANTIL
- LIBERTAD DE ASOCIACIÓN
- DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
- IGUALDAD DE REMUNERACIÓN
- NO DISCRIMINACIÓN

Transparencia y gestión en Derechos Humanos

ISA Vías informa públicamente sobre sus acciones de mitigación y remediación en materia de derechos humanos, incluyendo los procesos implementados para minimizar riesgos en este ámbito. En los últimos años, no se han registrado eventos de vulneración a los derechos humanos en nuestras operaciones.

En caso de presentarse alguna situación, se actuará conforme a nuestra Política de Derechos Humanos, Código de Ética y el Modelo Integral de Ética & Compliance - Ley 20.393, garantizando un enfoque riguroso y alineado con los principios internacionales.

Debida Diligencia en Derechos Humanos

Actualmente, estamos desarrollando un proceso de Debida Diligencia para identificar y evaluar potenciales impactos y riesgos relacionados con derechos humanos, aunque aún no hemos realizado ninguna evaluación. Este proceso contempla:

- Identificación de riesgos en nuestras operaciones.
- Identificación de riesgos en nuestra cadena de valor o actividades relacionadas con nuestro negocio.

La identificación de riesgos en derechos humanos considera tanto a los grupos vulnerables expuestos a posibles impactos como a los grupos de interés involucrados en el proceso. A continuación, se detallan ambos aspectos:

Grupos Vulnerables

- TRABAJO FORZADO
- TRATA DE PERSONAS
- DISCRIMINACIÓN

Grupos de Interés

- COLABORADORES
- MUJERES
- NIÑOS
- PUEBLOS INDÍGENAS

Con respecto a las formas de trabajo forzoso u obligatorio, ISA VÍAS ha implementado medidas concretas para contribuir a su abolición. Estas acciones incluyen:

1 **Identificación y evaluación de impactos:** Analizamos posibles riesgos en nuestras operaciones, cadena de valor y relaciones comerciales para detectar y prevenir cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio.

2 **Prevención y mitigación:** Implementamos medidas para cesar, prevenir y mitigar impactos negativos, asegurando el cumplimiento de normativas laborales y derechos humanos en nuestras actividades y en aquellas de nuestros proveedores.

3 **Transparencia y comunicación:** Informamos sobre las acciones adoptadas para abordar estos impactos, promoviendo la rendición de cuentas y reforzando nuestro compromiso con prácticas laborales justas y responsables.

Trabajo forzoso	2021	2022	2023	2024	2025
OPERACIONES Y PROVEEDORES QUE CORRAN UN RIESGO SIGNIFICATIVO DE PRESENTAR CASOS DE TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO EN CUANTO A: TIPO DE OPERACIÓN.	0	0	0	0	0
OPERACIONES Y PROVEEDORES QUE CORRAN UN RIESGO SIGNIFICATIVO DE PRESENTAR CASOS DE TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO EN CUANTO A: PAÍSES O ÁREAS GEOGRÁFICAS.	0	0	0	0	0

07

Medioambiental

Sello de Excelencia HuellaChile

Por cuarto año consecutivo, ISA Vías logró obtener el Sello y Declaración de Excelencia para el año 2024, el máximo nivel de reconocimiento que el programa HuellaChile del Ministerio de Medio Ambiente entrega a las organizaciones que han demostrado un compromiso significativo y sostenido con la reducción de sus emisiones de gases de efecto invernadero.

Dentro de las gestiones que la empresa y sus rutas concesionadas han implementado y cumplido para alcanzar este objetivo, están el cumplir con una correcta gestión del carbono organizacional, además de demostrar compromiso, cooperación, sensibilización interna del tema entre los equipos, y una neutralización de efectiva de sus emisiones.

Gestión de impactos ambientales

(GRI 3-3)

En 2024, ISA Vías en Chile desarrolló una Hoja de Ruta hacia el Net Zero 2050, compuesta por 63 iniciativas orientadas a cumplir con la trayectoria de descarbonización definida por ISA. Este plan busca, aportar de manera significativa a la reducción de emisiones asociadas a los materiales e insumos utilizados en la construcción y el mantenimiento de nuestra infraestructura vial, junto con impulsar el uso de energías renovables, la electromovilidad y proyectos resilientes frente a eventos climáticos extremos.

