



Reporte de Sostenibilidad / 2018

01**Introducción****03**

- Durante 2018 04
- La visión del Gerente General 05

02**Transelec en una mirada****06**

- 10 años reportando en sostenibilidad 07
- ¿Quiénes somos? 08
- ¿Dónde y cómo operamos? 09
- La ruta de la electricidad 11

03**Nuestro enfoque en sostenibilidad****12**

- Contexto, desafíos y nuestra respuesta 13
- Política de Sostenibilidad 16
- Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 17

04**Temas de mayor relevancia en sostenibilidad****18**

- A. Gestión del negocio, innovación y calidad del servicio 19
- B. Gobierno e integridad 34
- C. Personas 45
- D. Nuestras comunidades 54
- E. Medio ambiente 62

05**Anexos****71**

- Acerca de este reporte y temas de mayor relevancia 72
- Resumen de desempeño en sostenibilidad 73
- Índice de Contenido GRI - Estándares 77



01. Introducción

¿Qué nos inspira?

Nuestra Misión

Liderar el negocio de la transmisión de energía eléctrica en Chile satisfaciendo, adecuadamente, las necesidades del país y los requerimientos de nuestros clientes a través del desarrollo de soluciones eficientes y de calidad; operando correctamente el sistema; y manteniendo un alto estándar de seguridad y salud ocupacional. Creamos valor sostenible para nuestros accionistas y comunidades, generando relaciones de confianza y operando en forma sustentable con el medio ambiente y la sociedad.

Durante 2018¹



Gestión del negocio, innovación y calidad del servicio

- En marzo, China Southern Power Grid International concretó la compra del 27,8% de la propiedad de Transelec al fondo canadiense Brookfield Infrastructure Partners.
- En noviembre pusimos en servicio la nueva línea de alta tensión de 2 x 220 kV Lo Aguirre – Cerro Navia, cuyo objetivo es robustecer el sistema de transmisión en el centro del país.
- En la licitación del Plan de Expansión del Sistema Eléctrico Nacional (SEN), Transelec se adjudicó el proyecto del nuevo cruce aéreo del Canal de Chacao, proyecto que incluye un cruce que va desde la comuna de Llanquihue hasta la Isla Grande de Chiloé, y una nueva subestación en Ancud.
- El ciclo “Conversaciones que Conectan 2018” -realizado en Santiago, Concepción y Talca- planteó los desafíos y oportunidades de la energía del futuro.
- Alcanzamos las 40 iniciativas en nuestro portafolio de innovación y nos incorporamos como miembros del Centro de Innovación UC.
- Impulsamos siete proyectos de transformación digital para fortalecer una gestión confiable y segura de nuestra operación y continuamos con la iniciativa Cultura Cero Fallas, que apunta a disminuir la tasa de fallas y, en consecuencia, entregar un mejor servicio a nuestros clientes.
- Mesas de trabajo público -privadas, tecnologías para la detección de robos y una campaña de sensibilización en prevención de riesgos eléctricos a la comunidad, fueron las distintas iniciativas que implementamos para resguardar la continuidad en el suministro eléctrico y contribuir a la seguridad pública en nuestro entorno.



Gobierno e integridad

- Actualizamos nuestra Política de Sostenibilidad y publicamos nuestra Política de Ciberseguridad.
- Extendimos nuestro Modelo de Prevención de Delitos a la operación en Perú del Grupo Transelec.
- Realizamos el primer encuentro entre directores y colaboradores, en que el Directorio dio a conocer su funcionamiento y las responsabilidades de sus diferentes Comités, y colaboradores compartieron diversos proyectos de interés que están impulsando dentro de la compañía.
- Continuamos con el programa de capacitación a todos los colaboradores sobre el Modelo de Prevención de Delitos, la función del oficial de Cumplimiento, el uso del Canal Ético y lineamientos para prevenir la corrupción, entre otras materias.



Personas

- Avanzamos significativamente en iniciativas para consolidar nuestro Modelo de Cultura de Seguridad con planes de SSO diseñados con un enfoque preventivo y con foco en los riesgos críticos. Alcanzamos el menor índice de accidentabilidad en la historia de Transelec.
- Implementamos nuestro portal de reclutamiento interno para facilitar la movilidad al interior de Transelec.
- Implementamos nuestra estrategia y política de diversidad e inclusión y pusimos en marcha nuestro programa en la materia “Sumando Energías”.
- Cerramos exitosamente el acuerdo de un nuevo contrato colectivo con el Sindicato de Trabajadores de Transelec S.A. (SITRAT), el que representa al 67,1% del total del personal de la Compañía.
- Realizamos la quinta versión de la encuesta de salud organizacional OHI (Organization Health Index) en la que obtuvimos 80 puntos, cifra que nos posiciona por segunda vez consecutiva en el decil superior de evaluación a nivel mundial.



Nuestras comunidades

- Renovamos cuatro convenios de colaboración e inversión social con las comunidades locales de Rucaco, Nogales, Juan Huenchumil Quintupil y Polpaico.
- Alcanzamos un nivel “Bueno” de reputación con nuestras comunidades, en base a la escala del *Reputation Institute*.
- Gracias al proceso de participación ciudadana anticipada con un enfoque indígena, en la evaluación ambiental del proyecto Pichirropulli – Tineo se logró llegar a acuerdos en seis meses con tres comunidades originarias, siendo este el proceso de participación ciudadana indígena más rápida tramitada en el país.
- 10 años cumplió nuestro programa de educación “Ideas con Energía”, que ha beneficiado a más de 6.000 niños, enseñando en temas de energías renovables e innovación en las escuelas.
- Siete proyectos de inversión social en temas de acceso a energía y energías renovables permitieron avanzar en nuestra promesa de “Unir a Chile con Energía”.



Medio Ambiente

- Aún cuando nos encontramos gestionando 15 proyectos en etapa de desarrollo, por segundo año consecutivo no tuvimos incidentes ni tampoco multas por incumplimiento de compromisos ambientales. Lo mismo ocurrió en nuestros activos en etapa de operación.
- Nuestro enfoque preventivo permitió evitar la intervención de 23,7 hectáreas de bosque nativo en el Proyecto Pichirropulli-Tineo lo que redujo en un 22% la superficie de corta original.
- Gracias al Programa de Innovación desarrollamos una aplicación para resguardar el cumplimiento ambiental en nuestras operaciones.
- Lanzamos el Programa de Responsabilidad Ambiental “ConSuma Conciencia” para incentivar a los colaboradores a cuidar los recursos energéticos y materiales, además de tomar conciencia sobre el impacto de la actividad humana sobre el medio ambiente.
- Comenzamos a estudiar con expertos de la Pontificia Universidad Católica de Chile las vulnerabilidades e impactos del cambio climático en nuestra infraestructura, y las medidas de mitigación y adaptación adecuadas que nos permitan dar seguridad y continuidad al servicio.
- Transelec, SURA y VTR, en una iniciativa inédita en Chile, crearon un sistema de viajes compartidos de sus colaboradores desde y hacia el trabajo (Súbete), basado en una aplicación para smartphones.



PREMIOS Y DISTINCIONES OBTENIDOS EN 2018

- **Premio Nacional del Colegio de Ingenieros 2018, categoría Empresa.**
Nos fue otorgado por nuestra contribución al desarrollo del país y la calidad de vida de sus habitantes.
- **Tercer lugar en Ranking de Sustentabilidad Empresarial PROhumana**
Fuimos una de las siete empresas premiadas por su alto desempeño en gestión sostenible.
- **Ranking de Innovación Best Place to Innovate**
Nos ubicamos dentro de las 50 empresas más innovadoras de Chile. El premio es otorgado en conjunto con GFK Adimark y el Centro de Innovación, Emprendimiento y Tecnología (CIET) de la U. Adolfo Ibáñez.

La visión del Gerente General



Andrés Kuhlmann
Gerente General Transelec

Sabemos que viene un futuro cada día más eléctrico, con todas las ventajas que tiene eso en costos para las personas y en cuidado del medio ambiente, y eso requiere de un desarrollo adecuado de las energías renovables.

Han pasado diez años desde que Transelec publicó su primer reporte de sostenibilidad ¿Cómo ha evolucionado la empresa en este tiempo?

Hace 10 años estábamos empezando muchas cosas, transitando a una nueva propiedad, éramos una empresa en formación. Hoy somos una empresa consolidada y el riesgo es caer presa de nuestro propio éxito.

Han pasado tres gobiernos, Chile maduró, los accionistas cambiaron, ingresó capital que viene del otro lado del planeta, mientras estamos en un escenario de profunda transformación del mercado de la energía, tanto porque el mundo se está electrificando como por el cambio tecnológico.

Todo esto son oportunidades, desafíos distintos a los que vivimos 10 años atrás y que nos hacen comprometernos fuertemente con la innovación. Hace 10 años teníamos que construir una empresa de alta performance, en todas sus áreas, hoy estamos avanzando para ser una empresa capaz de innovar y ser competitiva.

Mirando ahora diez años hacia adelante ¿cuáles son los principales desafíos futuros en materia de energía y su transmisión?

Sabemos que viene un futuro cada día más eléctrico, con todas las ventajas que tiene eso en costos para las personas y en cuidado del medio ambiente, y eso requiere de un desarrollo adecuado de las energías renovables. Por eso el gran desafío es, primero, facilitar su conexión a los sistemas de transmisión, aunque eso ya no es futuro, es en lo que estamos trabajando hoy.

Por otro lado, nosotros vislumbramos cambios fundamentales en los modelos de negocio de las empresas del sector energía, provocado por ejemplo, por la masificación de la generación distribuida, las baterías y otras tecnologías que aún no conocemos.

Para eso debemos contar con una legislación que sea flexible hacia el futuro y que de esa manera permita el desarrollo de nuevos modelos de negocio, ya sea incorporando nuevos actores, como permitiendo a los actores ya presentes en el sector asumir nuevos roles.

En otro ámbito, la transformación digital hoy también es un imperativo para nosotros, es el motor para continuar con nuestro liderazgo en la industria y asegurar el éxito en los mercados eléctricos del mañana.

Otro gran desafío es la adaptación al cambio climático. El impacto de los efectos agudos y crónicos de éste son cada vez más evidentes y, por tanto, inciden en la forma en que miramos actualmente, tanto el negocio como nuestras operaciones, actuales y futuras.

A lo anterior se suma la mayor exigencia de la sociedad, con una ciudadanía que está cada vez más empoderada. Por eso en Transelec hemos consolidado un modelo de relacionamiento comunitario de mutuo beneficio que considera procesos de participación temprana, colaboración a través del diálogo y proyectos de inversión social participativos.

La humanidad enfrenta importantes desafíos económicos, sociales y ambientales y, en esa línea, reafirmamos nuestro compromiso con el Pacto Global y nuestra contribución al cumplimiento de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

¿Cómo se está preparando Transelec para ese futuro?

Es fundamental que la energía del futuro, con todo lo que nos pueda traer la tecnología, los nuevos modelos de negocio y las oportunidades que abra la legislación, se desarrolle con estándares de calidad y de seguridad muy altos

para satisfacer las expectativas del cliente. En ese contexto nuestro compromiso con la investigación, desarrollo e innovación (I+D+I) es absoluto, ya que de eso depende no sólo nuestro éxito, sino que también nuestra sobrevivencia.

¿Cuáles son las prioridades en materia de sostenibilidad?

Una prioridad en este ámbito es la calidad de servicio. Esto es, proveer un suministro continuo a través de un sistema robusto, pilares para la sostenibilidad de nuestro negocio. Si bien Transelec tiene bajísima incidencia en el tiempo de interrupción del suministro eléctrico en Chile (3,3%), aspiramos a bajarla aún más para ofrecer un estándar superior, de nivel mundial, aplicando herramientas digitales inteligentes, gestionando mejor los riesgos y profundizando este foco en nuestra cultura organizacional.

Otra de las prioridades es seguir potenciando el trabajo asociativo como hoja de ruta para la sostenibilidad. Esto es, promover y hacerse parte de procesos y proyectos que involucran a otras empresas, a instituciones públicas, a las comunidades y, en general, a cualquier institución relevante. La asociatividad está al centro de nuestro modelo de relacionamiento con stakeholders y estamos comprometidos con ella porque convoca a actores diversos y complementarios; porque genera sinergias y mayor eficiencia y, sobre todo, porque se ven resultados más rápidos y de mayor impacto para las comunidades.

NUESTROS VALORES



02. Transelec en una mirada

Somos la principal empresa de transmisión de energía eléctrica en Chile. Transportamos la energía que ilumina al 98% de la población que habita entre Arica y Chiloé y tenemos un 57% de participación del Sistema Eléctrico Nacional.

10 años reportando en sostenibilidad



2009



2010



2011



2012



2013



2014



2015



2016



2017



2018

¿Quiénes somos?

