



VANTAZ  
Specialized  
Mining  
Consulting

2023

# Reporte Sostenibilidad Vantaz

reportedesostenibilidad@vantazgroup.com  
www.vantaz.com

Los Militares 5953, oficina 1506,  
Las Condes, Santiago, Chile.

# Índice de Contenidos GRI

## ▪ Declaración:

*Vantaz Chile Consultores S.A ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre 01 de enero 2023 y 31 de diciembre de 2023.*

Divulgación GRI	Divulgación general	Ubicación o información relevante
<b>Contenido General</b>		
<i>1. La organización y sus prácticas de presentación de informes</i>		
GRI 2-1	Detalles organizacionales	2023 Reporte de Sostenibilidad Vantaz Descargable desde <a href="http://www.vantaz.com">www.vantaz.com</a> Pág. 1
GRI 2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	
GRI 2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	
GRI 2-4	Actualización de la información	
GRI 2-5	Verificación externa	
<i>2. Actividades y trabajadores</i>		
GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	2023 Reporte de Sostenibilidad Vantaz Descargable desde <a href="http://www.vantaz.com">www.vantaz.com</a> Pág. 2-5
GRI 2-7	Empleados	2023 Reporte de Sostenibilidad Vantaz Descargable desde <a href="http://www.vantaz.com">www.vantaz.com</a> Pág. 5-6
GRI 2-8	Trabajadores que no son empleados	2023 Reporte de Sostenibilidad Vantaz Descargable desde <a href="http://www.vantaz.com">www.vantaz.com</a> Pág. 6
<i>3. Gobernanza</i>		
GRI 2-9	Estructura de gobernanza y composición	2023 Reporte de Sostenibilidad Vantaz Descargable desde <a href="http://www.vantaz.com">www.vantaz.com</a> Pág. 6-8
GRI 2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	2023 Reporte de Sostenibilidad Vantaz Descargable desde <a href="http://www.vantaz.com">www.vantaz.com</a> Pág. 8
GRI 2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	
GRI 2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	2023 Reporte de Sostenibilidad Vantaz Descargable desde <a href="http://www.vantaz.com">www.vantaz.com</a> Pág. 8-10
GRI 2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	2023 Reporte de Sostenibilidad Vantaz Descargable desde <a href="http://www.vantaz.com">www.vantaz.com</a> Pág. 10-11
GRI 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	2023 Reporte de Sostenibilidad Vantaz Descargable desde <a href="http://www.vantaz.com">www.vantaz.com</a> Pág. 11-12
GRI 2-15	Conflictos de interés	2023 Reporte de Sostenibilidad Vantaz Descargable desde <a href="http://www.vantaz.com">www.vantaz.com</a> Pág. 12
GRI 2-16	Comunicación de inquietudes críticas	2023 Reporte de Sostenibilidad Vantaz Descargable desde <a href="http://www.vantaz.com">www.vantaz.com</a> Pág. 12
GRI 2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	2023 Reporte de Sostenibilidad Vantaz Descargable desde <a href="http://www.vantaz.com">www.vantaz.com</a> Pág. 13

GRI 2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	2023 Reporte de Sostenibilidad Vantaz Descargable desde <a href="http://www.vantaz.com">www.vantaz.com</a> Pág. 13-14
GRI 2-19	Políticas de remuneración	2023 Reporte de Sostenibilidad Vantaz Descargable desde <a href="http://www.vantaz.com">www.vantaz.com</a> Pág. 14
GRI 2-20	Proceso para determinar la remuneración	2023 Reporte de Sostenibilidad Vantaz Descargable desde <a href="http://www.vantaz.com">www.vantaz.com</a> Pág. 14
GRI 2-21	Ratio de compensación total anual	Motivo para la omisión: Restricciones de confidencialidad. Pág. 14-15
<b>4. Estrategia, políticas y prácticas</b>		
GRI 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Directamente sobre <a href="http://www.vantaz.com">www.vantaz.com</a> – Pilares de Sostenibilidad  2023 Reporte de Sostenibilidad Vantaz Descargable desde <a href="http://www.vantaz.com">www.vantaz.com</a> Pág. 15-22
GRI 2-23	Compromisos y políticas	2023 Reporte de Sostenibilidad Vantaz Descargable desde <a href="http://www.vantaz.com">www.vantaz.com</a> Pág. 22-25  En la misma página se podrá visualizar nuestros compromisos con la Conducta Empresarial responsable y Nuestra política de Derechos Humanos.
GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	2023 Reporte de Sostenibilidad Vantaz Descargable desde <a href="http://www.vantaz.com">www.vantaz.com</a> Pág. 25-28
GRI 2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	2023 Reporte de Sostenibilidad Vantaz Descargable desde <a href="http://www.vantaz.com">www.vantaz.com</a> Pág. 28-33
GRI 2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	2023 Reporte de Sostenibilidad Vantaz Descargable desde <a href="http://www.vantaz.com">www.vantaz.com</a> Pág. 33
GRI 2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	2023 Reporte de Sostenibilidad Vantaz Descargable desde <a href="http://www.vantaz.com">www.vantaz.com</a> Pág. 33-34
GRI 2-28	Afiliación a asociaciones	2023 Reporte de Sostenibilidad Vantaz Descargable desde <a href="http://www.vantaz.com">www.vantaz.com</a> Pág. 34
<b>4. Participación de los grupos de interés</b>		
GRI 2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	2023 Reporte de Sostenibilidad Vantaz Descargable desde <a href="http://www.vantaz.com">www.vantaz.com</a> Pág. 35-36
GRI 2-30	Convenios de negociación colectiva	2023 Reporte de Sostenibilidad Vantaz Descargable desde <a href="http://www.vantaz.com">www.vantaz.com</a> Pág. 36
<b>Contenidos sobre los temas materiales</b>		
GRI 3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	2023 Reporte de Sostenibilidad Vantaz Descargable desde <a href="http://www.vantaz.com">www.vantaz.com</a> Pág. 36
GRI 3-2	Lista de temas materiales	2023 Reporte de Sostenibilidad Vantaz Descargable desde <a href="http://www.vantaz.com">www.vantaz.com</a>

		<p>Pág. 37</p> <p>Nuestros temas materiales son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura Vantáztica</li> <li>• Calidad del Servicio a Clientes</li> <li>• Ciberseguridad</li> </ul>
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	<p>2023 Reporte de Sostenibilidad Vantaz Descargable desde <a href="http://www.vantaz.com">www.vantaz.com</a> Pág. 37-41</p>
<b>Contenidos temáticos: Privacidad del cliente</b>		
GRI 418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	<p>A la fecha no existen reclamaciones recibidas ni por terceras partes ni por autoridades regulatorias.</p> <p>2023 Reporte de Sostenibilidad Vantaz Descargable desde <a href="http://www.vantaz.com">www.vantaz.com</a> Pág. 41</p>

# Reporte de Sostenibilidad Vantaz

- GRI 2: Contenidos Generales

## 1. La organización y sus prácticas de presentación de informes

### Contenido 2-1 Detalles Organizacionales

- a. Indicar su nombre legal: Vantaz Chile Consultores S.A.
- b. Indicar la naturaleza de la propiedad y su forma jurídica: Vantaz es una propiedad Sociedad Anónima.
- c. Indicar la ubicación de su sede central: Los Militares 5953, oficina 1506, Las Condes, Santiago, Chile.
- d. Indicar en qué países opera: Chile.

### Contenido 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad

- a. El análisis se realiza a todo los colaboradores de Vantaz Chile como un todo general;
- b. Reportamos por una sola entidad indicada en el punto a.
- c. No aplica (no se optó por análisis de minotías por separado, no hemos tenido fusiones, adquisiciones u otros para realizar un análisis segmentado.

### Contenido 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto

- a. Este reporte corresponde al año 2023 y los reportes serán presentados de forma anual;
- b. La periodosidad será de forma anual de enero a diciembre 2023;
- c. Este informe será presentado en el primer trimestre 2024;
- d. El punto de contacto del presente informe es **reportedesostenibilidad@vantazgroup.com**

### Contenido 2-4 Actualización de la información

- a. No existen actualizaciones ya que este es nuestro primer reporte.

### Contenido 2-5 Verificación externa

- a. No existe verificación externa de este reporte.

## 2. Actividades y trabajadores

Contenido 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.

- a. Consultoría y asesorías especializada en Minería.
- b. Nuestra cadena de valor se compone de:
  - **Actividades secundarias:**
    - i. **Administración, Compras y Tesorería:**
      1. Administración de Proveedores: Gestionamos nuestras relaciones con proveedores para garantizar un suministro eficiente de recursos y servicios que respalden nuestras operaciones y proyectos.
      2. Administración de locaciones: Administramos nuestras oficinas y lugares de trabajo para garantizar un ambiente de trabajo eficiente y seguro.
      3. Gestión del Cumplimiento (Compliance): Aseguramos que nuestra organización cumple con las regulaciones y estándares aplicables en todas nuestras operaciones.
      4. Tesorería y Flujo de caja: Gestionamos eficientemente el flujo de efectivo, cobros y pagos semanales para mantener la salud financiera de nuestras operaciones.
      5. Compras y Eficiencia Financiera: Desde cotizaciones hasta contabilización, nuestro proceso de compras se enfoca en la eficiencia y transparencia, asegurando una adquisición de bienes y servicios óptima.
    - ii. **Cultura y Personas:**
      1. Gestión de Personas: Fomentamos un ambiente laboral favorable y atractivo, lo que incluye actividades de gestión de recursos humanos.
      2. Atracción de Talento: Trabajamos para atraer y retener a profesionales calificados que enriquezcan nuestro equipo y contribuyan al éxito de nuestros proyectos.
      3. Desarrollo de Habilidades y Capacidades: ofrecemos programas de desarrollo profesional.
      4. Cuidado y desarrollo de la Cultura Organizacional: Fomentamos y desarrollamos activamente la cultura organizacional de Vantaz.
    - iii. **Departamento de Seguridad y Contratos:**
      1. Acreditación en Faena: Acreditación de personas, empresas, vehículos, etc para garantizar que nuestro personal cumpla con los estándares de salud y seguridad en las faenas.
      2. Formación en prevención y seguridad: Capacitación general y específica referente a temas de prevención de riesgos y seguridad en el trabajo.

3. Gestión de EPP Faenas mineras: Gestión del equipo de protección personal (EPP) en entornos de faenas mineras.

#### **iv. Planificación Financiera y Control de Gestión**

1. Análisis Financiero: Realizamos análisis financieros para evaluar y mejorar la salud financiera de la organización.
2. Presupuesto y Planificación Financiera: Desarrollamos presupuestos y planes financieros que guían nuestras decisiones y operaciones.
3. Facturación: Administramos el proceso de facturación de servicios entregados a nuestros clientes.
4. Gestión de Costos: Gestionamos los costos de operación y proyectos para garantizar la eficiencia financiera.
5. Gestión de Ingresos: Maximizamos los ingresos a través de estrategias de precios y ventas eficientes.

#### **v. Tecnología**

1. Ciberseguridad: Gestión del riesgo frente a amenazas.
2. Infraestructura Tecnológica: Gestión de sistemas, licenciamiento, definiciones sobre qué comprar.
3. Administración y gestión de activos: Compra de equipos y renovaciones, manejo de inventario.

#### **vi. Soporte Comercial**

1. Atención al Cliente: Proporcionar asistencia y responder a las consultas de los clientes a través de canales formales como teléfono y correo electrónico. Este proceso implica abordar preguntas, resolver problemas y brindar orientación sobre nuestras líneas de proyectos o servicios.
2. Apoyo en procesos de Licitaciones: Recepcionamos las solicitudes de renovaciones de contratos o requerimientos de servicios profesionales a través de concursos o licitaciones, el área coordina la elaboración y presentación de propuestas, realizando seguimiento a las oportunidades comerciales en las que participamos.
3. Gestión de Plataformas y Cuentas: Administrar temas relacionados con la relación comercial continua con el cliente.
4. Recopilación de Comentarios del Cliente: Obtener retroalimentación regular de los clientes sobre su experiencia, productos o servicios. Esta información es valiosa para realizar mejoras continuas y ajustar estrategias comerciales.
5. Mantenimiento Página WEB: El área es responsable de mantener actualizada la página Corporativa de Vantaz.