Para la empresa, las obras viales no solo conectan ciudades, también deben adaptarse a un planeta que cambia cada día con mayor intensidad, y que también exige generar acciones de mitigación y concientización sobre el valor del cuidado del medio ambiente y la promoción de soluciones basadas en la propia naturaleza.

Durante 2025, se avanzó en la implementación de siete iniciativas prioritarias, seleccionadas de acuerdo con la Hoja de Ruta, que permitieron consolidar los primeros hitos en materia de mitigación y gestionar de manera estratégica nuestras emisiones operacionales y de la cadena de valor.

Iniciativas Ambientales

(ISA 13)

- Alianza estratégica con Copec Voltex para impulsar la descarbonización en Ruta del Maipo, mediante la dotación de cargadores eléctricos rápidos en corriente DC en el tramo Santiago – Talca de la Ruta 5 Sur.
- Alianza con las empresas Europcar Tattersall y Riddara para impulsar la renovación eléctrica total de la flota de vehículos de la operación de Ruta del Maipo, que alcanza los 56 vehículos.
- Fortalecimiento de la gestión ambiental corporativa con la incorporación de un encargado ambiental, cuyo rol principal es participar en las evaluaciones de impacto ambiental de los proyectos, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente y los compromisos corporativos en sostenibilidad.
- Cumplimiento del programa HuellaChile y reducción continua de la huella de carbono. Sello y Declaración de Excelencia para el año 2024.

Certificación del Sistema de Gestión Ambiental

(DJSI 2.1.3, 2.1.5)

El Sistema de Gestión Ambiental (SGA) de ISA VÍAS cuenta con la certificación de la empresa AENOR, especialista en normalización y certificación en el ámbito ambiental. Esta certificación se cumple con la Norma ISO 14001:2015 y abarca tanto a ISA VÍAS como a sus concesiones en operación.

El SGA de ISA VÍAS es objeto de verificaciones, auditorías y certificaciones para garantizar el cumplimiento de los estándares ambientales. A continuación, se detalla la cobertura según el tipo de certificación aplicada:

Certificación / Auditoría / Verificación	Descripción	Cobertura (%)
ESTÁNDAR INTERNACIONAL (EJ: ISO 14001, JIS Q 14001, EMAS)	ISO 14001:2015. Sistema de Gestión Ambiental.	100%
CERTIFICACIÓN EXTERNA POR UN TERCERO INDEPENDIENTE	Certificación otorgada por AENOR bajo la norma ISO 14001:2015.	100%
VERIFICACIÓN/AUDITORÍA INTERNA	Auditoría interna realizada por personal capacitado en ISO 14001:2015.	100%
TOTAL COBERTURA	Se auditan interna y externamente todas las rutas en operación.	100%

Gestión Legal en Medioambiente

(GRI 307-1 | DJSI 2.1.4)

Durante los últimos cinco años, ISA VÍAS no ha infringido ninguna obligación o reglamento legal relacionado con el medioambiente o temas ecológicos. Tampoco ha recibido multas o sanciones en dicho ámbito.

Evaluaciones de Impacto Ambiental y Social

Sistema de seguimiento y cumplimiento:

Contamos con un sistema formal para asegurar que las recomendaciones de las Evaluaciones de Impacto Ambiental y Social (EIA y EIS) sean implementadas, seguidas y reportadas.

Acceso a los resultados:

Los interesados pueden acceder a la información de las EIA y EIS a través de la plataforma del Servicio de Evaluación Ambiental (SEA), disponible para todo público en: www.sea.gob.cl.

Disponibilidad de información:

En la plataforma del SEA se puede consultar la información presentada por cada proyecto, realizar seguimiento a los documentos del expediente de evaluación y conocer el estado de los procesos de impacto ambiental.