Nuestro negocio es la transmisión de energía eléctrica. Transportamos la energía que ilumina al 98% de la población que habita entre Arica y Chiloé, a través de 9.672 kilómetros de líneas de transmisión y 61¹ subestaciones, desde las instalaciones generadoras hasta los centros poblados e industriales. Desde 2016 estamos presentes también en Perú, a través de la empresa Conelsur.

En Chile, somos propietarios y operadores de la mayoría de las instalaciones de transmisión eléctrica que conforman el Sistema Eléctrico Nacional y jugamos un papel primordial en el desarrollo energético del país. Nuestros clientes son aquellos usuarios que retiran o inyectan energía a los sistemas de transmisión, es decir, generadoras y distribuidoras eléctricas, clientes industriales y mineros.

Transelec es propiedad de un consorcio integrado por los fondos canadienses Canadian Pension Plan Investment Board, British Columbia Investment Management Corp. y Public Sector Pension Investment Board, y de la empresa China Southern Power Grid International. Esta última materializó su ingreso a la propiedad en marzo de 2018.

LA TRANSMISIÓN EN CHILE

La energía es transportada a través de líneas de transmisión de alta tensión, desde las fuentes de generación hacia las ciudades, a usuarios industriales y mineros. La energía allí es recibida por las subestaciones, donde es convertida a baja tensión para su distribución al usuario final.

El Sistema Eléctrico Nacional (SEN) surgió en 2017 con la interconexión del Sistema Interconectado Central (SIC) con el Sistema Interconectado del Norte Grande (SING). En la actualidad tiene una longitud de 3.100 km y abarca casi la totalidad del territorio nacional, desde la ciudad de Arica por el norte, hasta la Isla de Chiloé, en el sur. De manera

independiente del SEN, operan además los sistemas de Aysén y Magallanes.

El Coordinador Eléctrico Nacional controla la operación del sistema e implementa las nuevas tareas estipuladas en la Ley de Transmisión, como son el monitoreo de la competencia y la promoción de Investigación y Desarrollo (I+D), entre otros puntos. Cumple también funciones clave en la planificación de la expansión de la transmisión, la definición de los servicios complementarios y la incorporación de nuevas tecnologías para la seguridad en las operaciones del sistema.

Más información sobre la naturaleza de la propiedad y forma jurídica, los negocios en los que participamos, la operación del sistema de transmisión, su regulación, mercados, ubicación y características de las instalaciones, en www.transelec.cl y en Memoria Anual 2018, también disponible en el sitio web.

¹. Corresponde a subestaciones eléctricas de las que Transelec S.A. es propietaria, arrendataria, usufructuaria, o explota a cualquier título una cantidad relevante de instalaciones de transmisión.



¿Dónde y cómo operamos?

Áreas de negocios

Los servicios de transmisión de Transelec se concretan en tres áreas de negocios:



• Sistema nacional

Líneas y subestaciones interconectadas entre Arica y Chiloé económicamente eficientes y necesarias para posibilitar el abastecimiento de la totalidad de la demanda bajo distintos escenarios de disponibilidad de generación.



• Sistemas zonales

Instalaciones interconectadas al sistema eléctrico dispuestas para el abastecimiento exclusivo de grupos de consumidores finales libres o regulados, generalmente ubicadas alrededor y dentro de las ciudades, donde operan las empresas distribuidoras.



• Sistemas dedicados

Líneas y equipos de transmisión destinados principalmente al suministro de energía eléctrica a clientes no regulados o a evacuar la producción de una central o un grupo reducido de centrales generadoras. El transporte por estos sistemas se rige por contratos privados entre las partes.

Cifras 2018²

Gestión del negocio, innovación y calidad del servicio

9.672 km

de líneas de transmisión

57%

de participación en el Sistema Eléctrico Nacional

US\$ 474

millones en ingresos. 57% proveniente del Sistema Nacional; 23% de los Sistemas Zonales; 17% de Sistemas Dedicados y 3% de Servicios.

US\$ 400

millones de EBITDA

7,9 minutos-sistema

de Tiempo Equivalente de Interrupción (TEI) del servicio³. La tasa de fallas de líneas por causas atribuibles a Transelec fue un 31% menor que en 2017.

47 proyectos

en el portafolio de innovación; 17 proyectos en operación. 130 colaboradores participando de iniciativas de innovación.

Gobierno e integridad

13 denuncias
por temas éticos

92% resueltas durante 2018

0 denuncias por
discriminación

2.750 vecinos

de comunidades aledañas fueron beneficiadas por proyectos de inversión social y desarrollo local

0 reclamaciones
por impactos sociales

Personas

538

colaboradores⁴

96% de ellos posee especialización técnica o profesional

3.084 contratistas⁵

18% de mujeres

0 fatalidades

26 años sin huelgas

64%

de la energía renovable instalada en los últimos 5 años ha sido conectada a través de Transelec.

0 incidentes

con impacto ambiental significativo y 0 multas significativas⁶ por incumplimiento de leyes y regulaciones sociales o económicas.

Medio ambiente



2. Corresponde a Transelec S.A.

3. Mide la seguridad del servicio a través del total de energía no suministrada a los clientes libres y regulados en un período de doce meses, relativa a la demanda máxima del sistema.

4. Trabajadores propios al 31 de diciembre de 2018.

5. Al 31 de diciembre de 2018.

6. Se considera que la multa es "significativa" si supera US\$1.000.000.

La ruta de la electricidad

Generadores, transmisores y distribuidores coinciden en los sistemas interconectados, con el objeto de hacer llegar la energía a los consumidores finales.

Generación

Para la generación de electricidad, en Chile se utilizan como fuentes de energía agua, gas, petróleo, viento, sol y biomasa, entre otros. Es el primer escalón del mercado eléctrico.

Sistema de Transmisión

El sistema de transmisión transporta la energía eléctrica a través de líneas, torres y subestaciones, que permiten conectar a productores y consumidores finales de electricidad, a lo largo de todo el país. El 1° de enero de 2017 se creó el cargo de Coordinador Eléctrico Nacional (CEN), cuyo objetivo es coordinar a las distintas empresas participantes en el mercado y asegurar el suministro para los consumidores finales.

Distribución

La red de distribución eléctrica tiene como principal función transportar y suministrar la energía desde la subestación de distribución, hacia los usuarios finales. Estas empresas operan bajo régimen de concesión de servicio público de distribución, con obligación de servicio y con tarifas reguladas.



03. Nuestro enfoque en sostenibilidad

**Transmitimos energía
contribuyendo al desarrollo de los
territorios donde operamos. La
sostenibilidad es la esencia que
guía nuestra Compañía y para
ello nuestros colaboradores son el
factor clave.**

Contexto, desafíos y nuestra respuesta ⁷

Contexto y principales desafíos

El mundo es cada vez más eléctrico y la electricidad ya no es la misma que conocemos. Es evidente que el negocio eléctrico, a nivel nacional e internacional, se está transformando desde distintas aristas, todas las cuales incidirán en la forma de operar durante los próximos años. El desafío es innovar y adaptarse para avanzar de manera consistente hacia la energía del futuro.

• **Transformación digital:** hay empresas que nacieron digitales, pero Transelec tiene que transformarse para no quedarse abajo de la llamada “cuarta revolución industrial”. Esto hoy ya es un imperativo, es el motor para continuar con nuestro liderazgo en la industria y asegurar el éxito en los mercados eléctricos del mañana. Por eso la Compañía se está adaptando, trabajando a nivel cultural y en formación de capital humano, incorporando tecnología y herramientas digitales a procesos, mantenimiento, operación y gestión de activos, entre otras acciones, para aprovechar ese desafío que es también una oportunidad. *Más información en pág. 26.*

• **Creciente uso de energías renovables:** la marcada baja de costos de la generación con fuentes renovables ha hecho posible que estas tecnologías – que dependen del sol, del viento y otros recursos infinitos en el tiempo – se desarrollen con fuerza. Pero para que efectivamente estén disponibles hay que conectarlas al sistema, y por eso nuestro rol es facilitar su conexión a los sistemas de transmisión y transportarlas hasta los rincones más remotos del país, para que luego sean distribuidas y consumidas. Y esto no solo es un asunto técnico, también nos lleva a pensar en nuevos modelos de negocio. *Más información en pág. 69.*

• **Flexibilidad regulatoria:** todos estos cambios requieren de una regulación flexible que no solo se adecúe a lo que conocemos hoy, sino que sea capaz de permitir la materialización de proyectos e iniciativas que todavía no conocemos, y que además cumpla con las expectativas de los usuarios a través de los más altos estándares de calidad y seguridad del suministro.

• **Mayor exigencia de la sociedad:** que la ciudadanía está cada vez más empoderada ya no es una novedad, y por eso en Transelec hemos consolidado un modelo de relacionamiento comunitario de mutuo beneficio que considera procesos de participación temprana, colaboración a través del diálogo y proyectos de inversión social participativos. La apuesta hoy es, además, avanzar en asociatividad, generando alianzas con otras organizaciones que permitan acelerar resultados y aumentar impactos. *Más información en pág. 56.*

● **Efectos del cambio climático:** el impacto de los efectos agudos y crónicos del cambio climático es cada vez más evidente y, por tanto, incide en la forma que miramos actualmente tanto el negocio como nuestras operaciones. Estamos evaluando los riesgos, vulnerabilidades e impactos del cambio climático en nuestra infraestructura, y las medidas de mitigación y adaptación adecuadas que nos permitan mantener la seguridad y continuidad del servicio y lograr la sostenibilidad en todos los ámbitos de nuestro trabajo, promoviendo además el respeto y la conservación del medio ambiente. Uno de los principales desafíos es que sea la industria completa, no sólo Transelec, la que se adapte a los cambios que vienen. *Más información en pág. 68.*

● **Robo de conductores:** si bien las estadísticas muestran una baja en el robo de conductores en los últimos años, sigue siendo un delito que impacta tanto a la Compañía como a las comunidades. En 2018 se registraron seis robos consumados (en 2017 fueron 21), los que significaron 2,5 toneladas de cable sustraídos, graves daños a la infraestructura y cortes de servicio que afectaron a distintas localidades, principalmente en el sur del país. Transelec está comprometida trabajando en la prevención del robo de conductor y apoyando a las autoridades en la captura de las bandas criminales a través de mesas regionales que reúnen a autoridades regionales y locales, las policías y otras empresas eléctricas para la prevención y oportuna reacción frente a estos delitos. *Más información en pág. 24.*



CICLO "CONVERSACIONES QUE CONECTAN" DE TRANSELEC PLANTEÓ LOS DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES DE LA ENERGÍA DEL FUTURO

Conversaciones que Conectan 2018 reunió a cerca de 300 personas en Santiago para discutir acerca de la energía del futuro. ¿Cómo impactará en nuestras vidas la energía del futuro? ¿De qué forma se adapta la actual regulación a los desafíos de la energía del futuro? ¿Cuáles son las nuevas oportunidades de emprendimiento que demandará la energía del futuro? Estas fueron algunas de las preguntas que se plantearon a la Ministra de Energía Susana Jiménez, Gianni Kovacevic, experto internacional en energía, Rodrigo Palma, académico y director del Centro de Investigación de Energía Solar, y Andrés Kuhlmann, Gerente General de Transelec.