- **Actividades primarias:**
  - i. **Consultoría y Asesoría:** Vantaz se especializa en brindar consultoría estratégica y asesoría especializada a clientes mineros. Ayudamos a nuestros clientes al mejoramiento de su negocio, desarrollar estrategias efectivas de actualización tecnológica, resolver problemas complejos y optimizar sus operaciones para lograr un crecimiento sostenible y competitivo.
  - ii. **Desarrollo de Soluciones:** Nuestro equipo de expertos desarrolla soluciones personalizadas que incluyen proyectos de Productividad y Capital Humano, Tecnología y Sostenibilidad. Estas soluciones se adaptan a las necesidades específicas de nuestros clientes para mejorar su eficiencia y capacidad de innovación.
  - iii. **Gestión de Proyectos:** Vantaz se dedica a la gestión de proyectos, coordinando y supervisando las actividades que garanticen el cumplimiento de plazos y recursos, lo que permite a nuestros clientes lograr sus objetivos empresariales.
- **Mercados atendidos:** Vantaz se dedica a ofrecer servicios de asesoramiento, consultoría y soluciones especializadas a empresas de la industria minera. Nuestros principales mercados atendidos incluyen las grandes empresas mineras con presencia chilenas. Al brindar un amplio espectro de servicios que abarcan desde el asesoramiento estratégico hasta la ejecución de proyectos, nos esforzamos por satisfacer las necesidades de nuestros clientes en un mercado altamente especializado y dinámico.
- **Nuestras especialidades:** Productividad, Tecnología IT/OT, Sustentabilidad, Gestión del cambio, Gestión de Activos, Outsourcing y Estudios.
- **Cadena de suministro:** Nuestra cadena de suministro se compone de productos y servicios que adquirimos de proveedores nacionales. Dado que nuestras operaciones se desarrollan en gran medida a través del teletrabajo, nuestras necesidades de suministros y compras son de alcance limitado. Involucrando la adquisición de equipos tecnológicos, como computadoras y dispositivos, así como la obtención de insumos de oficina esenciales para el funcionamiento diario de estas. También abarca la adquisición de servicios de transporte, como pasajes en avión y taxis para los desplazamientos de nuestro equipo a nivel local e internacional. Además, nuestra cadena de suministro incluye la adquisición de servicios de capacitación para mantener y mejorar las habilidades y conocimientos de nuestro personal, lo que es fundamental para ofrecer servicios de alta calidad a nuestros clientes.
- c. Alianzas estratégicas con otras empresas del grupo y otras fundaciones, universidades y organizaciones que comparten nuestro propósito estratégico.

- d. Este es nuestro primer reporte por lo que no tiene cambios con respecto a ningún otro anterior.

## Contenido 2-7 Colaboradores

- a. Número total de colaboradores, desglosado por región y género.

Mujer	Hombre	Otro	No declarado	Total
<i>Número de colaboradores (plantilla / equivalente de tiempo completo)</i>				
109	139	0	0	248
<i>Número de colaboradores fijos (plantilla / equivalente de tiempo completo)</i>				
2	5	0	0	7
<i>Número de colaboradores temporales (plantilla / equivalente de tiempo completo)</i>				
2	2	0	0	4
<i>Número de colaboradores por horas no garantizadas (plantilla / equivalente de tiempo completo)</i>				
0	0	0	0	0
<i>Número de colaboradores a tiempo completo (plantilla / equivalente de tiempo completo)</i>				
113	146	0	0	259
<i>Número de colaboradores a tiempo parcial (plantilla / equivalente de tiempo completo)</i>				
0	0	0	0	0

- b. Desgloce por tipo, género y región.

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6
<b>Arica y Parinacota</b>	1	0	0	0	1	0
<b>Tarapacá</b>	6	0	0	0	6	0
<b>Antofagasta</b>	64	3	1	0	68	0
<b>Coquimbo</b>	24	0	1	0	25	0
<b>Valparaíso</b>	5	1	0	0	6	0
<b>O'Higgins</b>	5	0	1	0	6	0
<b>Maule</b>	1	0	0	0	1	0
<b>Bío-Bío</b>	2	0	0	0	2	0
<b>Araucanía</b>	1	0	0	0	1	0
<b>Los Lagos</b>	1	0	0	0	1	0
<b>Los Ríos</b>	2	0	0	0	2	0
<b>RM</b>	136	3	1	0	140	0
<b>Total</b>	248	7	4	0	259	0

Ítem 1	Número de colaboradores (plantilla / equivalente de tiempo completo)
Ítem 2	Número de colaboradores fijos (plantilla / equivalente de tiempo completo)
Ítem 3	Número de colaboradores temporales (plantilla / equivalente de tiempo completo)
Ítem 4	Número de colaboradores por horas no garantizadas (plantilla / equivalente de tiempo completo)
Ítem 5	Número de colaboradores a tiempo completo (plantilla / equivalente de tiempo completo)
Ítem 6	Número de colaboradores a tiempo parcial (plantilla / equivalente de tiempo completo)

- c. Los datos son obtenidos a partir de la reportería de nuestro sistema de Recursos Humanos, BUK.
- d. Nuestros centros de operaciones se encuentran en las ciudades de Santiago y Antofagasta que reúnen a la mayor parte de los colaboradores, sin embargo al estar gran parte de los colaboradores en teletrabajo es que también contamos con equipo de regiones. La distribución de géneros en un área como la nuestra donde en su mayoría el equipo está compuesto por ingenieros del rubro de la minería está por sobre el % de mujeres del promedio dentro del mismo sector, lo que hemos logrado gracias nuestro compromiso de incorporar mujeres dentro al rubro minero minero.
- e. Dentro del periodo del reporte no existen fluctuaciones significativas.

## Contenido 2-8 Trabajadores que no son colaboradores

- a. No contamos con colaboradores que no sean colaboradores (subcontrataciones).

## 3. Gobernanza

### Contenido 2-9 Estructura de gobernanza y composición

- a. Nuestra gobernanza está constituida por un comité de socios accionistas y dos Ceo (Co-Ceo).
- b. El máximo órgano de gobierno en su completitud está encargado de la toma de desiciones y supervisión de la gestión de los impactos de la organización sobre la economía, el medio ambiente y las personas.
- c. El máximo órgano de gobierno se compone de:
  - Miembros Ejecutivos: Hasta fines del 2023 el comité se componía de 5 socio, a los que se sumaron 2 nuevos socios, a finales del año.
  - Independencia: No se cuenta con miembros independientes.
  - Antigüedad Promedio: 16 años de experiencia en la organización.
  - Género: 1 mujer y 6 hombres.
  - Representación de Grupos Sociales Infrarrepresentados: No hay representación actual.
  - Competencias Relevantes: Presentamos brevemente a cada miembro y sus áreas de experiencia clave.



**Juan Cariamo Zerené:**

**Socio Fundador Vantaz Group y Co-Ceo.** Con más de 30 años de experiencia en el mejoramiento de

negocios mineros, aportando un enfoque estratégico y especializado en gestión de proyectos, cambio organizacional, estrategias de sustentabilidad, rediseño de procesos y gestión de personas. Carrera marcada por una activa vida gremial.



**Mauro Mezzano Pendola:**

**Socio Fundador Vantaz Group y Co-Ceo.** Actualmente

lidera el área de internacionalización y nuevos negocios, con más de 28 años de experiencia. El emprendimiento internacional, como una plataforma de crecimiento y trabajo en equipo, es una de sus motivaciones.



**Andrés Medina Martín:**

**Socio Fundador Vantaz Group - Country Manager Chile.** Con más de 25 años participando en una multiplicidad de

proyectos en distintos roles y niveles entregando valor a través del análisis de datos, efectividad organizacional, autonomía y transformación digital en Chile y Perú. Se destaca en la formación de equipos y espacios de trabajo colaborativos.



**Ives Mouesca Schröder**

**Socio Vantaz Group - Gerente General Parnés**

Con más de 25 años de experiencia, cuyo paso por diferentes industrias y áreas le ha dado una mirada integral desde el punto de vista económico, administrativo y estructural del negocio. Una de sus principales motivaciones es el desarrollo de nuevos negocios. Actualmente dirige el equipo de Outsourcing.



**Pedro Gómez González:**

**Socio Vantaz Group y Director de Tecnologías:** Con más de 30 años liderando un centenar de

servicios y proyectos en Tecnologías IT/OT para la Industria Minera. Se ha especializado en el diseño, operación, gestión, implementación y dirección de proyectos tecnológicos en Chile y el extranjero.



**Vanessa Collao Acuña:**

**Socia Vantaz Directora de línea Medio Ambiente y Gestión de Riesgos:**

Profesional senior con más de 20 años de experiencia en análisis estratégico, dirección y gestión de proyectos en temáticas de seguridad, salud, medioambiente y comunidades. Ha desarrollado una sólida trayectoria en sustentabilidad del negocio minero, y actualmente dirige esa práctica en el grupo Vantaz.



**Rodolfo Cáceres Poblete:** Socio Vantaz Group – Directora de línea Arquitectura e Ingeniería IT/OT: Profesional senior con más de 15 años de experiencia en

proyectos de Tecnología IT/OT y resolución de problemas complejos, en ámbitos de Ingenierías, Arquitecturas, Continuidad de Negocios, Infraestructura, entre otros dentro de las Operaciones Mineras. Posee versatilidad en materias de gestión, estudios y governance.

Representación de Grupos de Interés: Garantizamos la representación de uno de nuestros grupos de interés cruciales: los trabajadores de la organización.

#### Contenido 2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno

- a. En función de la necesidad de ampliar el comité de socios, se evalúa a los cargos más altos. Lo anterior se lleva a la mesa de socios quienes aprueban o rechazan la postulación.
- b. Los criterios que se tienen en cuenta son: antigüedad, desempeño, gestión comercial, espíritu Vantaz, opiniones de los colaboradores y clientes, diversidad de género.

#### Contenido 2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno

- a. El máximo órgano de gobierno de la organización está conformado por dos altos ejecutivos, quienes ocupan la posición de Co-CEO.
- b. La decisión de designar a dos altos ejecutivos como Co-CEO se basa en la búsqueda de una gestión colegiada que mitigue posibles conflictos de interés.

#### Contenido 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos de Sostenibilidad

- a. **Desarrollo, Aprobación y Actualización del Propósito de la Organización y Políticas de Desarrollo Sostenible:** El máximo órgano de gobierno, en conjunto con el comité de socios, desempeñan un papel fundamental en el desarrollo, aprobación y actualización del propósito de la organización, sus declaraciones de valores, misión, estrategias, políticas y objetivos relacionados con el desarrollo sostenible. En Vantaz, hemos establecido un sólido sistema de gobernanza de sostenibilidad para asegurar

la implementación efectiva de nuestros compromisos y prácticas en esta área. Nuestro Gobierno de Sostenibilidad consta de tres niveles clave:

- **Comité Ejecutivo de Sostenibilidad:** Este comité es el encargado de supervisar y guiar nuestra estrategia de sostenibilidad. Se reúne tres veces al año para revisar los avances, establecer metas y objetivos, y garantizar que nuestras acciones se alineen con nuestros valores y propósitos. Además, se realiza un informe anual que se presenta al órgano del máximo gobierno de la organización.
- **Comité Intermedio de Sostenibilidad:** Este comité se centra en la estructuración de los ejes de trabajo de la estrategia de sostenibilidad y planos de trabajo específicos relacionados con nuestros pilares. Se reúnen de manera regular para llevar a cabo evaluaciones y tomar decisiones estratégicas. Reportan al Comité de Sostenibilidad Ejecutivo y al máximo órgano de gobierno de manera periódica.
- **Equipos de Trabajo por Pilar:** Contamos con equipos de trabajo dedicados a cada uno de nuestros pilares de sostenibilidad. Estos equipos colaboran estrechamente en la ejecución de iniciativas y proyectos relacionados con su respectivo pilar. Su labor es fundamental para el logro de nuestros objetivos específicos en cada área.

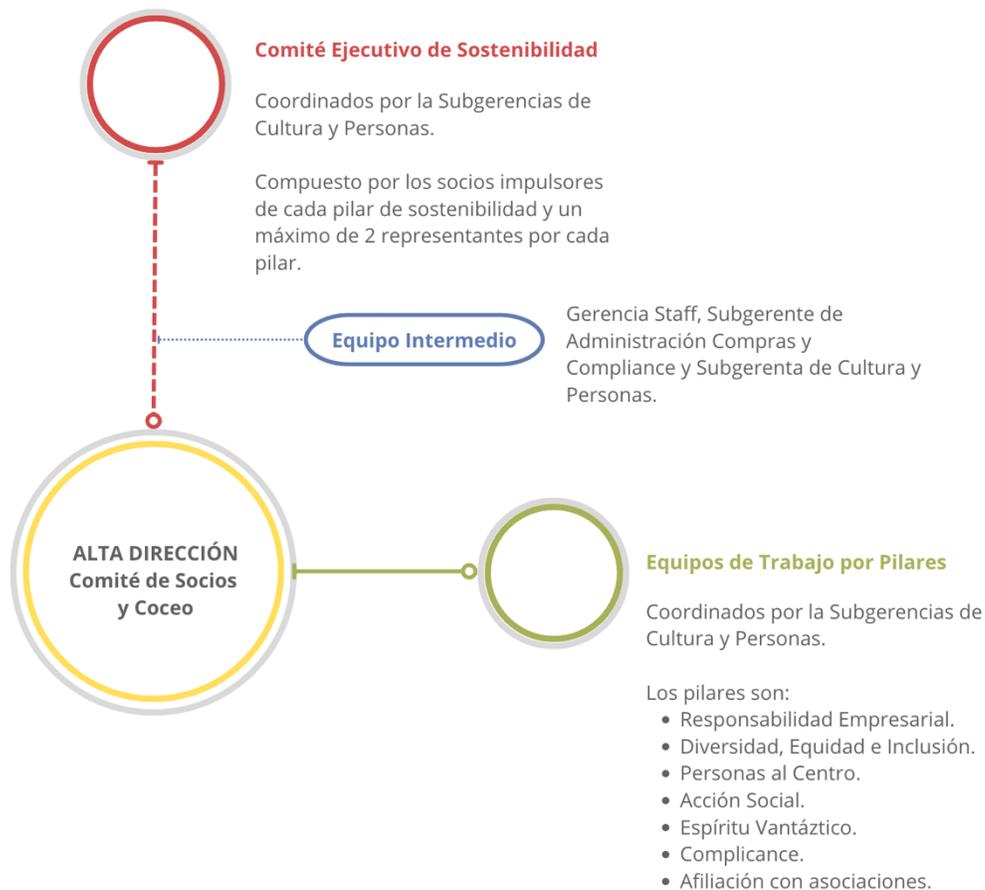
Este sistema de gobernanza permite una gestión efectiva de la sostenibilidad en nuestra organización y asegura que nuestras acciones y decisiones se alineen con nuestra visión y valores.