Adaptación y mitigación del cambio climático

(GRI 3-3)

La empresa identifica desafíos continuos, tales como la necesidad de mantener y mejorar permanentemente el Sistema de Gestión Ambiental conforme a los estándares ISO 14.001. Al mismo tiempo, reconoce oportunidades valiosas para liderar en el ámbito de la sostenibilidad y contribuir al bienestar ambiental.

En esa línea, los esfuerzos en adaptación y mitigación que se están realizando para modificar y fortalecer las rutas con el objetivo de que resistan y se adapten mejor los efectos del clima extremo, consideran la construcción de puentes elevados en zonas propensas a inundaciones, diversas acciones preventivas para evitar desastres naturales como incendios forestales, o campañas de protección de la fauna que convive con las carreteras.

La experiencia ha enseñado a la empresa la importancia de la colaboración interdisciplinaria por medio de las células de innovación, las que fueron conformadas con personas de diferentes perfiles y áreas para potenciar la creatividad y complementar sus capacidades. La lección es que la innovación sostenible prospera en un entorno que fomenta la creatividad, la colaboración y el intercambio de ideas. Estas lecciones se han integrado activamente a los procedimientos operativos para impulsar un enfoque interdisciplinario más efectivo y colaborativo en la gestión ambiental.

Paisajismo sustentable: mitigación del cambio climático y mayor eficiencia hídrica

La incorporación de proyectos de paisajismo sustentable aplicados en los jardines de distintos enlaces de Ruta del Maipo, ha sido clave en la reducción del impacto ambiental en nuestras operaciones. A partir del proyecto “Reforesta - Cápsulas de Bosque en la Ciudad”, se han reemplazado especies de alto consumo hídrico por flora nativa de bajo consumo, asimilando las condiciones que impone el cambio climático.

Esta infraestructura verde entregará beneficios medioambientales que perdurarán por siempre, pues al sexto año de iniciado el proyecto, estas especies ya no requerirán riego artificial, lo que se complementa con el crecimiento orgánico de cubresuelos natural, asegurando un paisajismo autónomo que ofrezca un impacto social positivo para las comunidades vecinas.

Ruta del Maipo incorpora iluminación fotovoltaica

En el sector del atravieso La Moranina, en el kilómetro 83 de la Ruta 5 Sur, Ruta del Maipo aporta a la descarbonización y transición energética. Como una primera etapa, se instalaron 16 nuevas luminarias, que permitirán ahorrar un total de 4.2 toneladas de CO_2e al año. Además, de brindar mayor visibilidad y seguridad en el sector, tanto para los usuarios, como para la comunidad que circula por el atravieso.

Carbono neutralidad (huella de carbono)

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

Inventario de Emisiones de Gases de Efectos Invernadero

ISA Vías – Año 2025

Total: 39 k tCO_2e

Combustibles y gases refrigerantes

ALCANCE 1 — 0,8 $ktCO_2e$

Fuente	%CO2e
Fuentes fijas	10%
Vehículos empresa	66%
Gases refrigerantes	24%

2%

Electricidad

ALCANCE 2 — 2,6 $ktCO_2e$

Fuente	GWh	%CO2e
Red Promedio	13	100%
Red 100% renovable	3,2	0%

6%

Mantenimiento Vial + Atención a Usuarios

ALCANCE 3 — 10,8 $ktCO_2e$

Fuente		un.	%CO2e
Barreras de acero	kt	1	21%
	m³ comb	88	3%
Demarcación pintura	m³ pint	116	7%
	m³ comb	24	1%
Atención a usuarios	m³ comb	686	21%
Residuos			48%

27%

Conservación Mayor

ALCANCE 3 — 21,2 $ktCO_2e$

Fuente		un.	%CO2e
Pavimento asfáltico	kt	348	64%
	m³ comb	1.169	18%
Losas de hormigón	kt	24	4%
	m³ comb	255	13%

54%

Otros

ALCANCE 3 — 4,0 $ktCO_2e$

Fuente	%CO2e
Transporte colaboradores	8%
Manuf. Combustibles A1	4%
Oficinas comerciales	3%
Insumos de oficina	1%
Viajes de negocios	9%
Otros CM&MV	75%

10%

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

Fuente:
Proyectae

Protección de ecosistemas y biodiversidad

Conexión Puma

(GRI 304-2, ISA 10)

Educación ambiental

Sensibilizar y concientizar sobre el cuidado del medioambiente.