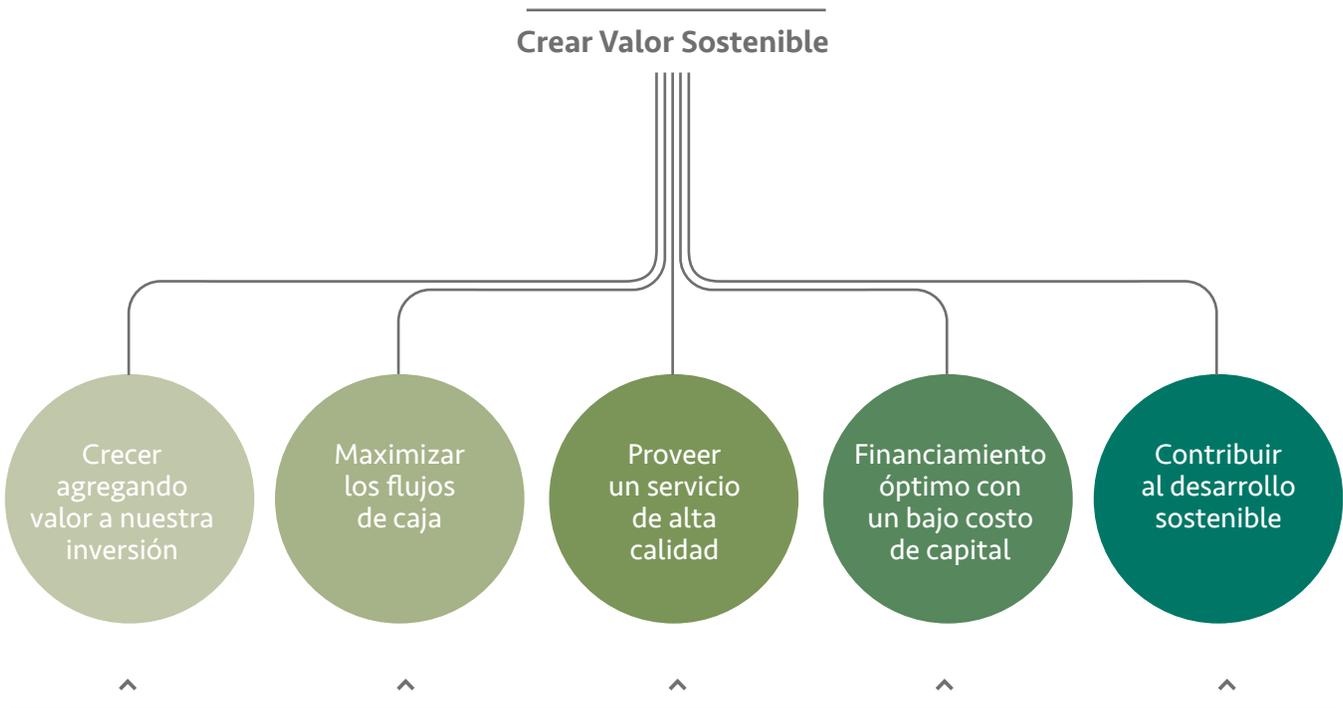
En Talca, los expertos y la audiencia discutieron sobre la capacidad energética de la Región del Maule, una zona clave para avanzar hacia un país más electrificado y con ello mejorar la calidad de vida de las personas. En Concepción los expositores discutieron sobre energía y la ciudad del futuro, y coincidieron en que la mayor electrificación de las ciudades será con energías más baratas y limpias, y traerá beneficios como menor contaminación, menores costos de energía, mitigar el cambio climático, la generación de políticas sociales con mayor foco y mejor calidad de servicio.

Los foros fueron organizado por Transelec junto a Congreso del Futuro y Diario La Tercera - Pulso, y son parte de un ciclo que se realiza desde 2016. Durante estos tres años hemos dialogado sobre integridad, sostenibilidad, resiliencia ante emergencias y, este año, acerca del futuro de la energía. Han participado directamente más de 2.500 personas, y más de 1.000 vía online.



Estrategia de creación de valor sostenible

Nuestra estrategia de creación de valor sostenible ubica a la sostenibilidad como parte integral del negocio. De hecho, “contribuir al desarrollo sostenible” es uno de sus cinco pilares estratégicos, el que apunta a la creación de valor compartido con las sociedades, las comunidades y el entorno ambiental que alberga a nuestras operaciones.



Gestión y riesgos • Innovación con resultados • Personas y organización efectiva

Política de Sostenibilidad

En 2018 actualizamos nuestra Política de Sostenibilidad, la que fue aprobada por el Directorio y difundida a todos nuestros colaboradores.

1



NUESTRA GENTE

Valoramos y protegemos la vida de cada colaborador interno, externo y miembro de la comunidad donde operamos.

Ninguna meta o emergencia operacional justifica que un colaborador interno o externo, o miembro de la comunidad sea afectado en su dignidad o expuesto a riesgos no controlados. Estamos comprometidos transversalmente con la seguridad y salud ocupacional, y la promoción de ambientes laborales favorables para el desarrollo integral de nuestros colaboradores.

2



MEDIO AMBIENTE

Priorizamos el cuidado del medio ambiente, manteniendo una actitud preventiva.

Cuidamos nuestro entorno natural y social, y buscamos el uso eficiente de los recursos naturales en todas nuestras actividades. **Jugamos un rol activo en la conexión de las fuentes de energía renovable al sistema y nos comprometemos con la mitigación y adaptación al cambio climático.**

3



COMUNIDADES

Construimos vínculos de confianza y de mutuo beneficio con la comunidad y las autoridades locales.

Comprendemos el contexto social donde operamos, reconociendo la riqueza de la diversidad en cada uno de estos lugares.

4



INTEGRIDAD

Aseguramos el cumplimiento de la normativa que se relaciona con nuestras actividades y nos comprometemos con los más altos estándares éticos.

Actuamos de manera íntegra y honramos cada uno de los compromisos suscritos voluntariamente.

5



COLABORACIÓN

Promovemos la colaboración y alianzas para el desarrollo y operación sostenible del sistema de transmisión.

Buscamos aplicar constantemente las mejores prácticas junto a colaboradores internos y externos, así como a todos nuestros grupos de interés.



6



CALIDAD

Reafirmamos nuestra vocación de servicio para satisfacer a nuestros clientes.

Innovamos para mejorar en forma continua la calidad de nuestra labor.



Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

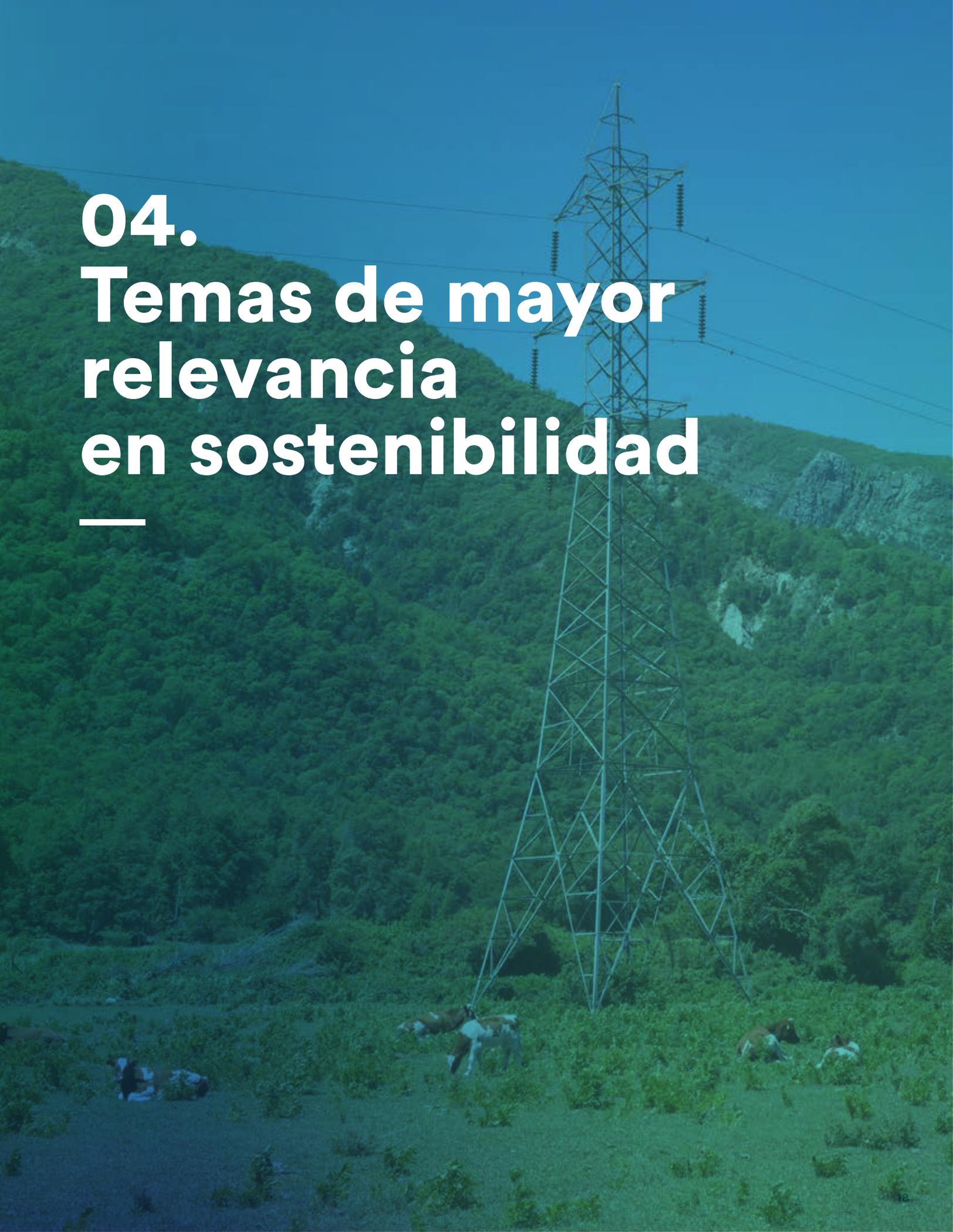
¿Cómo contribuimos al desarrollo y progreso de Chile?

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, también conocidos como Agenda 2030, son la hoja de ruta para resguardar la sostenibilidad del planeta y sus habitantes. Esta agenda la componen un conjunto de 17 objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad y la paz para todos. Para lograrlo se han establecido metas específicas que deben

alcanzarse en los siguientes 15 años, en un trabajo conjunto entre los organismos multilaterales, los gobiernos, las empresas y la sociedad civil.

En Transelec nos hemos comprometido con esta agenda, la que proporciona una guía estratégica para orientar nuestra contribución al desarrollo sostenible de los territorios que albergan las operaciones de la Compañía.

 <p>1 FIN DE LA POBREZA</p>	 <p>3 SALUD Y BIENESTAR</p>	 <p>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</p>	 <p>5 IGUALDAD DE GÉNERO</p>	 <p>7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE</p>	 <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>	 <p>9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</p>	 <p>10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Acceso transversal a energía: cobertura en sectores apartados y personas vulnerables. • Mesas de trabajo y convenios de colaboración con la comunidad para el desarrollo de proyectos sociales (pág. 56). 	<ul style="list-style-type: none"> • Campaña de prevención de riesgos eléctricos (pág. 25). • Seminario sobre seguridad en líneas eléctricas para personal de municipalidades (pág. 24). • Comité Público Privado Región de O'Higgins. • Capacitación en seguridad a las personas que combaten incendios forestales en el entorno de líneas de alta tensión (pág. 24). 	<ul style="list-style-type: none"> • Programa educativo "Ideas con energía" (pág. 59). • Prácticas y tesis de título para alumnos de establecimientos educacionales (pág. 59). 	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia de diversidad e inclusión (pág. 50). • Programa de Inclusión y Diversidad, "Sumando Energías". 	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso transversal a energía: cobertura en sectores apartados y personas vulnerables a través de proyectos de inversión social (pág. 60). • Ciclo Conversaciones que Conectan: Los desafíos de la energía del futuro (pág. 14). • Conexión de energías renovables al sistema de transmisión (pág. 69). 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de talentos (pág. 49). • Centro de formación de liderazgo (pág. 49). • Engagement (pág. 52). • Encuesta de salud organizacional OHI (Organization Health Index) (pág. 52). • Programa de incentivos (pág. 52) 	<ul style="list-style-type: none"> • Programa Innova (pág.26). • Innovación y transformación digital para una transmisión confiable y sostenible (pág. 29). • Innovación ambiental (pág. 65). 	<ul style="list-style-type: none"> • Modelo de Relacionamiento Comunitario e Inversión Social (pág. 56).
 <p>11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</p>	 <p>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</p>	 <p>13 ACCIÓN POR EL CLIMA</p>	 <p>15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES</p>	 <p>16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</p>			
<ul style="list-style-type: none"> • Modelo de Relacionamiento Comunitario e Inversión Social (pág. 56). • Estrategia de participación ciudadana, incluida la indígena, para proyectos (pág. 57). • Participación ciudadana indígena anticipada, el Proyecto Pichirropulli-Tineo. • Participación junto a SURA y VTR en iniciativa "Súbete" para viajes compartidos de los colaboradores (pág. 70). 	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación y diseño considerando el impacto ambiental (pág. 64). • Metas y proyectos de reciclaje (pág. 67). • App para el resguardo del cumplimiento ambiental (pág. 65). • Programa de responsabilidad ambiental interna "ConSuma Conciencia" (pág. 64). 	<ul style="list-style-type: none"> • Participación junto a SURA y VTR en iniciativa "Súbete" para viajes compartidos de los colaboradores (pág. 70). • Unidad Experimental de Restauración Ecológica, en la Reserva Nacional Nonguén (pág. 66). • Conexión de energías renovables al sistema de transmisión (pág. 69). • Reducción del stock de gas SF6 (pág. 70). • Estudio para fortalecer la resiliencia y adaptación al cambio climático en nuestra operación y proyectos (pág. 69). 	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad Experimental de Restauración Ecológica, en la Reserva Nacional Nonguén (pág. 66). • Medidas precautorias que evitan el corte de bosque nativo en el Proyecto Pichirropulli (pág. 65) 	<ul style="list-style-type: none"> • Modelo de Prevención de Delitos (pág. 39). • Integridad y cumplimiento (pág. 37). • Modelo de Relacionamiento Comunitario e Inversión Social (pág. 56). • Estrategia de participación ciudadana y participación ciudadana indígena para proyectos (pág. 57). 			