- b. **Supervisión de Debida Diligencia y Participación de Grupos de Interés:** El máximo órgano de gobierno juega un papel activo en la supervisión de la debida diligencia de la organización y otros procesos para identificar y abordar los impactos económicos, ambientales y sociales.

El máximo órgano de gobierno se involucra activamente en la participación de los grupos de interés en el proceso de debida diligencia. Esto se logra a través de consultas regulares, reuniones y canales de comunicación abiertos. Los grupos de interés son invitados a compartir sus preocupaciones, expectativas y conocimientos relevantes, lo que enriquece la toma de decisiones de la organización.

El máximo órgano de gobierno considera cuidadosamente los resultados de estos procesos de debida diligencia. La información recopilada se utiliza para informar la toma de decisiones estratégicas y para mejorar continuamente las prácticas organizacionales en línea con los principios de sostenibilidad.

- c. **Revisión de Eficacia de los Procesos:** El máximo órgano de gobierno supervisa la eficacia de los procesos de la organización, incluyendo los relacionados con la sostenibilidad, como se describe en 2-12-b. Estas revisiones se llevan a cabo de manera regular y están programadas en función de las necesidades y la evolución de la organización. La frecuencia de estas revisiones permite evaluar el progreso hacia los objetivos de sostenibilidad y garantizar la mejora continua en la gestión de impactos económicos, ambientales y sociales.



## Contenido 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos

- a. **Delegación de la Responsabilidad y Procesos de Información y Supervisión:** En nuestra organización, la responsabilidad de gestionar los impactos sobre la economía, el medio ambiente y las personas se distribuye de manera colaborativa y participativa. No designamos un único alto ejecutivo con responsabilidad exclusiva en esta área. En cambio, hemos establecido un enfoque basado en equipos interdisciplinarios, cada uno enfocado en un área específica de sostenibilidad.

Nuestro equipo de sostenibilidad está estructurado en siete pilares, cada uno con un socio impulsor responsable de liderar las iniciativas relacionadas con ese pilar. Además, contamos con un Ejecutivo de Sostenibilidad que se encarga de coordinar y facilitar la colaboración entre los diferentes pilares y equipos. Esta estructura permite una gestión integral y multifacética de los impactos.

La supervisión y la gestión de los impactos son procesos continuos y colaborativos. Los socios impulsores de cada pilar son responsables de la gestión de impactos específicos relacionados con su área. Realizan una

labor activa de identificación, evaluación y abordaje de los impactos en coordinación con sus equipos respectivos.

Para informar al máximo órgano de gobierno sobre la gestión de los impactos, realizamos sesiones formales tres veces al año. En estas sesiones, los socios impulsores y el Ejecutivo de Sostenibilidad presentan actualizaciones sobre el estado de avance de los objetivos, metas y KPI definidos al comienzo del año. Además, se discuten los desafíos, logros y aprendizajes significativos.

- b. **Revisiones Periódicas:** Realizamos revisiones periódicas de la gestión de impactos con una frecuencia de tres veces al año, durante las sesiones mencionadas anteriormente. Estas revisiones permiten al máximo órgano de gobierno evaluar la efectividad de nuestras estrategias y acciones en relación con los impactos económicos, ambientales y sociales.
- En resumen, nuestra organización aborda la gestión de impactos de manera colaborativa, involucrando a varios equipos y socios impulsores especializados en áreas específicas de sostenibilidad. Los procesos de supervisión y revisión periódica garantizan una gestión integral y efectiva de los impactos, promoviendo la mejora continua y la transparencia en nuestro enfoque hacia la sostenibilidad.

## Contenido 2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad

- a. El máximo órgano de gobierno de la organización tiene la responsabilidad de revisar y aprobar la información presentada en los informes de sostenibilidad. Este proceso se lleva a cabo de la siguiente manera:
- El equipo de Sostenibilidad, compuesto por un socio impulsor por cada pilar y 12 miembros, es responsable de presentar la información en los informes de sostenibilidad.
  - Cada socio impulsor del equipo de Sostenibilidad tiene experiencia en uno de los pilares que componen la estrategia de sostenibilidad de la organización.
  - El máximo órgano de gobierno, compuesto por los socios impulsores, revisa y aprueba la información presentada en los informes.
  - El máximo órgano de gobierno es también, quien tiene la responsabilidad de aprobar los temas materiales que se incluyen en los informes.
- b. El máximo órgano de gobierno no ha delegado la responsabilidad de revisar y aprobar la información presentada en los informes de sostenibilidad. La razón detrás de esta decisión es fundamental para garantizar que la sostenibilidad sea una prioridad en la toma de decisiones estratégicas de la organización.
- El hecho de que el máximo órgano de gobierno esté directamente involucrado en la revisión y aprobación de la información de sostenibilidad significa que los líderes de la organización son quienes lideran y aprueban la materialidad. Esta implicación de los líderes más altos tiene un impacto

significativo en la cultura corporativa y en la percepción de la sostenibilidad como un pilar central en la estrategia de la compañía. Al tomar decisiones estratégicas, el máximo órgano de gobierno tiene en cuenta la información y los temas materiales presentados en los informes de sostenibilidad, lo que refuerza el compromiso de la organización con la sostenibilidad en todas sus operaciones y actividades. Esta participación activa del máximo órgano de gobierno refleja su compromiso con la sostenibilidad y su influencia en la dirección futura de la organización.

## Contenido 2-15 Conflicto de interés

- a. **Procesos para prevenir y mitigar conflictos de interés:** En Vantaz, implementa rigurosos procesos para prevenir y mitigar conflictos de interés, asegurados por el máximo órgano de gobierno. La Política de Conflicto de Interés establece claramente los procedimientos para la identificación, declaración y resolución de conflictos de interés. Este proceso involucra la presentación anual de una Declaración de Conflictos de Interés por parte de socios, directores y gerentes, así como una Carta de Compromiso para colaboradores y asociados al inicio de sus contratos. Cualquier conflicto identificado es comunicado de inmediato al Encargado de Prevención de Delitos o al superior directo, según corresponda.
- b. **Informe de conflictos de interés a grupos de interés:** Reconocemos la importancia de la transparencia y la comunicación efectiva en relación con los conflictos de interés. Dada la naturaleza de nuestra empresa, donde los dueños son profesionales involucrados directamente en la operación y la participación accionaria es principalmente entre los trabajadores, actualmente no informamos de manera regular sobre conflictos de interés, ya que estos son mínimos y gestionados internamente de manera eficiente. En el caso hipotético que Vantaz considere la posibilidad de atraer capital externo en el futuro, se establecerían procesos claros y transparentes para informar sobre cualquier conflicto de interés que pudiera surgir. Reconocemos la importancia de esta práctica en empresas más grandes y con estructuras de propiedad más complejas. Nuestra filosofía es adaptar nuestras prácticas de informe a medida que evolucionamos y respondemos a las necesidades cambiantes de nuestra empresa.

## Contenido 2-16 Comunicación de inquietudes críticas

- a. Todas las inquietudes, tanto críticas como no críticas, se comunican al máximo órgano de gobierno de manera estándar y transparente como parte de nuestro proceso de gestión de inquietudes.
- b. Dentro del periodo del reporte no se han registrado inquietudes críticas.

## Contenido 2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno

- a. Durante el período objeto del informe, hemos implementado una serie de medidas destinadas a mejorar los conocimientos, habilidades y experiencia del máximo órgano de gobierno en materia de desarrollo sostenible. Estas medidas incluyen:
- **Programas de Capacitación:** Hemos facilitado programas de capacitación sobre desarrollo sostenible, que incluyen talleres, seminarios web y cursos en línea. Estos programas han abordado temas clave relacionados con la sostenibilidad, como la gestión de impactos ambientales y sociales, la gobernanza corporativa responsable y la ética empresarial.
  - **Participación en Eventos y Conferencias:** Hemos alentado la participación activa de los miembros del máximo órgano de gobierno en eventos, conferencias y seminarios relacionados con la sostenibilidad. Esto ha permitido que nuestros líderes se mantengan actualizados sobre las últimas tendencias y desarrollos en este campo.
  - **Asesoramiento de Expertos Externos:** También hemos buscado el asesoramiento de expertos externos en desarrollo sostenible. Estos expertos han proporcionado información y orientación especializada, lo que ha contribuido a enriquecer el conocimiento del máximo órgano de gobierno en esta área.
  - **Integración en la Toma de Decisiones:** Hemos promovido la integración de consideraciones de sostenibilidad en la toma de decisiones estratégicas de la organización. Esto ha implicado la revisión y actualización de políticas internas para asegurar que se reflejen adecuadamente los principios y objetivos de sostenibilidad.
  - **Divulgación de Información Relevante:** Hemos proporcionado a los miembros del máximo órgano de gobierno acceso a informes y documentación relevante relacionada con la sostenibilidad. Esto les ha permitido mantenerse informados y tomar decisiones informadas sobre cuestiones sostenibles.

En conjunto, estas medidas han contribuido a mejorar la comprensión colectiva del máximo órgano de gobierno sobre el desarrollo sostenible y han fortalecido su capacidad para abordar y supervisar eficazmente estas cuestiones en nuestra organización.

## Contenido 2-18 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno.

- a. **Proceso de Evaluación:** En esta etapa inicial de nuestro proceso de levantamiento de la materialidad, no hemos llevado a cabo evaluaciones formales del desempeño del máximo órgano de gobierno en relación con la gestión de impactos sobre la economía, el medio ambiente y las personas. Nuestra organización está comprometida a mejorar continuamente en este

aspecto y estamos considerando la implementación de evaluaciones en el futuro.

- b. **Independencia de las Evaluaciones:** Dado que aún no hemos realizado evaluaciones, no podemos proporcionar información sobre su independencia ni la frecuencia con que se llevarán a cabo. Sin embargo, estamos comprometidos a asegurarnos de que cualquier evaluación futura sea objetiva e independiente para garantizar la integridad del proceso.
- c. **Medidas Adoptadas en Respuesta a las Evaluaciones (Plan Futuro):** En anticipación a futuras evaluaciones, estamos considerando la implementación de encuestas a nuestros grupos de interés relevantes para evaluar el desempeño del máximo órgano de gobierno en relación con la gestión de impactos. Las respuestas a estas encuestas serán fundamentales para identificar áreas de mejora y guiarán las acciones futuras de la organización.

## Contenido 2-19 Políticas de remuneración

- a. **Políticas de Remuneración:** En nuestra organización, la política de remuneración de los miembros del máximo órgano de gobierno y los altos ejecutivos se caracterizan por ser de naturaleza fija. No se otorgan bonos de contratación, pagos de incentivos relacionados con la gestión de impactos, indemnizaciones por rescisión del contrato, reembolsos ni prestaciones de jubilación.
- b. **Vinculación con el Desempeño en Sostenibilidad:** Actualmente, no existe una vinculación directa entre la remuneración de estos miembros y su desempeño en la gestión de los impactos de la organización sobre la economía, el medio ambiente y las personas. Nuestra organización está en proceso de revisar y evaluar la posible implementación de políticas de remuneración que puedan estar alineadas con los objetivos de sostenibilidad en el futuro. Sin embargo, hasta la fecha del presente informe, no se ha establecido una relación directa entre la remuneración y el desempeño en sostenibilidad.

## Contenido 2-20 Proceso para determinar la remuneración

- a. **Proceso de Determinación de la Remuneración:** En nuestra organización, la remuneración para el máximo órgano de gobierno y los altos ejecutivos se establece internamente, sin supervisión de miembros o comités de remuneraciones independientes.
- b. **Resultados de Votos de Grupos de Interés:** Dado que nuestra organización no vincula la remuneración con los aspectos de sostenibilidad no se han llevado a cabo votaciones relacionadas con este tema.