Exploración de bioparques

Crear espacios ecológicos que permitan la recuperación de flora y fauna nativa.

Revegetación urbana

Incrementar la cobertura vegetal en entornos urbanos para mejorar la calidad del aire y la biodiversidad.

Reciclaje de residuos

Fomentar la economía circular y la gestión responsable de desechos.

Alianzas para la Recuperación/ Protección de Ecosistemas y Biodiversidad

En el marco del programa de sostenibilidad Conexión Puma, ISA VÍAS, en alianza con Fundación Basura y Fundación Reforestemos, ha desarrollado un plan de acción orientado a la protección y restauración del medioambiente. Esta iniciativa impulsa proyectos concretos que fortalecen la conservación de ecosistemas y promueven soluciones sostenibles para el cuidado de la biodiversidad.

Adicionalmente, por medio de este programa, se financia la estructuración y desarrollo de proyectos forestales con reconocimiento internacional, facilitando la generación de bonos de carbono certificados. Estos bonos, avalados por estándares globales, serán adquiridos por ISA y otras empresas a nivel mundial, contribuyendo a la mitigación del cambio climático y fomentando la transición hacia una economía más sostenible.

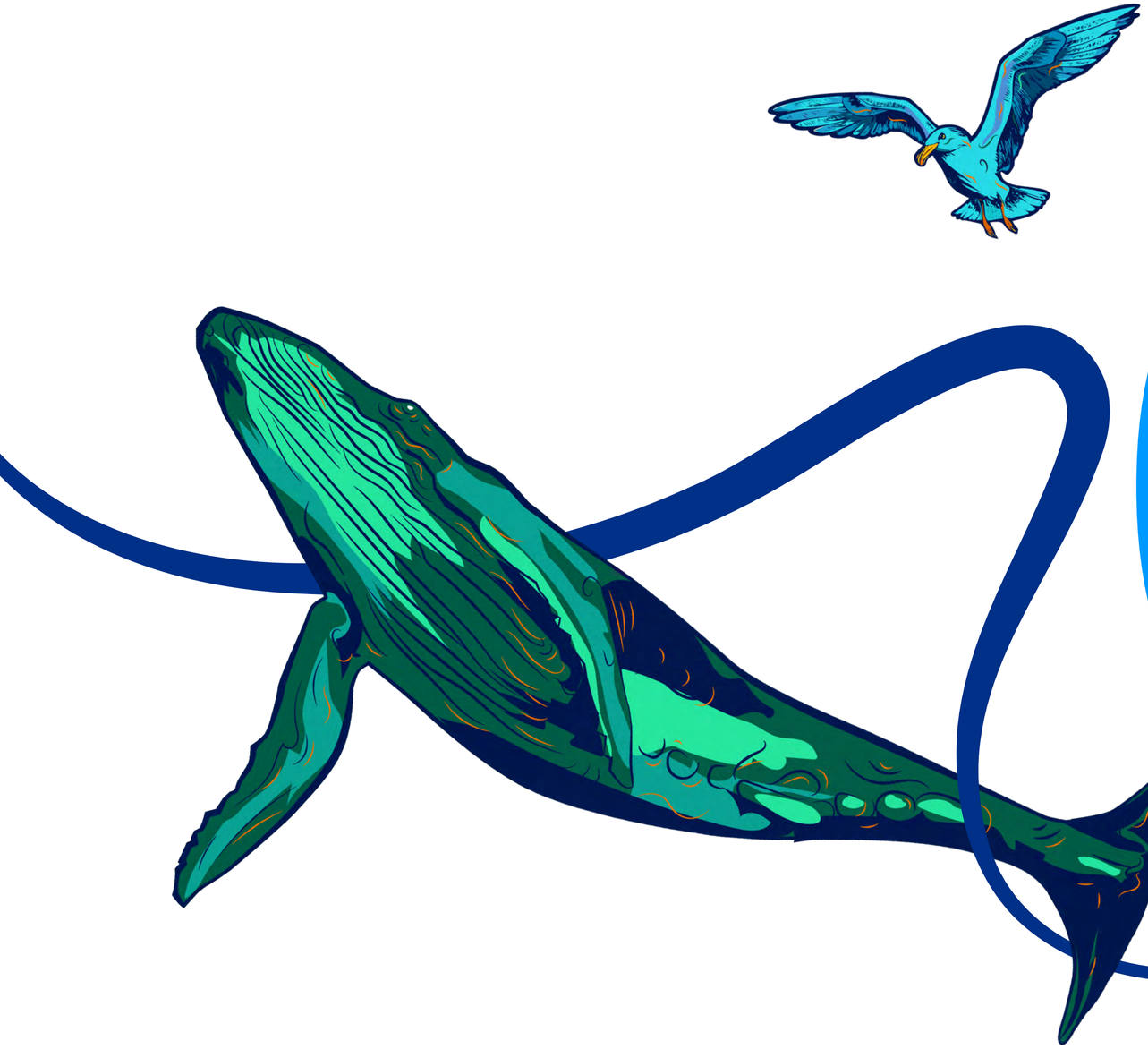
Hoja de Ruta Net Zero

Durante 2025 avanzamos de manera significativa en la implementación de nuestra Hoja de Ruta Senda Net Zero, iniciando las primeras 7 iniciativas que marcarán el camino hacia nuestra meta estratégica que es ser carbono neutral al 2050

Este año consolidamos resultados concretos en nuestras principales fuentes de emisiones —energía, combustibles, emisiones fugitivas, viajes de negocio, movilidad de colaboradores/as y residuos—, al mismo tiempo que fortalecimos iniciativas que proyectan impactos a largo plazo.