04. Temas de mayor relevancia en sostenibilidad

Gestión del negocio, innovación y calidad de servicio

Confiabilidad y seguridad del servicio ⁷

Reafirmamos nuestra vocación de servicio para satisfacer las necesidades de nuestros clientes. Innovamos para mejorar en forma continua la calidad – confiabilidad y seguridad – del servicio.

Contexto

La industria de la energía está cambiando producto de tres grandes procesos globales: la disrupción digital, la descarbonización y la descentralización de la energía. La digitalización ha traído nuevas capacidades de desarrollo, a través de las IoT (*the internet of things*), el análisis masivo de datos, la digitalización de activos, la robotización, entre otras, que nos permitirán avanzar hacia un sistema de transmisión cada vez más inteligente, con mejoras en la confiabilidad y seguridad del servicio. En relación a la descentralización de la energía, el mercado en Chile está migrando desde un modelo con clientes dependientes a un mercado más autónomo, mejor informado, donde la gestión más eficiente de los consumos eléctricos de los agregadores de demanda y la tecnología *Block chain* empoderan a los consumidores. Finalmente, la descarbonización de las matrices energéticas avanza a pasos agigantados, de la mano de un aumento en la generación a partir de energías renovables. En este tipo de energías Chile es líder mundial.

A este escenario se suma que el impacto de los efectos agudos y crónicos del cambio climático son cada vez más evidentes y, por tanto, inciden en la forma en que miramos tanto el negocio como nuestras operaciones. Estamos evaluando los riesgos y vulnerabilidades del sistema ante eventos climáticos extremos. Con ello podremos definir estrategias de adaptación, mantener la seguridad y continuidad del servicio y lograr la sostenibilidad en todos los ámbitos de nuestro trabajo, promoviendo, además, el respeto y la conservación del medio ambiente. *Más información en pág. 68.*



En Chile el mercado de la energía es regulado. La Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC) es la encargada de supervilarlo.

En el país se miden las interrupciones al sistema eléctrico, las que superan las 15 horas en promedio anual. En 2018 se logró la menor tasa de los últimos diez años. El segmento de distribución aporta con el 86% (promedio últimos años) y el segmento generación/transmisión el restante 14%. En 2017 se fijaron metas de reducción de indisponibilidad al 2035 y 2050, año en que se espera tener una hora de indisponibilidad del suministro eléctrico en el año.

Para avanzar en este sentido, todos los actores del sistema realizan esfuerzos. En el sistema de transmisión es sabido que existen puntos críticos, con una calidad del servicio deficiente, lo que se puede explicar por dos causas: no tienen redundancia de alimentación y/o no cuentan con generación local suficiente. En ambos casos es necesaria inversión y soluciones operacionales específicas. No obstante, y dado que el sistema de transmisión es regulado, hemos propuesto a la autoridad correspondiente – la Comisión Nacional de Energía (CNE) – obras nuevas al plan de expansión para aquellas localidades con servicio más vulnerable. De ellas un 70% fueron aprobadas y estarán listas antes del 2023 y se espera avanzar en lograr un 100% de cobertura.

Todos estos cambios requieren de una regulación flexible que no solo se ajuste a lo que conocemos hoy, sino que sea capaz de adaptarse a realidades que todavía no conocemos. Y, además, que cumpla con las expectativas de los usuarios a través de los más altos estándares de calidad y seguridad del suministro. *Más información de legislación eléctrica en Memoria Anual 2018 disponible en www.transelec.cl.*

Gestión

1. Sistema confiable

Estamos comprometidos con entregar un servicio de transporte de energía con elevados estándares de calidad y seguridad. Para ello diseñamos una estrategia de calidad de servicio que consta de cuatro pilares: gestión basada en riesgo, transformación cultural, foco en el cliente final y transformación digital.

Estrategia de calidad de servicio



Transmitiendo energía de manera más confiable y segura

- GESTIÓN BASADA EN RIESGO
- TRANSFORMACIÓN DIGITAL
- TRANSFORMACIÓN CULTURAL APUNTA A “CERO FALLAS”
- FOCO EN EL CLIENTE FINAL

• GESTIÓN BASADA EN RIESGO

Con el objetivo de minimizar la exposición al riesgo operacional de Transelec, se consideran cuatro aspectos: gestión de activos, seguridad y salud ocupacional (*ver pág. 46*), gestión de emergencias (*ver pág. 24*) y ciberseguridad (*ver pág. 29*). En 2018 desarrollamos un nuevo modelo de criticidad para nuestros activos, el que nos permitirá optimizar la jerarquización de actividades de mantenimiento y reemplazo de activos, así como fortalecer la gestión de emergencias de forma focalizada. El nuevo modelo tendrá mayor relevancia en los años que vienen, dadas las 1.500 obras de reemplazo de activos que están planificadas para ejecutarse hasta 2025. Con el fin de consolidar nuestro modelo de gestión de activos, en 2018 seguimos desarrollando la estrategia de digitalización de operaciones apoyados por la consultora McKinsey. Por otro lado, hemos implementado una política de ciberseguridad, que está basada en las normas NERC-CIP⁷, lo que ha significado un notable avance en el resguardo de nuestros ciberactivos críticos, tanto del punto de vista del acceso físico como informático (*ver pág. 28*).

• TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Gracias a tecnologías digitales habilitantes avanzamos en una mejora radical de los procesos operativos, con foco en tres líneas de trabajo: monitoreo de condición de activos, inteligencia en la gestión de activos y herramientas de gestión operacional. Es así como hemos logrado mejorar la ejecución de trabajos, innovando y mejorando la toma de decisiones estratégicas basadas en el análisis sistemático de los datos. Un ejemplo de lo anterior es el proyecto que actualmente se encuentra en etapa de diseño que considera el uso de analítica avanzada que nos permite hacer un mantenimiento predictivo de los activos. *Más información de transformación digital en pág. 28.*

• TRANSFORMACIÓN CULTURAL

Nuestros colaboradores y contratistas están altamente calificados. No obstante, y con el fin de consolidar una cultura organizacional orientada a hacer sostenible tanto la mejora en la calidad de servicio que reciben los clientes, como el aumento de productividad de los diferentes procesos operacionales, creamos en 2016 el Programa “Cultura Cero Fallas” (*ver destacado*).

• FOCO EN EL CLIENTE FINAL

Trabajamos con un fuerte compromiso en la calidad del servicio, entendiendo que el servicio de transmisión eléctrica que prestamos abastece un 98% de población del país. Entendemos nuestro servicio como un motor de crecimiento para el país, y calidad de vida para una sociedad cada vez más exigente y empoderada. Si bien en los últimos años la infraestructura del Sistema Eléctrico Nacional ha tenido mejoras significativas, lo que ha permitido avances en materia de calidad de servicio, aún existen ciertas localidades con mayor vulnerabilidad por su falta de redundancia o alternativas de suministro en caso de contingencias simples. De este modo, hemos puesto nuestros recursos y esfuerzo en mitigar el riesgo en estos puntos vulnerables en calidad de servicio, desarrollando una estrategia focalizada para cada uno de ellos, tanto en la prevención de fallas, a través de la incorporación de tecnología y renovación de activos; como en la reparación oportuna de los incidentes, mediante gestión de la emergencia.

⁷ NERC-CIP: estándares de ciberseguridad para la industria eléctrica. NERC=NorthAmerican Electric Reliability Corporation; CIP= Critical Infrastructure Protection.

Medición de la calidad del servicio

Contamos con tres indicadores para medir la calidad de servicio: TEI (Tiempo Equivalente de Interrupción), el SAIDI (*System Average Interruption Duration Index*, en inglés) y la Tasa de Desconexiones.

En 2018 el indicador Tiempo Equivalente de Interrupción (TEI), que mide el total de energía no suministrada a los clientes libres y regulados en un período de 12 meses, relativa a la demanda máxima del sistema, tuvo un peor desempeño que en 2017, desacoplándose de la tendencia de mejora de los últimos cinco años. En 2018 hubo 46 desconexiones forzadas con desabastecimiento de energía por causa propia en nuestras instalaciones, y así el TEI fue de

7,9 minutos-sistema. Este peor desempeño se explica principalmente por la falla que afectó a la ciudad de Arica en diciembre de 2018.

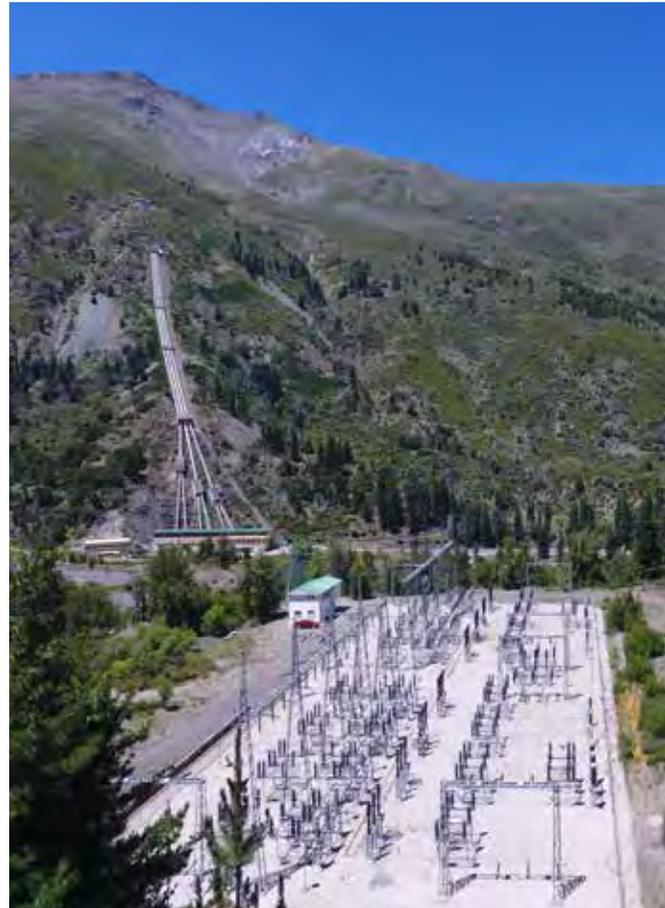
Si bien esta falla es de difícil detección, hemos tomado medidas inmediatas de corrección, como por ejemplo, la utilización de drones para realizar inspecciones en detalle, además de la inspección de puntos críticos en otros sectores de la línea. Adicionalmente, implementamos una iniciativa para el análisis de integridad de las instalaciones más críticas. En 2019, realizaremos estudios detallados de confiabilidad, transversalmente para aquellas instalaciones que presentan impacto en el cliente final, con la finalidad de revisar las estrategias de atención



actuales y la detectabilidad de modos de falla ocultos, así como la definición de planes de acción para optimizar los tiempos de atención de los eventos más críticos.

El SAIDI es calculado por la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC) para medir el desempeño y comportamiento de las interrupciones de suministro de los tres sectores del mercado eléctrico chileno: generación, transmisión y distribución. El sector de transmisión es responsable del 3%, respecto del total del tiempo que los clientes finales están desconectados. Este indicador permite, además, hacer seguimiento a la duración de los eventos de desconexión, aspecto que en 2018 tuvo un mejor desempeño que en 2017. Adicionalmente, el SAIDI hace seguimiento a la calidad del servicio en localidades vulnerables debido a debilidades de la inversión, y nos permite gestionar las acciones, tanto para la prevención como para la toma de acción en caso de emergencia.

La Tasa de Desconexiones, elaborada por el Comité de Desconexiones de Transec, mide el número de fallas que provoca desconexión en las instalaciones con respecto a la cantidad de instalaciones. En 2018 hubo una reducción de un 29% en el indicador de tasas de desconexiones en líneas de transmisión (por causa interna) y un 56% de reducción en el indicador de tasas de desconexiones en subestaciones en relación al 2017, gracias a un mejor desempeño en tres áreas: tasa de fallas de líneas, tasa de fallas de control y protecciones, y tasa de fallas para activos de alta tensión. *Más información del indicador Tasa de Desconexiones en Memoria Anual 2018 disponible en www.transec.cl.*



Confiabilidad en 2018

7
iniciativas

en transformación digital para mejorar la calidad de nuestro servicio.

31%
mejoró

en la tasa de desconexiones.

84% de aumento

en inversión en gestión de la vegetación (cortes y podas de vegetación en la franja) en relación al año 2017, aportando al resguardo de la seguridad y continuidad del suministro eléctrico.