## Contenido 2-21 Ratio de compensación total anual

Motivo para la omisión “Restricciones de confidencialidad”.

La organización considera que la divulgación del ratio de compensación total anual podría comprometer la confidencialidad de los datos salariales.

## Contenido 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible

En Vantaz, hemos abrazado el desarrollo sostenible como el motor de nuestra identidad y propósito como organización. Creemos firmemente que la sostenibilidad es la clave para asegurar un futuro exitoso, no solo para nosotros, sino también para la sociedad y el planeta en el que vivimos.

Nuestro propósito de ser "El mejor equipo en la transformación minera en el mundo" se basa en la certeza de que la verdadera transformación solo es posible si integramos la sostenibilidad en cada aspecto de nuestra operación. Reconocemos los desafíos significativos que enfrenta la industria minera en términos de impacto ambiental, social y económico. Por lo tanto, estamos comprometidos a apoyar la transición hacia prácticas que conduzcan a la minería hacia un futuro más sostenible.

Durante nuestros 23 años de historia, hemos evolucionado y crecido manteniendo en todo momento nuestra pasión por la excelencia y la integridad. Hemos reunido a un equipo de profesionales excepcionales unidos por una Cultura Vantáztica única y un compromiso compartido con la sostenibilidad. Trabajamos codo a codo con nuestros clientes para comprender sus desafíos y ofrecer soluciones integrales que no solo mejoran su eficiencia y rentabilidad, sino que también minimizan su impacto en el entorno y en las comunidades en las que operan.

Reconocemos nuestra responsabilidad social en la comunidad en la que estamos insertos. Nos comprometemos a contribuir positivamente con acciones que mejoren la calidad de vida y el bienestar de nuestro equipo y sus familias, así como con fundaciones que comparten nuestra visión.

En el año 2020, dimos un paso más allá de nuestros logros anteriores. Nos asociamos con una consultora externa para reflexionar sobre nuestro futuro y cómo nos vemos en los próximos siete años. Paralelamente, comenzamos a explorar y comprender la sostenibilidad como un enfoque integral para asegurar un futuro viable y sostenible. A partir de un análisis detallado de nuestro contexto organizacional y nuestros objetivos a largo plazo, formalizamos nuestra estrategia de sostenibilidad para el 2023.

La estrategia de sostenibilidad tiene 5 ejes fundamentales:

**Eje 1 - Responsabilidad Empresarial:** Aplicamos procesos de debida diligencia para identificar aspectos ASG (Ambientales, Sociales y de Gobierno) relevantes en toda nuestra cadena de valor. Trabajamos en estrecha colaboración con nuestros grupos de interés para definir nuestros temas materiales, que se integrarán en la estrategia de negocios a partir de 2024.

**Eje 2 – Cultura Vantáztica:** Nos hacemos cargo del corazón de la organización, fortaleciendo constantemente nuestra cultura única y evolucionando con los cambios en las formas de interacción entre las personas.

**Eje 3 – Derechos Humanos:** En Vantaz, compartimos y promovemos las directrices establecidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

**Eje 4 – Elementos de Gobierno:** Configuramos estratégicamente la organización en respuesta a las demandas cambiantes y las perspectivas a largo plazo, cumpliendo con los requisitos legales y políticas actuales.

**Eje 5 – Innovación y Espíritu Emprendedor:** Creemos en la importancia de devolver a la comunidad y respaldar a quienes comparten nuestra visión de una minería más sostenible y una sociedad mejor, para ello colaboramos con empresas afines, donando nuestro conocimiento.

Esta estrategia integral es nuestro compromiso con un futuro sostenible y es el fundamento sobre el cual construimos nuestro camino hacia la excelencia operativa y la transformación sostenible de la industria minera.

En Vantaz, valoramos cada paso en este viaje y nos enfocamos en nuestras metas mientras disfrutamos del proceso.

Nuestros principios son:

**Principios generales:**

- a. **Integración de la sostenibilidad:** La sostenibilidad se considera un pilar fundamental de la identidad y propósito de la organización, siendo integrada de manera holística en la operación. Este principio asegura que la sostenibilidad no es solo un componente adicional, sino un elemento esencial en la toma de decisiones de la empresa.
- b. **Colaboración y diálogo:** Se fomentará activamente la colaboración y el diálogo estrecho con los grupos de interés. Este principio reconoce la importancia de las perspectivas diversas y las contribuciones de estos grupos en la toma de decisiones. La empresa valora la retroalimentación y la participación activa de sus partes aceptadas para fortalecer la toma de decisiones informadas.
- c. **Enfoque a largo plazo:** La organización adopta una perspectiva a largo plazo en todas sus decisiones y acciones. Este principio reconoce que la sostenibilidad no es un objetivo a corto plazo, sino un compromiso continuo que es clave para un futuro exitoso. La empresa busca impactar

positivamente no solo en el presente, sino también en las generaciones futuras.

- d. **Desarrollo continuo:** Compromiso con el desarrollo continuo de la cultura única de la organización, adaptándola a los cambios en las formas de interacción entre las personas. Este principio refleja la importancia de evolucionar constantemente para mantener una cultura fuerte y relevante que respalde los objetivos de sostenibilidad.
- e. **Adhesión a principios universales:** Compromiso con los principios universales de derechos humanos, adoptando y promoviendo las directrices estables.
- f. **Adaptabilidad y cumplimiento legal:** Este principio refleja el compromiso de la organización con la configuración estratégica que le permite cumplir con los requisitos legales y políticas actuales. La empresa reconoce la importancia de adaptarse a las demandas cambiantes y perspectivas a largo plazo, asegurando que su operación esté en consonancia con los estándares legales y sea sostenible a lo largo del tiempo.
- g. **Responsabilidad social:** La organización asume la responsabilidad social como un principio fundamental, comprometiéndose a devolver a la comunidad y respaldar a empresas afines. Este compromiso se materializa a través de la donación de conocimiento y colaboración activa para contribuir al desarrollo de una sociedad más sostenible. La empresa reconoce su papel en la mejora del bienestar social y busca generar un impacto positivo más allá de sus operaciones comerciales.
- h. **Cuidado y respeto con enfoque precautorio:** La organización se fundamenta en el principio de cuidado y respeto del medio ambiente, orientando sus acciones hacia la prevención de impactos negativos y la promoción de iniciativas que generen un impacto positivo y responsable. Este enfoque incluye la adopción de medidas proactivas para evitar posibles daños graves o irreversibles al medio ambiente, incluso en ausencia de evidencia científica completa. En consonancia con el principio precautorio, nos comprometemos a actuar de manera preventiva y responsable, guiando nuestras decisiones y prácticas hacia la sostenibilidad y la protección activa del entorno. Este principio constituye la base sobre la cual desarrollamos acciones y prácticas para contribuir a un futuro más sostenible.

## Compromisos

En base a nuestra estrategia y principios, nuestros compromisos son los siguientes:

Nombre Compromiso	Descripción	Criterio ASG
Compromiso 1: <b>Vivir la Cultura Vantáztica</b>	En Vantaz, mantenemos viva y renovamos constantemente nuestra cultura Vantáztica, disfrutando plenamente del proceso y fomentando una comunidad unida. Para lograr esto, nos comprometemos a: 1. <b>Fomentar la capacidad de cada Vantáztico/a de relacionarse con otros y de cuidar a los/las demás:</b>	<b>Social</b>

	<p>Creemos en la importancia de las relaciones humanas en el entorno laboral. Nos esforzamos por desarrollar la habilidad de nuestros miembros para establecer conexiones significativas y apoyarse mutuamente en su crecimiento personal y profesional.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. <b>Cultivar una comunidad unida con lazos que van más allá del mero trabajo:</b> Reconocemos que somos más que colegas; somos una comunidad unida por un propósito compartido. Promovemos un ambiente en el que las relaciones personales prosperen, enriqueciendo nuestras vidas tanto dentro como fuera del trabajo.</li> <li>3. <b>Enfocarnos en la calidad de vida:</b> Valoramos la importancia de una vida equilibrada y saludable. Trabajamos constantemente para mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores, brindando apoyo y recursos que les permitan alcanzar un bienestar óptimo.</li> <li>4. <b>Acoger a los nuevos/as integrantes:</b> Damos la bienvenida a nuevos miembros en nuestra comunidad con los brazos abiertos. Facilitamos su integración de manera que se sientan parte esencial de nuestra cultura Vantáztica desde el primer día.</li> <li>5. <b>Promover el perfeccionamiento continuo:</b> Creemos en el aprendizaje constante y el desarrollo personal. Apoyamos activamente el perfeccionamiento continuo de nuestros colaboradores, brindando oportunidades para adquirir nuevas habilidades y crecer en sus roles y en la vida en general.</li> </ol> <p><b>En Vantaz, nuestra cultura es la brújula que guía cada paso que damos, donde la unión, el crecimiento y la calidad de vida son la esencia misma de nuestro éxito.</b></p>	
<p>Compromiso 2: <b>Innovación y Espíritu Emprendedor</b></p>	<p>En Vantaz, creemos en la importancia de devolver a la comunidad y respaldar a quienes comparten nuestra visión de una minería más sostenible y una sociedad mejor. Para hacerlo realidad, nuestro máximo órgano de gobierno y nuestros líderes donan su tiempo y experiencia a organizaciones y emprendedores cuyas metas están alineadas con nuestra misión de mejorar la minería y contribuir al progreso de la sociedad.</p> <p><b>Nuestro Compromiso Incluye:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Apoyo a Emprendedores:</b> Reconocemos la importancia de fomentar la innovación y el espíritu emprendedor en la industria minera y más allá. Por lo tanto, brindamos nuestro apoyo y orientación a emprendedores que buscan hacer una diferencia en este campo, compartiendo nuestras experiencias y recursos para ayudarlos a alcanzar sus objetivos.</li> <li>2. <b>Apoyo a Organizaciones Afines:</b> Nos unimos a asociaciones y organizaciones que comparten nuestra visión y propósito. Aportamos nuestro tiempo y conocimientos para impulsar iniciativas que buscan mejorar la minería, contribuir al desarrollo sostenible y fortalecer las comunidades en las que operamos.</li> </ol>	<p><b>Social</b></p>

	<p><b>3. Internacionalización de Proveedores Mineros:</b> Extendemos nuestro compromiso más allá de las fronteras, especialmente en Australia, donde también tenemos presencia. Colaboramos con empresas del rubro de proveedores mineros, ayudándolas en su proceso de internacionalización y promoviendo la excelencia y la sostenibilidad en la industria a nivel global.</p> <p><b>En Vantaz, nuestra comunidad es nuestra fuerza y juntos avanzamos hacia un futuro mejor.</b></p>	
<p>Compromiso 3: <b>Cuidado, respeto y protección del medioambiente con enfoque precautorio.</b></p>	<p>En Vantaz promovemos prácticas alineadas a nuestro compromiso con el cuidado del medio ambiente, buscando prevenir impactos negativos y potenciando iniciativas que generen un impacto positivo y responsable. Nos comprometemos con la comunidad y el entorno, ofrecemos relaciones de respeto y cuidado en todas las áreas donde operamos. Valoramos profundamente la responsabilidad social empresarial con el objetivo de enriquecer la calidad de vida de nuestros colaboradores y las comunidades en las que estamos presentes. Este enfoque incluye la adopción de medidas proactivas para evitar posibles daños graves o irreversibles al medio ambiente, incluso en ausencia de evidencia científica completa.</p> <p><b>Nuestro Compromiso Incluye:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Reducción de Viajes por Teletrabajo:</b> Estamos comprometidos con la disminución de la huella de carbono, y conscientes de que nuestros viajes en avión tienen un alto impacto la mayor parte de nuestro equipo permanece en formato de Teletrabajo y es consciente de que los viajes se deben realizar solamente de ser necesario.</li> <li><b>2. Sistema de Residuos:</b> En nuestras oficinas hemos implementado un sistema de desecho de residuos y capacitado a nuestro equipo. Nos comprometemos a avanzar para poder hacernos cargo de todos nuestros residuos en todas nuestras oficinas.</li> <li><b>3. Concientización:</b> De la mano de la divulgación de información buscamos crear una mayor conciencia sobre la importancia de proteger y preservar el medio ambiente. Además, organizamos actividades y campañas de sensibilización para fomentar comportamientos responsables y prácticas amigables con el entorno.</li> </ol> <p><b>En Vantaz, a través de acciones concretas y un enfoque responsable, construimos un futuro más limpio y sostenible para todos.</b></p>	<p><b>Medio Ambiente</b></p>
<p>Compromiso 4: <b>Salud y Seguridad</b></p>	<p>Dada la naturaleza de la industria en la que operamos, es esencial mantener altos estándares de seguridad y salud. Nos esforzamos por cuidar y proteger a todos nuestros colaboradores, abarcando tanto la salud ocupacional como la prevención de accidentes. Es fundamental que, ante</p>	<p><b>DDHH</b></p>