A través de estas alianzas, ISA VÍAS reafirma su compromiso con la biodiversidad, la conectividad ecológica y la concienciación ambiental, impulsando acciones que van más allá de la infraestructura vial y generan un impacto positivo en los territorios en los que opera.

Parámetros	Meta 2025	Real
COMBUSTIBLES	557	553
EMISIONES FUGITIVAS	69	200
ENERGÍA ELÉCTRICA	2595	2392
RESIDUOS	203	296
TRANSPORTE COLABORADORES	4013	2366
VIAJES DE NEGOCIO	266	292
TOTAL	7702	6099



08

Tabla GRI

Índice de contenidos GRI

N°	Contenido	Ubicación en la memoria	Pág.
2-1	Detalles de la organización	Perfil de la entidad; estructura de la propiedad; Perfil ISA; gobierno	8, 11, 16
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Descripción de la industria; principales cifras; modelo de negocios y proveedores	7–9, 21, 40
2-9	Estructura de gobernanza y composición	Estructura y composición de gobierno; Directorio; matriz de competencias	16–19
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Selección e inducción del Directorio	20
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de impactos	Funcionamiento y sostenibilidad en el Directorio	19–20
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de impactos	Delegación de autoridad; ejecutivos principales	20–21
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	Sostenibilidad en el Directorio	19
2-15	Conflictos de interés	Estructura de la propiedad; estructura y composición de gobierno	8, 16
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Evaluación del Directorio	20
2-19	Políticas de remuneración	Remuneración del Directorio; contexto y metodología de remuneración	20, 50
2-21	Ratio de compensación total anual	Compensación media anual e incremento de compensación	50
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Carta del presidente	4–5
2-23	Compromisos y políticas	Comportamiento ético; Código de Conducta; Derechos Humanos	22–24, 61–63
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	Ética y transparencia; anticorrupción; Derechos Humanos	22–26, 61–63