INICIATIVAS DESTACADAS

- **CULTURA CERO FALLAS:** programa que ha permitido consolidar una cultura organizacional orientada a hacer sostenible la mejora y la calidad de servicio que reciben los clientes. El plan de trabajo se enfocó en tres aspectos: mejoramiento del ciclo de aprendizaje, la consolidación de la gestión del cambio que trajo consigo el nuevo modelo de Gestión de Activos y, finalmente, propiciar el trabajo colaborativo entre áreas al interior de la Compañía.
- **TRANSFORMACIÓN DIGITAL:** siete iniciativas de transformación digital abordan directamente aspectos de confiabilidad y calidad del servicio. Algunos ejemplos son la gestión de activos 4.0, la planificación operacional digital, la digitalización de la gestión de riesgo, la gestión digital de fallas (*ver pág. 29*), así como herramientas digitales para nuestros colaboradores, tales como la realidad aumentada para dar apoyo a distancia en la atención de fallas y los espacios de co-creación de soluciones de campo digitales para trabajadores que están en terreno.

2. Preparación y respuesta frente a emergencias

Los incendios, así como los desastres consecuencia del cambio climático, se han transformado en un importante riesgo para la compañía. La experiencia nos ha enseñado que una gestión preventiva es clave para enfrentar este tipo de emergencia. Por ello contamos con un Comité de Crisis que actúa en casos de emergencia y un Plan de Continuidad Operacional (PCOT), que busca prevenir y preparar nuestra respuesta adecuada frente a emergencias. El plan incluye tres líneas de trabajo principales: mantención adecuada de la vegetación en la franja de seguridad y fuera de ella para minimizar los riesgos en la interacción de las instalaciones con las zonas de bosques, educación a la sociedad en este tipo de emergencias y acciones de trabajo colaborativo con empresas forestales para resguardar una adecuada mantención de los bosques.

Educación a la sociedad

Buscando una mejor preparación y coordinación con distintos actores que son claves en catástrofes naturales, incluyendo autoridades y personas que tienen un rol en los incendios, realizamos jornadas de capacitación y reuniones colaborativas. Las capacitaciones en incendios, en las que han participado brigadistas de CONAF, Bomberos, funcionarios de las policías y de diversos organismos públicos como la SEC, ONEMI, entre otros, es un ejemplo en este sentido. También realizamos sobrevuelos con autoridades para

coordinarnos y mostrar el buen desempeño en la gestión de las franjas (*ver destacado*).

A lo anterior se suma el monitoreo permanente de los incendios durante el periodo estival. Hemos implementado un plan de control de riesgo de ignición de incendios, a través de informes de Conaf. Gracias a ello hemos tomado medidas operacionales para limitar las reconexiones de líneas en caso de falla, y de esta forma evitar que eventos en nuestras instalaciones produzcan nuevos focos de incendio. Adicionalmente, contamos con un plan operacional para el periodo de incendios, cuyo objetivo es resguardar la seguridad de las personas que están en el entorno de las líneas afectadas por incendios.

En 2018 no hubo eventos naturales significativos que impactaran la transmisión.

3. Seguridad de las Instalaciones

La inseguridad pública es un tema de preocupación permanentemente dado su alto impacto en nuestras instalaciones. El robo de cables, los actos vandálicos, los accidentes, el terrorismo, e incluso los ciberataques, ponen en riesgo el sistema eléctrico, nuestra infraestructura y, por ende, la continuidad del servicio de transmisión. Con el fin de asegurar un correcto actuar en estas situaciones, contamos con protocolos que se ponen en acción dependiendo del caso de seguridad pública que nos afecte.

Preparación frente a emergencias en 2018

0 líneas

sufrieron daños como consecuencia de desastres naturales.

500 personas

participaron en capacitaciones colaborativas en temas de incendios forestales. (CONAF, Bomberos, Policías, y otros organismos públicos).

INICIATIVAS DESTACADAS

• SOBREVUELO CON AUTORIDADES:

Invitamos a representantes de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles a sobrevolar las líneas de alta tensión entre las regiones de Valparaíso y Los Lagos, para revisar los trabajos de mantenimiento preventivo que se realizaron en las franjas de seguridad. Con ello buscamos estar atentos ante la ocurrencia de incendios forestales que puedan afectar la transmisión de energía.

• GESTIÓN DE VEGETACIÓN DIGITAL:

Estamos desarrollando un modelo de gestión de vegetación basado en Machine Learning, considerando datos meteorológicos, imágenes satelitales, tecnología LIDAR y la condición y prioridad de las líneas de transmisión, para poder reducir las fallas por vegetación.

Robo de conductores

El delito de robo de conductores ha generado en los últimos años graves daños a la infraestructura y cortes de servicio. Desde 2014 han ocurrido más de 150 eventos de este tipo. En 2018 se registraron diez robos, 13 menos que el año anterior. Las 2,5 toneladas de cable sustraídas generaron cortes en el sur del país. Hemos implementado diversas acciones para reducir estos robos, incluyendo acciones comunicacionales, operacionales y legales.

Las acciones operacionales incluyen patrullas de vigilancia las 24 horas en zonas sensibles, incorporación de equipamiento tecnológico para la ubicación del lugar afectado, la capacitación y coordinación con las policías para una respuesta rápida frente a la ocurrencia de un delito. A esto se suman medidas de mitigación del impacto en nuestros clientes para restablecer con urgencia el servicio.

Las acciones de educación y coordinación incluyen mesas de trabajo contra el robo de conductores en las regiones de O'Higgins, Maule y Biobío. Somos parte del Comité Público Privado Región de O'Higgins, el que ha iniciado una serie de acciones, como un plan de acción regional con medidas preventivas y acciones judiciales contra los responsables.

Seguridad de las personas que interactúan con las líneas

Para resguardar la seguridad de las personas que interactúan con las líneas de alta tensión realizamos una campaña comunicacional permanente, en terreno y a través de internet, con foco en nuestros colaboradores y contratistas, así como en los propietarios de los predios por donde pasan las líneas, vecinos y comunidades aledañas a nuestras instalaciones.

TRANSELEC PONE TODA SU ENERGÍA EN PREVENIR

¿Sabías que... el riesgo eléctrico no se da sólo por el contacto directo con la línea?

LA CLAVE ES MANTENER LA DISTANCIA

Por eso, bajo las líneas:

- > No puede haber ningún tipo de construcción.
- > No quemar basura ni hacer fogatas.
- > No lanzar agua a las torres ni a las líneas de transmisión.
- > No trepar las torres.
- > No realizar actividades de carga y descarga.
- > No elevar volantes.
- > No acercarse elementos de altura.
- > No acopiar materiales o desechos.

Acercarse a la línea puede tener como efecto la electrocución.

www.transelec.cl

Seguridad en nuestras instalaciones en 2018

5
mesas

de trabajo contra el robo de conductores en las regiones de O'Higgins, Maule y Biobío.

2,5
toneladas

de cobre fueron robadas en 2018.

500 personas

participaron en la campaña de prevención de riesgos eléctricos.

INICIATIVAS DESTACADAS

- **CAMPAÑA PREVENCIÓN DE RIESGOS ELÉCTRICOS:** busca educar en riesgos eléctricos y seguridad, funcionamiento del sistema de transmisión y la franja de servidumbre, con foco en acciones preventivas para evitar accidentes por un indebido respeto a las distancias que se debe tener con las líneas de alta tensión.
- **NUEVAS TECNOLOGÍAS PARA DETECCIÓN DE ROBOS:** estamos desarrollando una nueva tecnología que permitirá detectar el robo en el momento en que se está realizando, de tal manera de activar planes de acción con las policías.

Gestión del negocio, innovación y calidad del servicio

Innovación y transformación digital

La innovación, y como parte de ella la transformación digital, está puesta en el centro de nuestra estrategia de negocios para garantizar una oferta competitiva, eficiente y sostenible, que permita crear nuevo valor para la empresa y la sociedad.

Contexto

La sociedad depende cada vez más de la electricidad y en el futuro esto se acrecentará aún más. Es por ello que asegurar una transmisión confiable y sostenible es un imperativo económico, social y ambiental para los países. Lo anterior, sumado al constante aumento de la competitividad en el segmento de la transmisión, ha impulsado a Transelec a formalizar la innovación y la transformación digital al interior de la empresa, y de esta forma incorporar metodológica y disciplinadamente nuevas tecnologías, métodos constructivos e inteligencia aumentada en la toma de decisiones.

Gestión

1. Continuando el camino de la innovación

La promoción de una cultura pro innovación es un pilar estratégico para Transelec y ello se refleja en el Programa INNOVA, que comenzó el año 2016 y tiene cuatro focos de acción: crecimiento, competitividad, productividad y calidad de servicio. En función de estos focos la Compañía comenzó a gestionar un portafolio de proyectos de innovación y a apoyar a los "intra emprendedores" en el proceso, con la supervisión del Comité de Innovación especialmente creado para estos fines. El sistema opera como un embudo, en el cual las iniciativas van avanzando, paralelamente, en distintas etapas definidas en el modelo de innovación: enfocar, detectar, idear, diseñar, pilotear y escalar. Su factibilidad e impacto depende de que los distintos proyectos vayan superando las evaluaciones técnicas y económicas.

La gobernanza del portafolio de innovación también es una instancia de promoción y consta del Comité de Innovación, en el cual participan todos los Vicepresidentes y el Gerente General de la Compañía, además de los cinco Subcomités de Innovación en las Vicepresidencias de Operaciones (Gestión de Activos y Gestión de Redes), Desarrollo de Negocios, Asuntos Corporativos y Asuntos Jurídicos y Fiscalía, en los que participan los *sponsors* y líderes de cada iniciativa.

En el marco de INNOVA en 2018 nos incorporamos como miembros del Centro de Innovación UC, cuyo objetivo es promover una cultura y entorno pro innovación en la universidad y el país. Con esto nos vinculamos con más de 1.700 académicos e investigadores, más de 1.000 alumnos regulares de doctorado, más de 100 programas de magíster y doctorado UC, además del acceso a diversas actividades de mega tendencias y talleres de formación. Además, fuimos reconocidos, por segundo año consecutivo, como una de las 50 empresas más innovadoras de Chile en el ranking *Best Place to Innovate*.

INNOVA en 2018

47
iniciativas

en el portafolio de innovación, distribuidas en las etapas de Idear, Diseñar, Pilotear y Escalar.

Más de 20 áreas y 130 colaboradores

desarrollando iniciativas de innovación en las distintas Vicepresidencias de la Compañía.

20
iniciativas

que ya fueron escaladas y se han convertido en un estándar de Transec.

18 meses

en promedio tarda una iniciativa en pasar por todo el proceso de innovación.

INICIATIVA DESTACADA

Soporte remoto con realidad aumentada:

Smart glasses y dispositivos móviles permiten realizar colaboración virtual y remota en tiempo real, solucionando problemas de distancia o centralización de información entre dos partes que no están en la misma ubicación.



2. Transformación digital

En Transelec nos hemos embarcado en un proceso de transformación digital el cual, a través de distintas tecnologías digitales habilitantes, apunta a mejorar radicalmente el desempeño de los procesos operativos de la compañía. La automatización de tareas repetitivas, el uso de robótica, realidad aumentada, *big data* y el análisis avanzado de datos son algunas de las herramientas tecnológicas que permitirán mejorar la planificación y ejecución de trabajos y avanzar decididamente hacia la toma de decisiones estratégicas basadas en el análisis sistemático de los datos.

La transformación digital en Transelec se sostiene en tres pilares: gestión y ejecución de proyectos digitales; cultura y capacidades dentro de la organización; y datos y tecnologías digitales habilitantes.

La transformación digital es un pilar clave para el futuro de la estrategia de mantenimiento de las instalaciones de Transelec. Durante el año 2018 se continuó con el desarrollo de la estrategia de digitalización de operaciones, como foco para la consolidación y evolución de nuestro modelo de gestión de activos. En este contexto, se desarrolló un trabajo en conjunto con la consultora McKinsey & Co.

Durante 2018 también diseñamos un *roadmap* de transformación digital distribuido en tres "olas" de implementación de proyectos. Respecto a la primera ola, se realizó el *kickoff* de 13 proyectos que se abordarán; cada vicepresidencia tiene al menos un proyecto a cargo y se definieron los resultados esperados para 2019.



TRANSFORMACIÓN DIGITAL: INICIATIVAS DESTACADAS



Planificación operacional digital

Un modelo matemático optimiza el proceso de planificación de las intervenciones a las instalaciones por mantenimientos, renovaciones de equipos, nuevas conexiones y otros. Permite conocer en cuestión de minutos la planificación óptima de las intervenciones requeridas, a diferencia de los 15 días que tardaba anteriormente. Además, éstas se realizarán en el momento más adecuado, vale decir, cuando el impacto sobre nuestros clientes sea el menor. El proyecto ya se piloteó de manera exitosa en 2018 y actualmente está en fase de escalamiento e implementación. Se estima que entrará en operación a mediados del año 2019.