	<p>cualquier cambio en sus labores, los colaboradores informen inmediatamente para evaluar nuevos riesgos y garantizar la adecuación de sus Equipos de Protección Personal (EPP) y capacitaciones. Cada colaborador del Grupo Vantaz tiene la responsabilidad de garantizar que el lugar de trabajo sea seguro y saludable, conociendo y aplicando las precauciones necesarias para evitar riesgos. Es imperativo que todos cumplan estrictamente con la política de salud y seguridad de la empresa. Estamos comprometidos con la prevención de accidentes y enfermedades laborales.</p> <p><b>En Vantaz, la seguridad y la salud de nuestros colaboradores son nuestros valores fundamentales. Cada uno de nosotros comparte la responsabilidad de mantener un entorno de trabajo seguro y saludable.</b></p>	
<p><b>Compromiso 5: Valoración de la diversidad y trabajo por la inclusión</b></p>	<p>Valoramos la diversidad y trabajamos por la inclusión como pilares esenciales en nuestras relaciones con las personas y en nuestra manera de trabajar, rechazando cualquier forma de discriminación. Respetamos los derechos humanos de cada individuo y no discriminamos por razones de edad, etnicidad, nacionalidad, lengua, religión, estado civil, identidad o expresión de género, orientación sexual, opinión política, posición económica, discapacidad, enfermedad o cualquier otro criterio que pueda generar desigualdad de oportunidades. No toleramos actos de discriminación, lenguaje inapropiado, amenazas de violencia, acoso sexual, violencia física, intimidación, maltrato ni ningún otro tipo de acoso o hostigamiento. Estamos comprometidos a defender los derechos humanos en todas nuestras acciones y no toleraremos dicha discriminación por parte de terceros.</p> <p><b>En Vantaz, la diversidad es nuestra fortaleza y la inclusión es nuestro camino. Rechazamos cualquier forma de discriminación y trabajamos incansablemente para crear un entorno donde todos los individuos sean valorados, respetados y tratados con igualdad de oportunidades. No toleramos actos de discriminación ni acoso de ningún tipo, y estamos decididos a ser defensores inquebrantables de los derechos humanos en todas nuestras acciones.</b></p> <p><b>En Vantaz, la diversidad es nuestro motor y la inclusión nuestro desafío. Trabajamos para que “lo normal” sea lo diverso.</b></p>	<p><b>DDHH</b></p>
<p><b>Compromiso 6: Respeto por los Derechos Humanos</b></p>	<p>Compartimos las directrices de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Reconocemos que todos hemos nacido libres e iguales en dignidad y derechos.</p>	<p><b>DDHH</b></p>

	<p>Esto se traduce en el derecho a la vida, la libertad, la seguridad, a no ser esclavizados, a recibir un juicio justo ya la igualdad ante la ley. En el Grupo Vantaz, promovemos y valoramos las relaciones laborales en un ambiente donde la dignidad del individuo siempre se protege y respeta. Buscamos un entorno libre de acoso y agresiones, y fomentamos espacios armónicos donde cada persona sea tratada con el respeto que merece, garantizando un ambiente de trabajo seguro.</p> <p><b>En Vantaz, los Derechos Humanos son nuestra brújula moral y nuestra garantía de un ambiente de trabajo seguro y respetuoso</b></p>	
<p>Compromiso 7: <b>Erradicación del trabajo Infantil, trabajo forzoso y esclavitud moderna</b></p>	<p>En Vantaz, garantizamos condiciones de trabajo justas y condenamos enérgicamente el trabajo infantil, el trabajo forzoso u obligatorio y la esclavitud moderna, así como cualquier práctica similar. Esta postura se mantiene en toda nuestra cadena de valor, ya sea de manera directa o indirecta: desde nuestros proveedores y clientes hasta la ejecución de nuestros servicios, consultorías e implementaciones.</p> <p><b>En Vantaz, erradicamos el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la esclavitud moderna en todas nuestras operaciones y relaciones comerciales.</b></p>	<p><b>DDHH</b></p>
<p>Compromiso 8: <b>Libertad de asociación y negociación colectiva</b></p>	<p>Estamos comprometidos con una cultura de puertas abiertas y comunicación directa. Promovemos un diálogo abierto y constructivo con todos nuestros colaboradores y, en caso necesario, con sus representantes. Todos nuestros colaboradores tienen la libertad de unirse, o no, a organizaciones que los representan, conforme a las leyes locales. Reconocemos y respetamos la libertad de expresión, privacidad, el derecho de asociación y la negociación colectiva.</p> <p><b>En Vantaz, defendemos la voz de nuestros colaboradores, fortaleciendo la unión y el respeto en nuestra comunidad laboral.</b></p>	<p><b>DDHH</b></p>
<p>Compromiso 9: <b>Salario y remuneración justos</b></p>	<p>Nos comprometemos a proporcionar a nuestros colaboradores una remuneración justa, que exceda el sueldo mínimo ético establecido por la ley local o el salario vigente, y que incluya todos los beneficios legales obligatorios. Apostamos por la transparencia en todo el proceso de remuneración. Para ello, empleamos sistemas especializados en Recursos Humanos, diseñados para mantenernos actualizados ante cualquier cambio legal y garantizar la integridad y exactitud en los cálculos salariales. Además, nuestros sistemas ofrecen a los colaboradores la posibilidad de acceder y visualizar en todo momento sus liquidaciones, y todos los detalles necesarios para verificar y entender su composición, así como sus documentos contractuales y certificados.</p>	<p><b>DDHH</b></p>

	<p><b>En Vantaz, la justicia salarial es nuestra norma, y la transparencia en el proceso nuestra promesa.</b></p>	
<p>Compromiso 10:  <b>Cumplimiento Ético</b></p>	<p>En Vantaz, estamos comprometidos con seguir siendo la empresa responsable y comprometida con la ética empresarial, que nos ha caracterizado desde nuestros inicios. Creemos firmemente que, al hacerlo, no solo protegeremos a nuestra comunidad vantaztica, clientes y proveedores, sino que también consolidamos la confianza de todos aquellos que interactúan con nosotros. Nuestro Compromiso Incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Políticas Actualizadas:</b> Revisión y actualización de nuestras políticas internas para asegurar que reflejen los más altos estándares éticos y estén acordes con las regulaciones más recientes.</li> <li>• <b>Procedimientos Claros:</b> Elaboración de procedimientos claros y detallados para garantizar la correcta implementación y seguimiento de nuestras políticas de Compliance en todos los niveles de la empresa.</li> <li>• <b>Capacitación Continua:</b> Asegurar la formación y desarrollo continuo a nuestros colaboradores para asegurarnos de que estén al tanto de los últimos cambios regulatorios y comprendan plenamente la importancia del cumplimiento ético en su trabajo diario.</li> <li>• <b>Canal de Denuncias Confidencial:</b> Implementación de un canal de denuncia, que permitirá a nuestros colaboradores reportar cualquier comportamiento inapropiado o irregularidades que puedan surgir en el ambiente laboral.</li> </ul> <p>Nuestro enfoque en cumplimiento ético refleja nuestra determinación de operar de manera responsable y de generar la confianza de nuestros colaboradores, clientes, proveedores y la comunidad en general. Estamos comprometidos en construir una empresa sólida, ética y sostenible para un futuro mejor.</p> <p><b>La Ética Empresarial es pilar en Nuestra Excelencia.</b></p>	<p><b>Gobernanza</b></p>

## Contenido 2-23 Compromisos y políticas

### a. Descripción de nuestros compromisos y políticas de conducta empresarial responsable:

- **Instrumentos intergubernamentales a los que los compromisos hacen referencia:** Los compromisos de Vantaz hacen referencia a varios instrumentos intergubernamentales, incluyendo la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y

Políticos, los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales. y Culturales y la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

- **Realización de una debida diligencia:** Sí, nuestros compromisos incluyen la realización de debida diligencia en áreas relacionadas con los derechos humanos, el medio ambiente, la salud y la seguridad, la diversidad, la igualdad y otros aspectos de responsabilidad empresarial. Esta debida diligencia se lleva a cabo para identificar y mitigar riesgos, prevenir impactos negativos y garantizar que nuestras prácticas sean acordes con los estándares éticos y legales.
- **Aplicación del principio precautorio:** Sí, nuestros compromisos incluyen la aplicación del principio precautorio. Esto implica que adoptamos un enfoque proactivo para prevenir posibles impactos negativos en el medio ambiente, la salud y la seguridad, los derechos humanos y otros aspectos relevantes. Tomamos medidas preventivas incluso en ausencia de evidencia científica concluyente para garantizar la protección de estas áreas críticas.
- **Respeto de los derechos humanos:** Sí, nuestros compromisos están firmemente alineados con el respeto de los derechos humanos, tanto a nivel nacional como internacional. Estamos comprometidos con el cumplimiento de los derechos humanos reconocidos internacionalmente, incluyendo aquellos establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y otros instrumentos intergubernamentales.

**b. Compromisos y políticas específicas para el respeto de los derechos humanos:**

- Los derechos humanos reconocidos explícitamente en nuestros compromisos son:
  - No discriminación por razones de edad, etnicidad, nacionalidad, lengua, religión, estado civil, identidad o expresión de género, orientación sexual, opinión política, posición económica, discapacidad, enfermedad u otros criterios. No tolerancia de actos de discriminación, lenguaje inapropiado, amenazas de violencia, acoso sexual, violencia física, intimidación, maltrato ni ningún otro tipo de acoso o hostigamiento.
  - Promoción de relaciones laborales basadas en la integridad y la transparencia.
  - Erradicación del trabajo infantil, trabajo forzoso y esclavitud moderna en todas nuestras operaciones y relaciones comerciales.
  - Respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva.
  - Proporcionar a nuestros colaboradores una remuneración justa y transparente.
- Categorías de grupos de interés, incluidos los grupos de riesgo o los grupos vulnerables, a los que la organización presta especial atención: Prestamos especial atención a todas las personas que forman parte de nuestra comunidad laboral y las comunidades en las que operamos. Esto

incluye a nuestros colaboradores y sus familias, proveedores, clientes, organizaciones afines y grupos históricamente discriminados como son: mujer, comunidad LGBTI+ y personas con discapacidad. Estamos comprometidos en crear un entorno seguro y respetuoso para todos y todas, valorando su condición o características personales.

**c. Enlaces Públicos a Compromisos y Políticas de Vantaz**

Nuestros compromisos y políticas relacionados con la conducta empresarial responsable y el respeto de los derechos humanos están disponibles públicamente en nuestro sitio web corporativo. Es posible acceder a ellos a través de nuestra web: [www.vantaz.com](http://www.vantaz.com), en la sección Pilares de Sostenibilidad, en donde se podrán visualizar nuestros compromisos con la Conducta Empresarial responsable y descargar nuestra política de Derechos Humanos.

Estamos comprometidos con la transparencia y la accesibilidad de nuestra información para todas nuestras partes interesadas.

Si por alguna razón estos enlaces no funcionan o necesitas información adicional, no dudes en ponerte en contacto con nosotros para obtener detalles específicos.

- d. Los compromisos y políticas de conducta empresarial responsable y el respeto de los derechos humanos en Vantaz han sido aprobados a nivel del máximo órgano de gobierno de la organización, lo que demuestra el compromiso y la importancia que la empresa otorga a estos temas.
- e. Los compromisos y políticas de conducta empresarial responsable y el respeto de los derechos humanos se aplican de manera uniforme a todas las actividades de Vantaz y a sus relaciones comerciales. Esto demuestra un compromiso sólido hacia la responsabilidad social en todos los aspectos del negocio.
- f. La comunicación de nuestros compromisos y políticas se realizan a través de:
- Nuestra página web para comunicarnos con clientes y proveedores garantizando que esta información sea accesible públicamente para nuestras partes externas interesadas.
  - Intranet con la finalidad de compartir información con nuestro equipo interno, ayudando a fomentar la conciencia y el compromiso entre los/las vantáticos/as.
  - Las reuniones TVC (The Vantaztic Connections) con grupos más pequeños de vantáticos/as facilitando un diálogo más cercano y una comprensión más profunda de los compromisos y políticas.
  - Reuniones semanales con los altos rangos, lideradas por los socios de la compañía, demostrando un liderazgo sólido y un compromiso de alto nivel con estos temas.
  - Onboarding disponible para todo los y las nuevas vantáticos/as.

- Reuniones de Sostenibilidad periódicas para mostrar los avances y resultados y compromisos anuales.
- Comunicaciones en redes sociales internas.

## Contenido 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas

Responsabilidades en la Aplicación de Compromisos : En Vantaz, reconocemos que la responsabilidad de velar por el cumplimiento de nuestros compromisos de conducta empresarial responsable es compartida en toda la organización. A pesar de que nuestra empresa cuenta con casi 300 personas, operamos en una estructura altamente transversal donde cada Vantáztico/a, desempeña un papel fundamental en asegurar el cumplimiento de estos compromisos, que son esenciales para el bienestar de nuestro grupo y la sociedad en general.