N°	Contenido	Ubicación en la memoria	Pág.
2-25	Procesos para remediar impactos negativos	Línea Ética; atención de quejas y reclamos; Derechos Humanos	22–26, 37, 63
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Comportamiento ético; Línea Ética; atención de quejas y reclamos	22–26, 37
2-27	Cumplimiento de la legislación y normativa	Incumplimiento legal y normativo; gestión legal ambiental	25–26, 66
2-28	Afiliación a asociaciones	Alianzas estratégicas y participación gremial	29–30
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Relación con los grupos de interés	35–37
2-30	Convenios de negociación colectiva	Prácticas laborales	52
102-1	Nombre de la organización	Perfil ISA	11
102-3	Ubicación de la sede	Perfil ISA	11
102-5	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	Perfil ISA	11
102-7	Tamaño de la organización	Perfil ISA	11
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	Dotación	43
3-3	Gestión de los temas materiales	Objetivos financieros; innovación; cumplimiento; personas; ambiente y cambio climático	29, 31, 34, 38, 45, 47, 65, 67
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Objetivos financieros y de negocio	29
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Gestión y procedimientos anticorrupción	24
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Procedimientos anticorrupción	24–25
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas adoptadas	Gestión anticorrupción	24

N°	Contenido	Ubicación en la memoria	Pág.
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y prácticas monopólicas	Composición del Comité de Ética	22
207-2	Gobernanza, control y gestión del riesgo fiscal	Gestión de Riesgos	27
304-2	Impactos significativos de actividades, productos y servicios en la biodiversidad	Protección de ecosistemas y biodiversidad; Conexión Puma	69
305-1	Emisiones directas de GEI Alcance 1	Carbono neutralidad; inventario GEI	68
305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía Alcance 2	Carbono neutralidad; inventario GEI	68
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI Alcance 3	Carbono neutralidad; inventario GEI	68–69
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	Gestión Legal en Medioambiente	66
401-1	Nuevas contrataciones y rotación de personal	Dotación y rotación de trabajadores	43–44
403-1	Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	Seguridad y Salud en el Trabajo	52–53
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Seguridad y Salud en el Trabajo; gestión de riesgos	52–54
403-3	Servicios de salud en el trabajo	Servicios de Salud y Prevención	53
403-4	Participación, consulta y comunicación sobre salud y seguridad	Prácticas laborales; planes de acción en SST	52–53
403-5	Formación sobre salud y seguridad en el trabajo	Formación en Riesgos Laborales	54
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	Beneficios; Servicios de Salud y Prevención	51, 53
403-7	Prevención y mitigación de impactos vinculados con relaciones comerciales	Seguridad y Salud en el Trabajo; contratistas	52–54
403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de SST	Seguridad y Salud en el Trabajo	52

N°	Contenido	Ubicación en la memoria	Pág.
403-9	Lesiones por accidente laboral	Tasas de incidentes y accidentes de trabajo	55
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	Dolencias y enfermedades	56
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	Desarrollo del Talento; personas capacitadas	47–48
404-2	Programas para mejorar aptitudes y ayuda a la transición	Desarrollo del Talento	47–48
404-3	Evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Evaluación de Desempeño	48
405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Diversidad en el Directorio; dotación	17–18, 43–44
405-2	Ratio del salario base y remuneración de mujeres frente a hombres	Equidad, diversidad e inclusión; igualdad salarial	49
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Casos de discriminación	52
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de trabajo infantil	Derechos Humanos y debida diligencia	61–63
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de trabajo forzoso	Debida Diligencia en Derechos Humanos	63
410-1	Personal de seguridad capacitado en derechos humanos	Personal de seguridad capacitado	62
413-1	Operaciones con participación comunitaria y programas de desarrollo	Conexión Desarrollo; voluntariado; desarrollo comunitario	58–60
419-1	Incumplimiento de leyes y normativas en ámbitos social y económico	Incumplimiento legal y normativo	25

isa
VÍAS

2025

MEMORIA ANUAL