Ciberseguridad

En un escenario de mayor dependencia de las tecnologías de información la ciberseguridad se torna clave. Hace cuatro años formamos un Comité de Ciberseguridad y un plan de acción para prevenir, proteger y perseguir a los responsables en caso de algún evento de este tipo. Además, estamos trabajando en conjunto con la Asociación de Empresas Eléctricas para compartir experiencias y definir formas de trabajo conjunto con otras empresas del sector, ya que al ser un sistema interconectado, debe tratarse en forma coordinada. En 2018 nuestro directorio aprobó una Política de Ciberseguridad.



Analítica avanzada para la gestión de activos

Utiliza los datos de las características técnicas, indicadores de desempeño, condiciones de operación y resultados de inspecciones y mantenimientos, para determinar la condición del activo y predecir cuando este podría fallar en el corto y en el mediano plazo. Así se optimiza la planificación del mantenimiento y/o reemplazo de activos, mejorando la confiabilidad y disponibilidad del suministro eléctrico. El proyecto se encuentra en etapa de diseño, para luego pasar a la fase de piloto y escalamiento en donde será aplicado a los activos de Transelec.



Construcción digital de subestaciones e instalaciones

Esto corresponde a desarrollar modelos virtuales de las subestaciones y líneas de transmisión, previo a que estas instalaciones estén construidas físicamente, que permiten la detección temprana de oportunidades, riesgos, interferencias y/o interrupciones en el desarrollo de un proyecto. Estos modelos permiten además mitigar y optimizar variables que impactan el medio ambiente (minimizar uso de papel, optimizar recursos y disminuir desperdicio), a las comunidades (presentar a la comunidad modelos virtuales de instalaciones previo a su construcción) y seguridad de las personas (desarrollar secuencias constructivas con mínimo riesgo para las personas). La iniciativa se encuentra en una primera fase de pilotaje, acompañado de capacitaciones a las empresas colaboradoras en la metodología de gestión colaborativa de proyectos. Las próximas fases contemplan el desarrollo de modelos virtuales en 3D (3 dimensiones) y modelos conceptuales en 4D.



Digitalización de la gestión de riesgo operacional

Herramienta digital que funciona en base a un modelo probabilístico, que da soporte a la evaluación de riesgo operacional y a la toma de decisiones relacionadas con medidas de mitigación. A través del modelamiento de todos los riesgos asociados a las instalaciones y su vinculación con información externa relevante en tiempo real -como el clima, incendios, etc.- busca sopesar cada uno de estos riesgos y gestionar la implementación de medidas de mitigación efectivas, de forma eficiente. El proyecto se encuentra en fase de prototipo para ser escalado en el corto plazo.

Gestión del negocio, innovación y calidad del servicio

Responsabilidad financiera y huella de valor ⁷

Generar valor a nuestros grupos de interés es un objetivo clave para Transelec. Contar con la liquidez suficiente para desarrollar nuestros proyectos es una de las tareas más importantes que debemos llevar a cabo, manteniendo la cercanía y confianza con las instituciones financieras e inversionistas. El seguimiento y control de los riesgos ha llevado a Transelec a dar estabilidad y certidumbre a su negocio.

Contexto

Participamos en el negocio de la transmisión eléctrica en Chile, tanto regulada (Sistemas Nacional y Zonales) como a través de contratos bilaterales con grandes clientes (Sistema Dedicado). Respecto de los dos primeros sistemas (Nacional y Zonales) el Ministerio de Energía establece las tarifas y un régimen de acceso abierto universal en condiciones no discriminatorias. Además, la normativa vigente fija los criterios y procedimientos mediante los cuales se determina la retribución que el propietario de las instalaciones de transmisión tendrá derecho a percibir, y por ello nuestros ingresos en estos sistemas los recibimos como una rentabilidad sobre la capacidad instalada.

El negocio de transmisión requiere de elevados recursos financieros para cubrir el financiamiento de los proyectos de inversión en activo fijo (en desarrollo y potenciales), de capital de trabajo, adquisición de líneas de transmisión y posibles refinanciamientos de deuda, entre otros. Si bien el riesgo es controlado, ya que los ingresos provienen principalmente del negocio regulado, el retorno de la inversión se produce en un horizonte de largo plazo. Estos factores hacen que el manejo financiero y de riesgos responsable sea un aspecto crítico del negocio de la transmisión. Más aún si consideramos que desarrollamos proyectos de transmisión en el país y operamos activos por US\$ 3.981 millones al 31 de diciembre de 2018 en Transelec S.A.

Gestión

1. Responsabilidad financiera

Uno de nuestros principales objetivos es mantener un permanente acceso a mercados de capitales y bancos, de manera de contar con los fondos necesarios para desarrollar proyectos y también materializar las adquisiciones que se determinen. Es por esto que mantener la confianza de los inversionistas en nuestra Compañía es esencial para abordar negocios que impulsen nuestro desarrollo.

Un mayor entendimiento de nuestra Compañía posibilita a los inversionistas evaluar el negocio y sus potenciales futuros riesgos. Una correcta evaluación de la calidad crediticia permite que Transelec se financie a tasas de interés competitivas.

Una estructura de ingresos adecuadamente protegidos y del tipo 'take or pay', las condiciones de mercado, la legislación y el marco regulatorio existente y la calidad y solvencia de nuestros clientes así como nuestros accionistas, nos han permitido contar con resultados estables en el tiempo. Los costos, también estables, compuestos principalmente por los ítems de personal y mantenimiento, nos permiten un margen Ebitda por sobre el 80% constante en el tiempo.

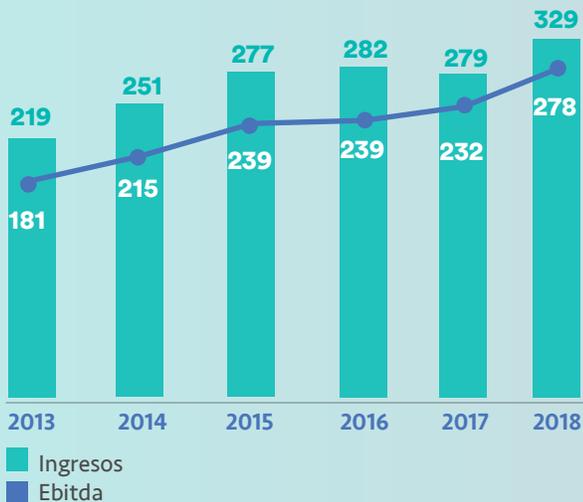
VALOR DE INVERSIÓN (TRANSELEC S.A.)

US\$ millones



EVOLUCIÓN INGRESOS Y EBITDA (TRANSELEC S.A.)

Miles de millones de pesos



LIQUIDEZ (TRANSELEC S.A.)

Miles de millones de pesos



Más información sobre el desempeño financiero en Memoria Anual 2018 disponible en www.transelec.cl



2. Gestión de riesgos

Tanto por las características del mercado eléctrico chileno, como por la estricta normativa que regula a este sector, nuestra Compañía no está expuesta a riesgos significativos producto del desarrollo de su negocio principal.

Rol del Directorio

El Directorio tiene bajo su responsabilidad velar por una adecuada identificación y gestión de los riesgos, estableciendo controles y responsabilidades para prevenirlos y/o mitigarlos. Revisa periódicamente, en conjunto con la administración de la Compañía, la matriz de riesgo corporativa y delega en el área de gestión de riesgo el monitoreo de los planes de acción para controlar y mitigar los riesgos y la actualización de dicha matriz.

Para determinar los principales riesgos del negocio, incluidos los de sostenibilidad, periódicamente se realiza un levantamiento de información en las distintas áreas. El objetivo es que éstas identifiquen y describan los factores de riesgo más importantes y definan las mitigaciones que correspondan.

Al igual que en años anteriores, durante 2018 desarrollamos talleres de riesgos para analizar si éstos están correctamente identificados en la matriz de riesgo, el grado de efectividad de sus controles (mitigaciones), y determinar si se requieren controles adicionales. Además, trimestralmente elaboramos un informe al

Directorio que detalla el desempeño en el control de los principales riesgos, los cambios potenciales en el nivel de riesgo para los mayores factores de riesgo, y cómo la administración está actuando y reaccionando ante los riesgos emergentes.

Principales riesgos

Los principales factores de riesgo que enfrenta nuestra Compañía están relacionados con posibles cambios en el marco regulatorio, el aumento de la competencia, cambios tecnológicos, la calidad de servicio (interrupciones en el suministro eléctrico y el robo de cables y su impacto en el suministro) y con la seguridad de las instalaciones (franja de seguridad, incendios y otros desastres naturales). Estos últimos factores son gestionados a través de labores permanentes de mantenimiento de nuestras instalaciones, la coordinación con las autoridades competentes y la construcción de relaciones de confianza con las comunidades que viven cerca de nuestras instalaciones. *Más información sobre los factores de riesgo en Memoria Anual 2018, disponible en www.transelec.cl*

En los últimos años han cobrado mayor relevancia los temas relacionados con regulación eléctrica, el impacto que pueden tener los desastres naturales en nuestra operación y la ciberseguridad. *Más información sobre ciberseguridad en [pág. 29](#).*

3. Huella de valor

La huella de valor muestra el valor económico que generamos y cómo se distribuye entre nuestros principales grupos de interés. Lo medimos como la diferencia entre los ingresos y costos de operación. En 2018 generamos valor económico por US\$ 535 millones. De éstos, US\$ 350 millones se distribuyeron entre los distintos grupos de interés, y US\$ 185 millones fueron retenidos en la empresa y destinados principalmente a reinversión.

El valor financiero que generamos se distribuye hacia:

- La propia empresa, a través de la reinversión del valor que retiene anualmente en utilidades.
- Los accionistas, por el monto que efectivamente perciben con cargo a los resultados del año.
- Los financistas, por el monto de intereses devengados en el año, que financia operaciones e infraestructura.
- Los colaboradores, por el valor que reciben por concepto retributivo (remuneraciones y beneficios).
- El Estado, por los montos devengados por concepto tributario.
- La comunidad y el medio ambiente, a través de las partidas financieras vinculadas con acciones que benefician de manera directa al medio ambiente, a las personas y a la sociedad en su conjunto.

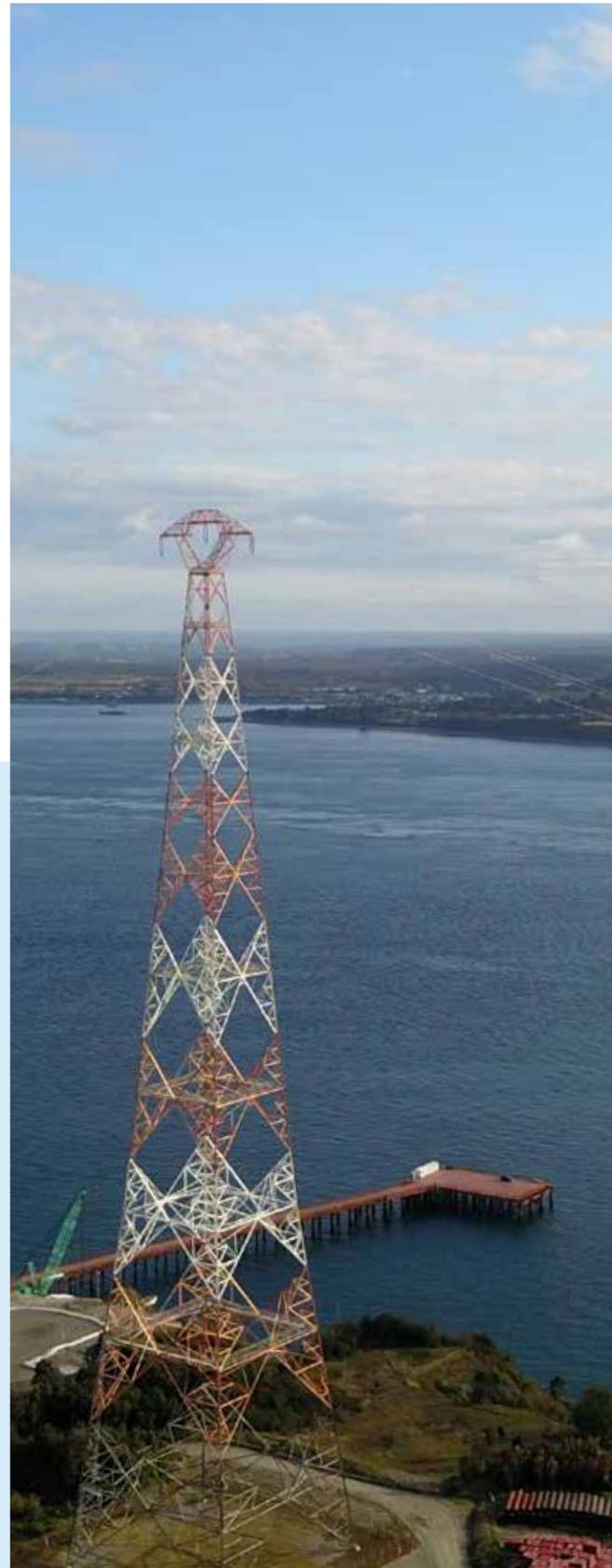
VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO (TRANSELEC S.A.)*

US\$ 535**
millones

Estado	US\$ 114 millones	en impuestos
Trabajadores	US\$ 50 millones	en remuneraciones y beneficios
Proveedores de servicios	US\$ 35 millones	en pagos a proveedores
Accionistas y financistas	US\$ 148 millones	en pagos a accionistas
Comunidad y medio ambiente	US\$ 3 millones	en proyectos ambientales, sociales y donaciones
Reinversión en la empresa	US\$ 185 millones	reinvertidos en la empresa

* Tipo de cambio utilizado US\$ 1 = \$ 694,7

** Incluye: ingresos por actividades ordinarias (US\$ 474 millones) e ingresos adicionales e IVA neto (US\$ 61 millones).