Las áreas de Staff son piezas clave en este proceso y están integradas por los departamentos de Cultura y Personas, Operaciones y Compliance, y Control de Gestión y Planificación Financiera. Estos equipos desempeñan un papel fundamental en la supervisión y ejecución de los compromisos de la conducta empresarial responsable en sus respectivas áreas de especialización.

Además, nuestros líderes, gerentes, directores y socios tienen un papel crucial en este proceso. Estas son personas que lideran a otros miembros del equipo y son responsables de procesos críticos o áreas que pueden tener un impacto significativo en la sostenibilidad de nuestra empresa. Su función incluye la vigilancia activa de desviaciones y el aseguramiento del cumplimiento de los compromisos en sus áreas de influencia.

En conjunto, estas áreas y roles tienen la responsabilidad de alertar sobre cualquier incumplimiento de nuestros compromisos de conducta empresarial responsable. Esta cultura de alerta temprana es fundamental para garantizar que tomemos medidas correctivas oportunas y continuemos avanzando hacia nuestros objetivos de sostenibilidad.

En Vantaz, hemos desarrollado una estrategia sólida que abarca varios compromisos específicos relacionados con la conducta empresarial responsable. Estos compromisos están intrincadamente ligados a nuestra visión y misión como empresa, y forman la base de nuestro compromiso con la sostenibilidad y los derechos humanos.

Para dar vida a esta estrategia, hemos implementado un plan que se organiza en torno a pilares fundamentales. Cada pilar está encabezado por un Socio, quien lidera un equipo dedicado. Cada equipo tiene su propio presupuesto, metas y KPI específicos relacionados con los compromisos de ese pilar en particular.

Una parte fundamental de nuestra estrategia es la revisión e intervención proactiva de las políticas existentes en nuestra organización. Cada equipo es responsable de este proceso en su área de influencia. Esto implica la adaptación y mejora de

nuestras políticas internas para alinearlas con nuestros compromisos de conducta empresarial responsable. Esta integración de nuestros compromisos en nuestras políticas refleja nuestro compromiso de plasmar estos valores en nuestra manera de hacer negocios.

Además, cada compromiso está estrechamente vinculado a metas específicas y KPI que permiten evaluar nuestro progreso y éxito en su cumplimiento. Esta estructura de metas y KPI asegura que estemos enfocados en resultados tangibles y medibles en nuestro camino hacia una conducta empresarial responsable.

Esta estructura organizativa no solo nos ayuda a seguir un camino claro hacia nuestros compromisos, sino que también fomenta la responsabilidad y la transparencia en toda la organización. Cada equipo es consciente de su papel en la implementación de nuestra estrategia de sostenibilidad y trabaja activamente para alcanzar sus objetivos.

### **Ejemplos de Integración de Compromisos en Políticas y Procedimientos:**

1. **Pilar DEI - Prevención de Acoso Sexual** : Desde nuestro pilar de DEI, hemos desarrollado un decálogo de comportamiento en actividades lúdicas. Este decálogo tiene como objetivo prevenir cualquier situación de acoso sexual durante estas actividades. Esta acción concreta refleja nuestro compromiso de crear un entorno de trabajo y actividades comunitarias seguras y respetuosas para todos.
2. **Pilar Acción Social - Sostenibilidad Comunitaria** : En el pilar Acción Social, hemos modificado nuestro protocolo de ayuda a la comunidad. Ahora, nos enfocamos en actividades a más largo plazo, sostenibles y con un impacto positivo más significativo. Además, estamos trabajando en minimizar o compensar los posibles impactos negativos que podrían surgir como resultado de estas actividades. Esta adaptación muestra nuestro compromiso de ser responsables con las comunidades en que aportamos.
3. **Pilar Personas al Centro - Derechos Humanos en Recursos Humanos** : Dentro del pilar "Personas al Centro", hemos realizado modificaciones en nuestra política general de Recursos Humanos. Esta revisión ha permitido integrar aún más el respeto por los Derechos Humanos en nuestros procesos de gestión de personal. Esta integración garantiza que respetamos y protegemos los derechos de todos nuestros colaboradores.
4. **Pilar DEI - Inclusión y Diversidad** : En el pilar de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), hemos llevado a cabo una serie de intervenciones significativas. Estos incluyen cambios en nuestra política DEI, en el proceso de Reclutamiento y Selección, en la Ficha de Ingreso, y en protocolos relacionados con la transición de género. Además, hemos adaptado nuestros avisos de postulación para hacerlos inclusivos a las minorías. Estas acciones concretas reflejan nuestro compromiso de promover una cultura inclusiva y diversa dentro de la organización.

### **Relaciones con Clientes :**

- Mantenemos una comunicación constante con nuestros clientes, quienes nos exigen mantener altos estándares de sostenibilidad en nuestro trabajo. Cada proyecto que llevamos a cabo se somete a una evaluación formal por parte de nuestros clientes, lo que demuestra nuestro compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas.
- Los resultados de estas evaluaciones se comparten con nuestro máximo órgano de gobierno, socios y gerentes a carga de los proyectos. Esta retroalimentación constante nos brinda información valiosa sobre áreas de mejora y oportunidades para fortalecer aún más nuestros compromisos de conducta empresarial responsable.

### **Relaciones con Proveedores :**

- También estamos comprometidos con promover la sostenibilidad entre nuestros proveedores. Realizamos encuestas periódicas para comprender sus necesidades y evaluar su alineación con prácticas comerciales sostenibles y responsables.
- Esta colaboración con proveedores es esencial para garantizar que todos los actores en nuestra cadena de valor compartan nuestros valores y se adhieran a los mismos estándares éticos y sostenibles que nosotros.
- Estamos abiertos a trabajar en conjunto con nuestros proveedores para abordar cualquier área de mejora identificada durante estas encuestas y fomentar un enfoque más sostenible en toda nuestra cadena de suministro.

### **Área Responsable de Formación :**

El área de Cultura y Personas es la encargada de la formación en Vantaz, lo cual es esencial para garantizar que todos los/as vantáztico/as estén debidamente informados y capacitados en temas relacionados con la sostenibilidad y la conducta empresarial responsable.

#### **Temáticas de Formación 2023:**

Este año, la formación se centró en tres pilares clave: Espíritu Vantáztico, DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión) y Compliance.

- **Espíritu Vantáztico:** Se promovió la capacitación continua a través del "Campus Vantáztico", utilizando cápsulas audiovisuales. Esto se diseñó para impartir conocimientos básicos sobre temas administrativos críticos para el negocio y fomentar una cultura de formación constante. También se llevó a cabo una reunión llamada "TVC" para alinear estrategias y discutir temas importantes relacionados con la sostenibilidad.
- **DEI :** Se realizaron varias actividades educativas, como charlas, talleres y sesiones, junto con el uso de redes sociales para compartir material relacionado con este pilar. Esto demuestra un compromiso sólido con la diversidad, la equidad y la inclusión en Vantaz.
- **Compliance:** Se llevaron a cabo sesiones específicas sobre el modelo de prevención del delito, campaña de concientización (que incluye comunicados y afiche), mes del Compliance, y compartimos una cápsula audiovisual de nombre "generando una cultura del Compliance" que los equipos debieron visualizar de manera obligatoria, todo lo que refleja el compromiso con el cumplimiento normativo y la conducta ética en el negocio.

### Objetivos de Formación :

- Los objetivos de la formación en Espíritu Vantáztico incluyen la adquisición de conocimientos básicos para los colaboradores y la creación de un hábito de capacitación continua.
- En cuanto a DEI, se destaca la importancia de educar a los colaboradores sobre la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, lo que contribuye a crear un entorno más equitativo y respetuoso.
- La formación en Compliance se centra en la prevención del delito y el cumplimiento normativo, lo que es fundamental para una conducta empresarial responsable.

### Contenido 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos

#### a. **Compromisos para Proporcionar o Colaborar en la Remediación de Impactos Negativos:**

En esta sección, describiremos los **compromisos** de Vantaz en relación con la remediación de impactos negativos que reconocemos haber ocasionado a los que hemos contribuido. Nuestra organización se compromete a:

- **Identificación proactiva:** Identificar y reconocer de manera proactiva cualquier impacto negativo que se derive de nuestras operaciones o actividades.
- **Remediación:** remediación de impactos negativos, trabajando en conjunto con los afectados y las partes interesadas relevantes para encontrar soluciones efectivas.
- **Mejora continua:** Adoptar un enfoque de mejora continua en la identificación y mitigación de impactos negativos, garantizando que se tomen medidas adecuadas para evitar su repetición.
- **Transparencia y accesibilidad:** Mantenemos mecanismos de quejas y reclamación accesibles y transparentes para todas nuestras partes interesadas. Esto incluye la divulgación clara de cómo presentar una reclamación y a quién contactar en caso de inquietudes.
- **Participación activa:** Promovemos la participación activa de las partes interesadas en la identificación y resolución de reclamaciones. Reconocemos que sus perspectivas son fundamentales para abordar los problemas de manera efectiva.
- **Confidencialidad y protección:** Garantizamos la confidencialidad de las reclamaciones y protegemos a los denunciantes contra represalias.
- **Cultura de Respeto y Ética Corporativa:** Promovemos un entorno laboral donde el respeto y la ética son inquebrantables. Nuestro código de ética y conducta establece los principios que guían a todos los colaboradores en su trabajo diario. Además, hemos implementado un sistema de compliance y un modelo de prevención de delitos que garantizan que nuestras operaciones cumplan con las leyes y regulaciones aplicables.

- **Desarrollo de Nuestros Colaboradores y Énfasis en la Ética:** Reconocemos que el bienestar y el desarrollo de nuestros colaboradores son esenciales para nuestro éxito. Promovemos la capacitación continua en temas de ética y cumplimiento, asegurando que todos los miembros de nuestro equipo estén bien informados y comprometidos con conductas éticas en todas las interacciones laborales.
- **Colaboración con Nuestros Grupos de Interés y Cumplimiento de Normativas:** A pesar de no generar impactos negativos evidentes en las comunidades, clientes o proveedores, mantenemos una comunicación abierta y constante con nuestros grupos de interés. Estamos comprometidos a colaborar en iniciativas que generen un impacto positivo en la sociedad y cumplimos con las normativas y regulaciones aplicables en todas nuestras operaciones.
- **Gobernanza Transparente y Responsabilidad Corporativa:** Nuestra estructura organizativa plana y nuestro énfasis en la participación de todos los colaboradores en la toma de decisiones nos permiten abordar eficazmente cualquier desviación y áreas de mejora, incluyendo aspectos relacionados con la ética y la responsabilidad corporativa. Nuestro enfoque en la transparencia y la responsabilidad asegura que cumplamos con nuestros compromisos éticos y legales.
- **Canal de Denuncias y Protocolo de Acción:** Hemos implementado un canal de denuncias que permite a nuestros colaboradores presentar informes de acoso laboral, acoso sexual y discriminación de manera confidencial y segura. Nuestro protocolo de acción detalla los pasos a seguir y plazos para investigar y abordar estas denuncias de manera justa y eficaz, asegurando un proceso transparente y la protección de las personas afectadas.
- **Sistema de Quejas a la Subgerencia de Cultura y Personas:** Además de nuestro canal de denuncias, hemos implementado un sistema de quejas en el que los colaboradores pueden presentar quejas directamente a la Subgerencia de Cultura y Personas. Esta vía adicional garantiza que todas las preocupaciones y problemas sean atendidos de manera eficiente y a niveles de liderazgo adecuados.

**b. Enfoque para Identificar y Abordar Reclamaciones, Incluidos Mecanismos de Quejas y Reclamación:**

En Vantaz, reconocemos la importancia de proporcionar canales efectivos para que nuestros colaboradores y otros grupos de interés presenten reclamaciones y preocupaciones de manera segura y eficiente. Nuestro enfoque para identificar y abordar las reclamaciones se basa en los siguientes principios y mecanismos:

- **Administración Interna:** Nuestros mecanismos de quejas y reclamación son administrados de forma interna por la Subgerencia de Cultura y Personas. Esto garantiza una gestión cercana y profesional de las reclamaciones, así como la confidencialidad adecuada.