Gobierno e integridad

Gobierno corporativo¹

Un sólido gobierno corporativo es fundamental para afrontar los desafíos del futuro y resguardar que en la creación de valor de nuestra empresa estén considerados los intereses de los distintos stakeholders.

Contexto

Transelec es una sociedad anónima. Si bien sus acciones no se transan en la bolsa de comercio, sí se somete a las directrices de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) y a las leyes y regulaciones en materia de gobierno corporativo que rigen en Chile. Además, cumple con la incorporación de las buenas prácticas que contiene la Norma de Carácter General N° 385 en estos temas.

En materia de integridad y *compliance* un desafío permanente es que nuestros valores permeen todas nuestras acciones y decisiones, alinear a todos los colaboradores con el propósito y los objetivos corporativos, y resguardar el cabal cumplimiento de los lineamientos internos y las diversas leyes y regulaciones en Chile y en Perú.



(*) : En esta fotografía falta Paul Dufresne, quien se desempeñó como director de Transelec hasta enero de 2019.

Gestión

1. Directorio

Nuestro Directorio entrega las pautas generales para la conducción de la empresa, tales como fijar sus objetivos anuales, a mediano y largo plazo, el plan de negocios y el plan estratégico. En términos generales, sus funciones son: la dirección estratégica de la Compañía; la definición de sus principios fundamentales, misión, valores, políticas, estrategias y prioridades; el monitoreo de la creación de valor y del uso eficiente de los recursos; la supervisión del desempeño, riesgos y sistemas de control de gestión, incluidos los de sostenibilidad.

Para realizar estas labores el Directorio cuenta con la asistencia de los siguientes comités: Gobierno Corporativo, Auditoría, Recursos Humanos, Regulatorio y de Reputación Corporativa, Finanzas, Asesor de Inversiones y Operaciones.

El Directorio está compuesto por nueve miembros, quienes permanecen dos años en sus cargos y pueden ser reelectos. Ningún director ocupa cargos ejecutivos en la empresa. Está conformado por dos personas de nacionalidad canadiense, una persona de nacionalidad china y seis chilenos. Dos mujeres integran el Directorio, siendo una de ellas además quien lo preside (Brenda Eaton). Cinco de los directores son independientes⁸.

Directrices y procedimientos: con el fin de mejorar los estándares en materia de gobierno corporativo, desde fines de 2016 contamos con directrices para los procesos de inducción y entrenamiento de miembros del Directorio, con procedimientos específicos para sus visitas a terreno de Directores a las instalaciones de la Compañía y con diversas instancias para abordar temas relacionados con trabajo en equipo, manejo de crisis, etc.

Delegación en Gerente General: la gestión y administración de la sociedad es delegada por el Directorio al Gerente General, quien está a cargo de todas las operaciones de la empresa y a quien reportan las diferentes unidades de negocios y de soporte.

Capacitación e inducción: con el objetivo de desarrollar y potenciar el conocimiento colectivo del Directorio, durante 2018 realizamos una capacitación sobre gobiernos corporativos y las mejores prácticas internacionales en la materia. Adicionalmente, realizamos el Primer Encuentro de Directores y Colaboradores donde se dio a conocer el funcionamiento y responsabilidades del Directorio y de los diferentes comités. Asimismo, los colaboradores presentaron algunas iniciativas estratégicas que se están implementando en la Compañía.

Composición del Directorio



⁸ La "independencia", en el caso de Transec, no se refiere a la definida en la Ley de Sociedades Anónimas, pues no aplica a la Compañía por no cumplir con los requisitos. Se refiere a que son directores "independientes" de los accionistas de la Sociedad.

2. Gobierno de la sostenibilidad

Para discutir los temas relevantes en sostenibilidad, definir prioridades, establecer planes de acción y monitorear los avances, disponemos de comités en el Directorio e instancias a nivel ejecutivo. Es así como en 2016 creamos el **Comité de Gobierno Corporativo**, que se reúne dos veces al año para proponer y nominar a los miembros del Directorio, así como para evaluar su gestión. Además, dentro de su mandato está examinar y evaluar las directrices de gobierno corporativo de Transelec y hacer recomendaciones al Directorio.

Por su parte, el **Comité Asesor de Inversiones** es responsable de consolidar y preparar la información que se presenta al Directorio sobre los distintos proyectos de Transelec y así facilitar la toma de decisiones. También vela por la identificación y gestión de temas económicos, ambientales y sociales, y de sus impactos, riesgos y oportunidades (incluida su función en la aplicación de los procesos de debida diligencia).

El **Comité de Auditoría** revisa el plan anual de auditoría (interno y externo), sus avances e informes, y supervisa la aplicación, operación y certificación del Modelo de Prevención de Delitos de la Compañía. El **Comité de Operaciones**, por su parte, es responsable de la supervisión de los programas de salud y seguridad establecidos en las recomendaciones de Transelec sobre KPI's para la salud, seguridad y operación. Además, esta instancia permite discutir temas de operaciones en detalle con miembros del Directorio, ya sea antes o fuera de las sesiones de dicho órgano.

El **Comité Regulatorio y de Reputación Corporativa** es el encargado de revisar la Estrategia Regulatoria y de Reputación Corporativa que se llevará a cabo y monitorear las principales modificaciones legales y reglamentarias del sector eléctrico y medioambiental, así como de liderar los procesos tarifarios del sistema de transmisión nacional y zonal. Este Comité realiza seguimiento de los resultados de la Encuesta de Reputación Corporativa que se lleva a cabo cada dos años por la empresa. Por su parte, trimestralmente al Comité Regulatorio y de Reputación Corporativa se le presenta un *outlook* a cinco años de los temas que pudieran tener impacto a nivel regulatorio y corporativo. En tanto, el **Comité de Recursos Humanos** se reúne al menos una vez en el año para revisar materias relacionadas con los colaboradores que integran el equipo de Transelec.



Más información sobre el rol de estos Comités, además de la descripción de otros comités a nivel administrativo, en <http://www.transelec.cl/quienes-somos/#q-gobierno-corporativo>

KPI's EN SOSTENIBILIDAD

Hemos definido diez variables claves que se deben monitorear, y todas ellas están consolidadas en el tablero de control del Sistema de Gestión Integrado (SGI). Cada uno de estos indicadores se revisa en las reuniones del Comité del SGI y abordan materias de seguridad laboral, operaciones, mantención de las certificaciones, relacionamiento con comunidades, evaluación de impacto de programas de inversión social en comunidades, y cumplimiento ambiental, laboral y social.

Mensualmente presentamos un *Flash Report* al Directorio en el que incluimos las diversas materias relacionadas con sostenibilidad y asuntos importantes surgidos en otros ámbitos: seguridad laboral, denuncias en el Canal Ético, medio ambiente, relaciones con la comunidad, etc.



Gobierno e integridad

Ética y cumplimiento ⁷

Aseguramos el cumplimiento de la normativa que se relaciona con nuestras actividades y nos comprometemos con los más altos estándares éticos.

Actuamos de manera íntegra y honramos cada uno de los compromisos suscritos voluntariamente.

Contexto

De nosotros depende que millones de chilenos tengan la energía eléctrica que requieren en su diario vivir. Por ello en nuestro negocio la confianza es clave. Confianza que se traduce en ser impecables en el servicio que entregamos y también en la integridad con que lo realizamos. Trabajamos para que nuestros valores y principios se reflejen en nuestras acciones y por ello ponemos especial atención en que nuestros colaboradores se guíen por altos estándares éticos y cumplan los compromisos que asumen.

Somos una empresa en constante renovación, en la que confluyen distintas generaciones de colaboradores. Un desafío siempre presente es que los valores que nos han distinguido permeen y se reflejen en el actuar cotidiano de todos nuestros trabajadores.

Por otro lado, sabemos que los casos de corrupción y otros delitos han aumentado el escrutinio público y han hecho evolucionar la normativa orientada a garantizar la integridad corporativa. Por lo mismo, hemos implementado una serie de medidas internas para velar por nuestra propia integridad.

Gestión

Nuestro Modelo de Integridad instala dos focos de acción: prevención de conductas reñidas con la ética y detección oportuna de éstas cuando se materializan.

GOBERNANZA



1. Gobierno de la integridad

- Comité de Gobierno Corporativo:** es el encargado de direccionar a la organización en materia de prevención de ilícitos o conductas contrarias a la ética.
- Oficial de Cumplimiento:** desde 2016 contamos con la función del *Compliance Officer*. Su labor trasciende al cumplimiento legal, ya que se preocupa de evaluar si las conductas son acorde a los valores de la empresa, y promueve el cambio cultural requerido en la organización.
- Comité de Auditoría:** además de revisar los informes de los auditores, los balances y otros estados financieros, su responsabilidad es revisar el plan anual de auditoría (interno y externo), sus avances e informes, y supervisar la aplicación, operación y certificación de nuestro Modelo de Prevención de Delitos.



2. Código de conducta y Canal Ético

Contamos con un Código de Ética aplicable a directores y ejecutivos, y con un Código de Conducta que rige a todos los colaboradores. Asimismo, hemos implementado un Canal Ético -a través de una plataforma web- para recibir consultas y denuncias sobre violación de las leyes, de los valores, del Código de Conducta de la empresa, u otros ilícitos. Este canal puede ser utilizado por colaboradores y personas ajenas a la Compañía y dispone de un mecanismo para realizar consultas. Es un sistema simple, seguro y que garantiza la confidencialidad de las denuncias.

Durante el año 2018 se recibieron 13 denuncias relacionadas a aspectos éticos (en 2017 fueron 11 denuncias); 92% de las cuales fueron resueltas en el período.

Protocolo de Investigación de Denuncias: desde fines de 2016 contamos con este protocolo para investigaciones de cumplimiento, que explica cómo resolver las dudas respecto de posibles casos de conflictos éticos, los hechos constitutivos de denuncia, los canales de denuncias disponibles, el proceso de investigación y las sanciones.



3. Prevención de delitos

Modelo de Prevención de Delitos: desde 2013 contamos con un Modelo de Prevención de Delitos de cohecho, receptación, lavado de activos y financiamiento del terrorismo, conforme a las disposiciones de la Ley N° 20.393 de Chile. Un plan de auditorías semestrales y anuales verifica su correcto diseño y operación. Este modelo fue recertificado por dos años en marzo de 2017.

En 2018 implementamos el Modelo en Perú, adecuándolo a la realidad de dicho país, y se realizó una capacitación a los colaboradores sobre éste y el uso del canal ético.

Personas Expuestas Políticamente: desde 2016 contamos con una política para regular las relaciones con Personas Expuestas Políticamente (PEP). En ella se establece una definición clara y precisa sobre este tema y la obligación de informar sobre quiénes se encuentren en dicha categoría, a través de una declaración. Las transacciones con PEP deben ser aprobadas por el gerente general. Ese mismo año se implementó un nuevo procedimiento de monitoreo para los proveedores, que incluye el análisis de PEP.

Conflictos de interés: contamos con lineamientos y procedimientos para evitar y gestionar los conflictos de interés. El Código de Ética contiene un capítulo de "Conflictos de interés y operaciones con partes relacionadas", en el que se mencionan los artículos 146 y siguientes de la Ley de Sociedades Anónimas para entender cuándo se produce un conflicto de interés. El Código de Conducta, aplicable a todos los empleados, también incluye lineamientos respecto de los conflictos de interés.

Libre Competencia: contamos con lineamientos para reguardar el respeto por la libre competencia en todas nuestras acciones comerciales. En 2018 nos sometimos a una evaluación en materia de libre competencia, realizada por el estudio de abogados Ferrada & Nehme.