- **Diseño colaborativo:** Trabajamos en estrecha colaboración con expertos externos, en conjunto con el área de Cultura y Personas, para diseñar nuestros mecanismos de quejas y reclamación. Este enfoque de diseño colaborativo nos permite asegurarnos de que estos mecanismos cumplan con los criterios de eficacia establecidos en el Principio Rector n.º 31 de las Naciones Unidas.
- **Centralización de información:** Dado que somos una empresa de tamaño reducido, centralizamos la información procedente de nuestros mecanismos de quejas y reclamación en el área de Cultura y Personas. Esto nos permite gestionar de manera eficaz las reclamaciones y obtener una visión integral de cualquier problema o preocupación que pueda surgir.
- **Informe al máximo órgano de gobierno:** Todas las reclamaciones presentadas a través de nuestros mecanismos se informan al máximo órgano de gobierno de la organización. Esto garantiza que los líderes de la empresa estén al tanto de las inquietudes y tengan la capacidad de tomar decisiones informadas.
- **Confidencialidad:** Respetamos la confidencialidad de las reclamaciones presentadas a través de nuestros mecanismos de quejas y reclamación. Aseguramos que las denuncias se traten con la máxima discreción y respeto por la privacidad de las partes involucradas. Es importante señalar que, en algunos casos, la confidencialidad completa puede ser limitada, ya que podría ser necesario permitir que la parte acusada de defensa sus acciones. Sin embargo, en situaciones donde la resolución no requiere la identificación de la persona implicada, su nombre no se mencionará en el proceso. Además, nuestro protocolo incluye medidas para disuadir represalias, ya que consideramos estas conductas altamente censurables y penalizadas de acuerdo con nuestros procedimientos internos.
- **No se reciben denuncias anónimas ni por terceros:** Nuestra estructura organizativa y cultura empresarial no permiten represalias por presentar una reclamación, lo que hace que no sea necesario el anonimato o la representación por terceros al presentar una denuncia. Valoramos la transparencia y la responsabilidad individual en la presentación de reclamaciones.

En conjunto, estos elementos representan nuestro enfoque integral para identificar y abordar las reclamaciones de manera ética, eficaz y transparente, respaldando una cultura de responsabilidad y sostenibilidad en Vantaz.

c. **Otros Procesos para Proporcionar o Colaborar en la Remediación de Impactos Negativos**

Además de los mecanismos de quejas y reclamación, nuestra organización implementa procesos adicionales para remediar impactos negativos, que incluyen:

- **Evaluaciones de Impacto:** Realizamos evaluaciones de impacto para identificar, evaluar y abordar los impactos negativos en nuestras

operaciones, esta práctica nos permite tomar medidas proactivas para minimizar los impactos adversos reales y potenciales.

- **Colaboración con Partes Interesadas:** Colaboramos estrechamente con nuestras partes interesadas, incluyendo nuestra comunidad interna, clientes y proveedores, en la identificación y resolución de impactos negativos. Contribuyendo a que las soluciones sean adecuadas y efectivas.
- **Programas de Compensación:** Implementamos mecanismos compensatorios y acciones específicas para abordar los impactos negativos identificados. En temas relacionados con personas, por ejemplo, proporcionamos apoyo psicológico y realizamos intervenciones en los equipos cuando es necesario. Además, reforzamos en toda la organización nuevos protocolos de prevención en los espacios donde se han identificado problemas.
- **Diálogo abierto:** Mantenemos un diálogo abierto con nuestra comunidad interna en la identificación de impactos negativos y en la búsqueda de soluciones conjuntas.
- **Remediación Basada en Hallazgos:** Cuando se demuestra que hemos ocasionado o contribuido a un impacto negativo, tomamos medidas inmediatas y efectivas para remediar la situación. Esto puede incluir la implementación de cambios en nuestras prácticas, procesos o políticas para evitar futuros impactos similares.
- **Monitoreo y Seguimiento Continuo:** Realizamos un seguimiento continuo de los impactos negativos y de las medidas de remediación para garantizar que nuestras acciones sean efectivas a lo largo del tiempo. Esto nos permite ajustar nuestras estrategias según sea necesario.
- **Aprendizaje y Mejora Constante:** Consideramos que la remediación de impactos negativos es un proceso de aprendizaje continuo. Utilizamos los resultados de nuestras acciones de remediación para mejorar nuestras operaciones y reducir la posibilidad de futuros impactos adversos.

d. **Participación de Grupos de Interés en el Diseño y Mejora de Mecanismos de Quejas y Reclamación:**

Nuestra organización promueve la participación activa de los grupos de interés de la siguiente manera:

- **Consultas y Diálogo Abierto :** Realizamos consultas regulares con nuestros grupos de interés, como colaboradores, clientes y proveedores. Escuchamos sus perspectivas, inquietudes y expectativas en relación con los mecanismos de quejas y reclamación.
- **Comités y Grupos de Trabajo :** Creamos comités y grupos de trabajo que incluyen representantes de grupos de interés relevantes. Quienes desde su propia perspectiva y el contacto con la comunidad, pueden solicitar la modificación de nuestros mecanismos de quejas y reclamación.
- **Difusión:** Difundimos internamente nuestros mecanismos de quejas y reclamación con la comunidad.
- **Evaluación de la Experiencia del Usuario:** Solicitamos retroalimentación de los usuarios que han utilizado nuestros mecanismos de quejas y

reclamación. Utilizamos esta información para evaluar la eficacia y la accesibilidad de los mecanismos y, para realizar mejoras sobre ellos.

- e. **Seguimiento de la Eficacia de los Mecanismos de Quejas y Reclamación y Otros Procesos de Remediación:** En Vantaz, consideramos que los mecanismos de quejas y reclamación eficaces son fundamentales para mantener una cultura de responsabilidad y sostenibilidad. Nos esforzamos por garantizar que nuestros mecanismos cumplan con los criterios de eficacia establecidos en el Principio Rector número 31 de las Naciones Unidas, lo que incluye que sean legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos y una fuente de aprendizaje continuo.

A continuación, presentamos información sobre cómo evaluamos y mejoramos la eficacia de nuestros mecanismos de quejas y reclamación:

- **Información y Formación a Usuarios Previstos:** Informamos a los usuarios previstos sobre nuestros mecanismos de quejas y reclamación y los procesos de remediación a través de comunicaciones claras y accesibles.
- **Accesibilidad:** Nuestros mecanismos de quejas y reclamación están disponibles durante las horas laborales y días laborables para garantizar que los usuarios puedan acceder a ellos de manera oportuna. También ofrecemos asistencia en varios idiomas para facilitar el acceso.
- **Respeto de Derechos Humanos y Protección Contra Represalias:** Garantizamos que los derechos humanos de los usuarios sean respetados en todo momento. Nuestro protocolo incluye medidas para disuadir represalias, ya que consideramos estas conductas altamente censurables y penalizadas de acuerdo con nuestros procedimientos internos.
- **Evaluación de la Satisfacción de los Usuarios:** Realizamos evaluación de la satisfacción de los usuarios que utilizan nuestros mecanismos de quejas y reclamación, así como con los resultados obtenidos. Esta retroalimentación es esencial para mejorar nuestros procesos.
- **Seguimiento de Reclamaciones y Resultados:** Llevamos un registro de las reclamaciones presentadas durante el período objeto del informe, incluyendo el número y los tipos de reclamaciones, así como el porcentaje de reclamaciones atendidas y resueltas. Esto nos permite evaluar la eficacia de nuestros mecanismos y procesos.
- **Identificación de Patrones Recurrentes:** Monitorizamos si existen patrones recurrentes en las reclamaciones presentadas. Un número significativo de reclamaciones repetidas podría indicar la necesidad de abordar problemas sistémicos.

- **Modificaciones en Respuesta a Lecciones Aprendidas:** Realizamos modificaciones en nuestros mecanismos de quejas y reclamación y procesos de remediación en respuesta a las lecciones aprendidas sobre su eficacia. Esto asegura que estemos mejorando continuamente en función de la retroalimentación de los usuarios y los resultados obtenidos.

## Contenido 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes

Vantaz ha establecido mecanismos para que los individuos puedan solicitar asesoramiento sobre la aplicación de nuestras políticas y prácticas de conducta empresarial responsable, así como para plantear sus inquietudes sobre nuestra conducta empresarial. Valoramos la retroalimentación de nuestros colaboradores y estamos comprometidos con el fomento de un entorno de trabajo seguro y ético. Los usuarios previstos de estos mecanismos son principalmente nuestros colaboradores, clientes y proveedores.

Nuestros mecanismos son sencillos y accesibles. Para solicitar asesoramiento o plantear inquietudes, pudiendo contactar directamente al área responsable correspondiente. Además, en caso de querer formalizar la consulta, se realiza a través del envío de un correo electrónico. Nuestro compromiso es garantizar respuestas rápidas y eficientes a todas las consultas que recibimos.

Los áreas para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes son los siguientes:

Personas y Derechos Humanos	Departamento de Cultura y personas
Salud y Seguridad	Departamento de Seguridad y Contratos
Clientes	Socios, Gerentes y representantes.
Proveedores	Departamento de Administración.

Nuestros mecanismos garantizan la confidencialidad y permiten que las solicitudes de asesoramiento y las inquietudes se traten de manera discreta.

Nuestra organización se esfuerza por informar a los usuarios previstos sobre la disponibilidad de estos mecanismos y proporciona orientación sobre cómo utilizarlos de manera efectiva. La información detallada sobre cómo acceder a estos mecanismos, los tiempos de respuesta y las expectativas está disponible en nuestros sitios web internos y externos.

## Contenido 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas

Durante el año 2023, nuestra organización no ha experimentado casos significativos de incumplimiento de la legislación y las normativas, y, en consecuencia, no se han pagado multas. Nuestro enfoque constante en el cumplimiento de las leyes y

regulaciones aplicables ha contribuido a mantener un historial limpio en este aspecto.

## Contenido 2-28 Afiliación a asociaciones

Nuestro equipo directivo está activamente involucrado en varias organizaciones y asociaciones líderes en el ámbito empresarial, la innovación y el desarrollo exportador. Así también, colaboramos estrechamente con universidades y asociaciones gremiales para fortalecer la innovación, el emprendimiento y el crecimiento económico en Chile. Estas afiliaciones son un reflejo de nuestro compromiso con el desarrollo empresarial y el avance de la economía. A continuación, destacamos algunas de nuestras asociaciones más importantes:

- **Director Minnovex:** Uno de nuestros miembros del máximo órgano de gobierno es director de Minnovex, una asociación gremial del ecosistema minero chileno, que agrupa proveedores de bienes, servicios y soluciones en tecnología, cuyo propósito es aumentar la sustentabilidad, productividad, exportaciones y legitimidad del sector de la minería en Chile y el extranjero.
- **Voluntariado Endeavor:** Algunos miembros de nuestro equipo directivo son voluntarios activos en Endeavor, una organización que promueve el espíritu emprendedor y apoya a emprendedores de todo el mundo. Contribuyen a fomentar y potenciar el emprendimiento, identificando y apoyando a los emprendedores más destacados y proporcionándoles una plataforma para seguir contribuyendo al ecosistema emprendedor.
- **Presidencia del Centro de Pilotaje:** Uno de nuestros miembros del máximo órgano de gobierno ocupa la presidencia del Centro de Pilotaje, una entidad que sirve como aliado estratégico para la industria minera en la aceleración de la entrada de innovaciones tecnológicas al mercado. Esta colaboración respalda nuestras iniciativas de innovación y tecnología en el sector minero.
- **Director AusCham - Cámara Chileno-Australiana de Comercio:** Uno de nuestros directores también es parte de la Cámara Chileno-Australiana de Comercio una asociación sin fines de lucro que fomenta el intercambio comercial y de inversión entre Chile y Australia. AusCham brinda apoyo y colaboración a empresas y organizaciones de ambos países que forman parte de su red.
- **Presidente AndesMETS:** Uno de nuestros miembros del máximo órgano de gobierno es director de AndesMETS, una asociación de empresas proveedoras de Equipos, Tecnologías y Servicios para la Minería, con décadas de experiencia en la minería de los Andes.

## 4. Participación de los grupos de interés

### Contenido 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés

Nuestro enfoque para la participación de los grupos de interés se basa en una comunicación bidireccional, la transparencia y el respeto por sus derechos. Identificamos varias categorías de grupos de interés con los que nos involucramos, incluyendo a nuestros colaboradores, clientes y proveedores. Estas categorías fueron seleccionadas debido a su impacto significativo en nuestras operaciones y actividades.

El propósito de involucrar a estos grupos de interés es diverso:

1. **Colaboradores (Vantázticos/as):** Fomentar un ambiente de trabajo abierto y colaborativo donde nuestros colaboradores se sientan valorados y puedan expresar sus opiniones libremente. Esto nos ayuda a identificar áreas de mejora, conocer su satisfacción y captar ideas para la innovación. Además, realizamos encuestas anuales para evaluar su compromiso y felicidad, y para recopilar sugerencias y comentarios.

2. **Clientes:** Mantener una comunicación constante con nuestros clientes a través de reuniones y encuestas de satisfacción al cierre de cada proyecto. Buscando entender sus necesidades y expectativas, así como identificar áreas de mejora y oportunidades para entregar un mejor servicio.

3. **Proveedores:** Realizamos encuestas a nuestros proveedores para evaluar su desempeño en sostenibilidad y recopilar información sobre cómo mejorar nuestra relación. Esta colaboración nos permite promover prácticas sostenibles en toda nuestra cadena de suministro.

Para garantizar la participación provechosa de estos grupos de interés, consideramos lo siguiente:

- a. Promovemos la comunicación continua a través de una política de puertas abiertas, reuniones regulares y sesiones de diálogo con nuestros colaboradores y socios comerciales.
- b. Aseguramos que las actividades de participación tengan lugar a nivel organizacional y en niveles inferiores según sea necesario, garantizando que se aborden todas las inquietudes y comentarios.
- c. Designamos recursos, tanto financieros como humanos, para facilitar y gestionar eficazmente las actividades de participación, como encuestas, reuniones y análisis de datos.
- d. Respetamos los derechos humanos de todos los grupos de interés que participan en nuestras actividades, incluyendo su derecho a la privacidad, libertad de expresión y reunión pacífica.

- e. Colaboramos con nuestros socios de negocio para garantizar que la participación de los grupos de interés sea beneficiosa para todas las partes involucradas y promover prácticas de respeto a los derechos humanos en nuestros procesos de negocios.

## Contenido 2-30 Convenios de negociación colectiva

- El porcentaje total de colaboradores cubiertos por convenios de negociación colectiva es 0%, ya que no tenemos convenios de negociación colectiva.
- Para los colaboradores que no están cubiertos por convenios de negociación colectiva, la organización determina sus condiciones laborales y los términos de su empleo en función de nuestras políticas y prácticas internas.

### ■ GRI 3: Contenidos sobre los temas materiales

## Contenido 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales.

Para determinar los temas materiales que abordaríamos en nuestro informe de sostenibilidad, seguimos un proceso riguroso que involucró múltiples etapas de evaluación y consulta con nuestros grupos de interés clave.

Primero, realizamos una revisión estratégica en 2022 con una consultora externa para evaluar nuestra organización y definir nuestra dirección futura. Esto confirmó que nuestra cultura única y la calidad del servicio son fundamentales para nuestro éxito.

Luego, en colaboración con nuestros grupos de interés principales, identificamos las temáticas más relevantes para ellos. Surgieron temas prioritarios como la retroalimentación permanente y el liderazgo de equipos.

Además, incorporamos temas emergentes, como la ciberseguridad, destacada por expertos como un área de importancia creciente.

**Finalmente, evaluamos la relevancia e impacto de cada tema identificado y determinamos que la Cultura Vantáztica, la Calidad del Servicio a Clientes y la Ciberseguridad son nuestros temas materiales principales.**

En relación a la priorización, hemos evaluado la importancia de nuestros impactos reflexionando sobre su criticidad y su capacidad para afectar la sostenibilidad de la empresa a corto o largo plazo.

Consideramos la magnitud del impacto y su potencial para afectar nuestros resultados y relaciones con los grupos de interés. También tuvimos en cuenta la percepción de los grupos de interés sobre la importancia de ciertos temas.

El umbral para determinar qué temas son materiales se estableció considerando aquellos que podrían poner en riesgo la sostenibilidad de la organización.

Utilizamos el enfoque recomendado por el GRI para priorizar nuestros impactos, considerando su importancia y relevancia para la sostenibilidad de la empresa.

Nuestra selección de temas materiales fue analizada y validada por expertos internos y externos.

El máximo órgano de gobierno de nuestra organización revisó y aprobó los temas materiales identificados, asegurando su alineación con la estrategia y los objetivos de la empresa.

No se han realizado cambios en nuestra selección inicial de temas materiales después de la aprobación interna y el análisis con usuarios de la información y expertos.

## Contenido 3-2 Lista de temas materiales

Los temas materiales definidos por la compañía son:

- Cultura Vantáztica
- Calidad del Servicio a Clientes
- Ciberseguridad

No presenta cambios con respecto al periodo anterior ya que es nuestro primer reporte.

## Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales

- a. Durante nuestro análisis exhaustivo de los temas materiales de nuestra organización, identificamos una serie de impactos potenciales tanto negativos como positivos en relación con la Cultura Vantáztica, la Calidad de Servicio al Cliente y la Ciberseguridad. Es importante destacar que, en nuestro estudio, no encontramos evidencia de ciertos impactos negativos que podrían amenazar la sostenibilidad de la empresa. Además, es notable mencionar que los clientes en general han evaluado muy positivamente el desempeño de nuestros equipos, lo que subraya la calidad del servicio que brindamos. Asimismo, observamos la existencia de una cultura positiva dentro de la empresa, respaldada por la satisfacción y valoración de los colaboradores, como se refleja en las encuestas internas. A continuación, describiremos en detalle los impactos potenciales identificados, centrándonos en los aspectos económicos, medioambientales y sociales, incluyendo los derechos humanos.

### **Cultura Vantáztica**

Impactos Potenciales Negativos:

- Pérdida de la cultura empresarial debido a la falta de interacción presencial y retroalimentación entre los colaboradores.
- Disminución del compromiso y la satisfacción de los colaboradores, lo que podría afectar la productividad y la retención del talento.
- Posibles impactos en el bienestar de los colaboradores debido a la falta de conexión y apoyo social en el trabajo.

#### Impactos Potenciales Positivos:

- Mayor motivación y compromiso de los colaboradores que disfrutan de la cultura empresarial y se sienten valorados.
- Mejora del clima laboral y la calidad de vida de los colaboradores, lo que puede aumentar la retención del talento y la reputación de la empresa como empleador.

#### Calidad de Servicio al Cliente

##### Impactos Potenciales Negativos:

- Insatisfacción de los clientes debido a la baja calidad del servicio, lo que puede resultar en pérdida de clientes, daño a la reputación y pérdida de ingresos.
- Impacto en la lealtad del cliente y la percepción de la marca, lo que puede afectar la posición competitiva en el mercado.

##### Impactos Potenciales Positivos:

- Mejora de la satisfacción del cliente y la fidelización, lo que puede resultar en mayores ventas, recomendaciones positivas y retención de clientes a largo plazo.
- Mejora de la reputación de la empresa como proveedor confiable y orientado al cliente, lo que puede atraer nuevos clientes y oportunidades de negocio.

#### Ciberseguridad

##### Impactos Potenciales Negativos

- Riesgo de violaciones de seguridad de datos, pérdida de información confidencial y exposición a ciberataques, lo que puede resultar en daño financiero, pérdida de confianza del cliente y sanciones regulatorias.
- Impacto en la continuidad del negocio y la reputación de la empresa, lo que puede afectar las relaciones con los clientes, socios comerciales y partes interesadas.

##### Impactos Potenciales Positivos:

- Mejora de la seguridad de la información y protección de datos, lo que puede reducir el riesgo de incidentes de seguridad y aumentar la confianza del cliente y la reputación de la empresa.
- Cumplimiento de regulaciones y estándares de seguridad, lo que puede evitar multas y sanciones regulatorias, y fortalecer la posición competitiva en el mercado.

- b. Actualmente, nuestra organización no está directamente relacionada con impactos negativos a través de sus actividades o relaciones comerciales. Durante nuestro análisis, no encontramos evidencia de que nuestras operaciones o nuestras interacciones comerciales hayan generado impactos negativos significativos en la economía, el medio ambiente, las personas o los derechos humanos. Por lo tanto, nuestras actividades comerciales no han

contribuido a la generación o exacerbación de problemas sociales, ambientales o económicos.

- c. Sobre nuestras políticas o compromisos para cada tema material.

### **Cultura Vantáztica**

- **Protocolos y Políticas:** Hemos desarrollado una serie de protocolos y políticas destinados a promover una cultura organizacional basada en el cuidado, el respeto y la apertura. Estas políticas incluyen canales de comunicación abiertos, tanto verticales como horizontales, que permiten a los colaboradores comunicar sus inquietudes y problemas directamente con los líderes de la organización.
- **Estructura de Apoyo:** Contamos con una estructura dedicada a fomentar el bienestar y el esparcimiento de nuestros colaboradores, que incluye actividades recreativas, deportivas y de promoción de la vida sana. Además, ofrecemos una variedad de beneficios asociados para apoyar el bienestar de nuestro equipo.
- **Sensibilización y Capacitación:** Realizamos actividades de sensibilización y capacitación periódicas, como el Mes del Bienestar, para promover la importancia del bienestar emocional y físico en el lugar de trabajo. Además, trabajamos en iniciativas de diversidad, equidad e inclusión (DEI) para crear ambientes laborales inclusivos y diversos.

### **Calidad de Servicio al Cliente**

- **Declaración de Alianzas Flexibles:** Tenemos una declaración y una cultura organizacional arraigada en la idea de ser aliados flexibles para nuestros clientes. Nos comprometemos a comprender y satisfacer las necesidades específicas de cada cliente, adaptando nuestros servicios según sea necesario.
- **Capacitación en Orientación al Cliente:** Nuestro personal recibe capacitación regular en el enfoque centrado en el cliente, con el objetivo de garantizar que puedan responder eficazmente a las necesidades cambiantes de los clientes y brindar un servicio excepcional en todo momento.

### **Ciberseguridad:**

- **Estructura de Políticas y Tecnología:** Contamos con una sólida estructura de políticas y procedimientos en materia de ciberseguridad, respaldada por inversiones en tecnología de vanguardia. Estas políticas están diseñadas para proteger la información confidencial del cliente y garantizar la seguridad de nuestros sistemas y datos en línea.

- d. Sobre la adopción de medidas adoptadas para gestionar el tema y los impactos asociados:

## **Cultura Vantáztica**

Nuestra cultura en Vantaz siempre ha sido una de nuestros mayores activos, pero reconocemos que incluso los aspectos más sólidos pueden beneficiarse de mejoras continuas. Con este fin, hemos abierto canales de comunicación más directos con nuestros equipos, buscando fomentar un ambiente de confianza y apertura donde cada voz sea escuchada. Mediante encuestas periódicas, hemos tenido la oportunidad de sumergirnos en los pensamientos y sentimientos de nuestros "vantáztticos", identificando áreas de oportunidad y sugerencias para mejorar su experiencia laboral.

A partir de estos valiosos aportes, hemos diseñado un modelo innovador de reuniones de trabajo presenciales para el año en curso, buscando encontrar un equilibrio armonioso entre el trabajo remoto, tan querido por nuestros colaboradores, y las interacciones entre persona que enriquecen nuestra cultura.

Además, estamos en proceso de implementación de un sistema estructurado de retroalimentación para facilitar la comunicación constructiva entre líderes y colaboradores, promoviendo el crecimiento personal y profesional de cada miembro de nuestro equipo.

## **Calidad de Servicio al Cliente**

En Vantaz, tenemos un compromiso inquebrantable con la satisfacción del cliente, lo que impulsa nuestras constantes mejoras en la calidad del servicio que ofrecemos. Utilizamos encuestas y análisis de retroalimentación post-servicio para identificar áreas de oportunidad y fortalecer nuestra atención al cliente. Durante este proceso, hemos detectado oportunidades de mejora, orientadas en el fortalecimiento de la conexión de vantáztticos que están asignados directamente en equipos de clientes.

Este desafío está siendo abordado como un proyecto interno en el transcurso del 2024, con el objetivo de establecer canales más cercanos, potenciar esta conexión, impacto y mejorar aún más nuestra calidad de servicio al cliente y el espíritu vantázttico.

## **Ciberseguridad**

La seguridad de la información es fundamental en el mundo digital actual, y en Vantaz estamos comprometidos con la protección de los datos de nuestros clientes y la integridad de nuestra infraestructura. Para prevenir posibles amenazas, hemos adoptado políticas y procedimientos claros en materia de ciberseguridad, asignando roles y responsabilidades específicas en el manejo de datos sensibles. Además, hemos realizado inversiones significativas en tecnologías avanzadas de ciberseguridad, como firewalls y sistemas de detección de intrusiones, para garantizar la protección de nuestra red y sistemas. Para complementar estas medidas, hemos implementado programas de concienciación y formación en seguridad cibernética para todo nuestro equipo, con el objetivo de promover buenas prácticas y prevenir incidentes causados por errores humanos.

Para el año 2024 tenemos programada una auditoría interna del sistema de ciberseguridad para analizar nuestras brechas y trabajar en ellas.

Estas iniciativas reflejan nuestro compromiso continuo con la excelencia y la mejora constante en todas las áreas de nuestra organización.

- a. En cuanto a la evaluación de la efectividad de estas medidas, es importante destacar que algunos de los proyectos recién comenzarán a implementarse en el transcurso del 2024, por lo que su impacto y eficacia aún no han sido evaluados. Sin embargo, estamos comprometidos a monitorear de cerca su desarrollo y resultados, utilizando indicadores clave y métricas de desempeño para medir su efectividad a lo largo del tiempo. Además, continuaremos manteniendo un diálogo abierto y constante con nuestros grupos de interés para recoger sus percepciones y retroalimentación, lo que nos permitirá ajustar y mejorar nuestras acciones de manera continua.
- b. La participación de nuestros grupos de interés ha sido fundamental en la definición y abordaje de las medidas adoptadas. Sus aportes y retroalimentación han sido la base para identificar las brechas y áreas de oportunidad en cada uno de los temas materiales. Mediante encuestas, reuniones y un contacto directo y cercano, hemos revisado sus inquietudes, necesidades y expectativas, lo que nos ha permitido diseñar intervenciones efectivas y centradas en sus requerimientos.

#### ▪ GRI 418: Privacidad del cliente

Contenido 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.

A la fecha no existen reclamaciones recibidas ni por terceras partes ni por autoridades regulatorias.