4. Auditorías

Contamos con un departamento de Auditoría Interna que fue establecido por el Directorio y que reporta al Comité de Auditoría. Su objetivo es asegurar que todas las operaciones sean conducidas con los más altos estándares, a través del ejercicio de una función independiente y objetiva. Para ello ejecuta revisiones en diversos ámbitos -que son aprobadas por el Comité de Auditoría-, sobre la base de un análisis de riesgos estratégicos que se realiza anualmente y que apunta a mejorar la eficacia en los procesos de manejo, control y gobierno.

La auditoría interna durante 2018 abarcó revisiones relacionadas con ciberseguridad; transparencia de los procesos de compras de bienes y servicios en las gerencias zonales; exactitud de los cálculos de los costos de operación, mantenimiento y administración de los proyectos; implementación de procesos administrativos y operativos en Conelsur (Perú); y diseño y operación de los controles asociados al Modelo de Prevención de Delitos, entre otros aspectos claves. Estas auditorías han impulsado mejoras en la configuración y operación de los sistemas de control, asociadas a estos procesos. A lo anterior se sumó a fines de 2018 una auditoría al cumplimiento de declaraciones de conflictos de interés y PEP.

Adicionalmente, Transelec cuenta con auditores externos contratados para emitir una opinión independiente sobre la situación financiera y los resultados de la Compañía, entre otros temas.



5. Capacitación a colaboradores

Desde el año 2014 se realizan capacitaciones a todos los colaboradores que ingresan a la Compañía sobre el Modelo de Prevención de Delitos y Gobierno Corporativo.

Anualmente realizamos un ciclo de charlas sobre el modelo y la función del *compliance officer*, el uso del Canal Ético y lineamientos para prevenir la corrupción, entre otras materias. También desarrollamos los "Juegos de dilemas éticos" en una plataforma *on line* a través de nuestra intranet. El objetivo es que los colaboradores comprendan el rol e importancia de la ética y los valores en sus decisiones cotidianas.

Denuncias en temas éticos

13

recibidas en 2018

92%

resueltas en el período

0

denuncias de discriminación

0

casos de corrupción

100%

de los directores capacitados en procedimientos anticorrupción, y 59% de los colaboradores (durante el año 2018)

Cumplimiento

0

multas significativas⁹ por incumplimiento de leyes o regulaciones en materia social o económica

0

multas ambientales¹⁰

⁹ Se considera que la multa es "significativa" si supera US\$1.000.000.

¹⁰ Sancionadas por la Superintendencia de Medio Ambiente de Chile y organismos sectoriales durante el período.



6. Abastecimiento responsable

Nuestros proveedores y contratistas son claves en nuestra capacidad para entregar un servicio de transmisión de excelencia, confiable y sostenible. Por ello nos preocupamos de establecer con ellos relaciones de confianza y mutuo beneficio, además de resguardar que se alineen con las políticas y estándares de nuestra Compañía.

Es por ello que, junto a la gestión de costos y calidad, ponemos especial énfasis en el oportuno suministro de repuestos, equipos y servicios, en identificar y gestionar los riesgos en la cadena, y en incorporar los estándares de sostenibilidad de Transelec, especialmente entre nuestros proveedores y contratistas.

Alcance: 1.110 empresas proveedoras de insumos y servicios¹¹ integraron nuestra cadena de suministro en 2018, a los que realizamos pagos por US\$ 117 millones. Por su parte, los trabajadores de empresas proveedoras de servicios (contratistas) sumaron 3.083 personas, los que representan el 85% de la fuerza laboral total, considerando también a los empleados propios (538 personas).

Compliance: los riesgos asociados a la cadena de abastecimiento forman parte de nuestro sistema de gestión de riesgos y de las auditorías que desarrollamos para monitorear el cumplimiento de las medidas de control que hemos implementado. Como parte de lo anterior, los contratos con los proveedores contienen cláusulas asociadas a prevención de delitos y contratación de menores de edad. En los contratistas, monitoreamos el cumplimiento de la legislación laboral y de las estrictas políticas de seguridad ocupacional y operativa de la Compañía; además es un requerimiento que éstos cumplan con la Política de Sostenibilidad de Transelec.

En materia de capacitación, extendemos a nuestros proveedores la formación sobre

el Código de Conducta, el Canal Ético y el Modelo de Prevención de Delitos, lo que en 2018 también aplicamos a nuestros proveedores en Perú. Además, participamos en el Programa de Aprovechamiento Responsable, liderado por Acción Empresas, cuyos focos son: pago oportuno, transparencia y manejo de gases de efecto invernadero.

Comunicación y denuncias: alentamos a que nuestros proveedores y contratistas planteen los problemas o inquietudes que puedan tener en su relación con Transelec o en sus contratos. Para ello disponen del Canal Ético, así como de las diversas vías de comunicación y relacionamiento. *Más información en págs. 39 y 43.*

Insumos y servicios críticos: respecto de los proveedores de servicios (contratistas), en la etapa de diseño y construcción de proyectos son críticos aquellos que nos prestan servicios de ingeniería, suministro y construcción. Particularmente, cuando se enfrentan proyectos integrados (no EPC), en los cuales cada etapa del proceso es realizada por un actor diferente. La complejidad se debe a que el desarrollo de la ingeniería necesita el *input* del suministrador de equipos y el constructor necesita de la ingeniería para obtener los permisos y ejecutar los trabajos en terreno. El rol de Transelec en esta cadena de valor es asegurar que se cumpla con la calidad y los plazos de ejecución comprometidos con el cliente final, manteniendo en todo momento el control de costos de cada proyecto.

Respecto a la etapa de operación y mantenimiento de líneas y subestaciones, son cruciales los proveedores de servicios para el mantenimiento preventivo y correctivo de líneas de transmisión, subestaciones eléctricas, telecomunicaciones y SCADA (Supervisión, Control y Adquisición de Datos).

¹¹ Proveedores con Orden de Compra creada en 2018 (liberadas, abiertas y cerradas).

Gobierno e integridad

Colaboración con nuestros grupos de interés¹



Promovemos la colaboración y alianzas para el desarrollo y operación sostenible del sistema de transmisión. Nos desafiamos a aplicar constantemente las mejores prácticas junto a colaboradores internos y externos, así como a todos nuestros grupos de interés.

La relación abierta, permanente y proactiva con nuestros grupos de interés nos permite evaluar y definir de mejor manera las prioridades y estrategia del negocio. Para Transelec es clave construir y mantener una relación fluida y de confianza con estos grupos, entregándoles información clara y oportuna acerca de su quehacer.

Hemos definido que nuestros grupos de interés prioritarios son aquellos que pudieran verse afectados, significativamente, por nuestras actividades, productos y/o servicios; y aquellos cuyas acciones puedan afectar nuestra capacidad para llevar a cabo con éxito la estrategia u objetivos que nos hemos planteado.

Durante el año 2018 aplicamos por cuarta vez la encuesta de Reputación Corporativa, en la que encuestamos a más de 300 personas y realizamos entrevistas en profundidad a 30 de éstas entre las que se cuentan: colaboradores, clientes, mundo financiero, reguladores, legisladores, líderes informados, comunidades, propietarios de terrenos y contratistas. Este instrumento nos permite evaluar su opinión con respecto al desempeño de Transelec en siete dimensiones del negocio (Oferta, Innovación, Trabajo, Integridad, Ciudadanía, Liderazgo y Finanzas) para luego identificar brechas y establecer planes de acción.

Radiografía de los principales grupos de interés

¿Quiénes son?



<p>Accionistas</p> <p>El 72,3% de la propiedad de Transelec pertenece al consorcio canadiense conformado por Canadian Pension Plan Investment Board (CPP), British Columbia Investment Management Corp. (bcIMC) y Public Sector Pension Investment Board (PSP). En marzo de 2018 la compañía asiática China Southern Power Grid concretó la compra del 27,7% de la propiedad a Brookfield Asset Management (BAM).</p>	<p>Autoridades y entidades reguladoras</p> <p>La Compañía se relaciona, principalmente, con las siguientes entidades reguladoras: Ministerios de Energía y Medio Ambiente, Comisión Nacional de Energía (CNE), Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC) y Coordinador Eléctrico Nacional (CEN).</p> <p>A nivel político, Transelec se relaciona con los miembros de la Comisión de Minería y Energía del Senado y de la Cámara de Diputados, así como con el Ministerio del Interior y los Intendentes y Gobernadores regionales.</p>	<p>Clientes</p> <p>Son principalmente los clientes no regulados (como las empresas mineras), que requieren una línea de transmisión para el desarrollo de sus proyectos y las empresas generadoras de diferentes tipos de energía que requieren conectarse al sistema de transmisión. En el último tiempo han cobrado relevancia las Energías Renovables No Convencionales (ERNC), que usualmente cuentan con poco tiempo para conectarse al sistema.</p>	<p>Colaboradores y contratistas</p> <p>Los colaboradores son todos los trabajadores que se desempeñan en forma directa en Transelec, cuya gestión es clave para alcanzar el cumplimiento de las metas de la empresa. Actualmente son 538 personas.</p> <p>Los contratistas son todos los trabajadores que se desempeñan de forma indirecta en Transelec, quienes trabajan en cuatro áreas. Son 3.084 personas.</p>	<p>Comunidades</p> <p>Transelec tiene cerca de 10 mil kilómetros de líneas. Si bien para nuestra Compañía las comunidades son todos los habitantes de las localidades, asentamientos, pueblos y ciudades aledaños a sus instalaciones, hemos priorizado más de 20 comunidades con las cuales nos relacionamos directamente y de forma continua. Las comunidades consideran también a las autoridades vecinales o comunales.</p>	<p>Propietarios de terrenos</p> <p>Corresponde a los propietarios de los predios en donde están emplazadas las líneas de transmisión de Transelec. Lo propietarios son un grupo de interés que previamente no abordábamos de manera explícita.</p>	<p>Líderes informados</p> <p>Son todas aquellas personas que por su expertise o cargo tienen un amplio conocimiento y opinión acerca de lo que acontece en el sector eléctrico y en cómo puede influir en el país. La mayoría está relacionada con <i>think tanks</i>, mundo académico y consultoras externas especializadas.</p>	<p>Sector empresarial y financiero</p> <p>El sector empresarial está conformado por todas aquellas asociaciones gremiales (SOFOFA, CPC, empresas eléctricas, entre otras) que impulsan el crecimiento y la discusión de los temas país.</p> <p>El sector financiero está compuesto por la banca nacional e internacional, clasificadoras de riesgo y compañías de seguros.</p>
--	---	--	---	--	---	--	---

¿Cómo nos relacionamos?

<p>Reuniones telefónicas y presenciales todos los meses, tanto en Chile como en Canadá, video conferencias programadas, reportes y Memoria Anual.</p>	<p>Reuniones presenciales cuando se requieren, entrega de información del quehacer de la Compañía a través de <i>newsletter</i> corporativo mensual, Memoria Anual, Reporte de Sostenibilidad y sitio web corporativo, realización de eventos corporativos como seminarios y visitas a subestaciones. El relacionamiento se produce cuando la empresa invita, cuando es invitada a exponer su posición o cuando se solicitan audiencias mediante la ley de transparencia.</p>	<p>Reuniones con cada cliente cuando es necesario; desayunos de conversación sobre soluciones y temáticas de interés; entrega de información de la Compañía a través de <i>newsletter</i> corporativo; Memoria Anual; sitio web; presencia en eventos relevantes del sector eléctrico; y publicaciones en medios de comunicación nacionales y regionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Con los colaboradores nos comunicamos a través de talleres, jornadas de trabajo, desayunos con el gerente general, boletines zonales, <i>newsletters</i>, revista El Trasmisor, Transelec TV, intranet y sitio web, entre otras. • Con los contratistas nos comunicamos mediante talleres de capacitación, jornadas de trabajo, folletería temática y relación directa a través de los ITOS correspondientes con el área de Proyectos de la Compañía. 	<p>Mesas de trabajo con dirigentes vecinales y autoridades locales, programas y proyectos de inversión social, actividades de participación ciudadana anticipada para proyectos, distribución de boletines zonales con información relevante, presencia en radios locales, visitas de las comunidades a las subestaciones, publicaciones en medios de comunicación, entre otros.</p>	<p>Directamente a través de las actividades de mantenimiento, campañas educativas, como por ejemplo de Prevención de Riesgos Eléctricos, así como información sobre la Compañía, y deberes y derechos de los propietarios. A partir del año 2018 implementamos un Modelo de Relacionamiento con Propietarios en que se explicitan las instancias de comunicación y se incorporan mecanismos de medición de calidad de la relación.</p>	<p>Reuniones uno a uno, <i>newsletter</i> corporativo, Memoria Anual, Reporte de Sostenibilidad, sitio web, redes sociales y publicaciones en medios de comunicación.</p> <p>Desde 2016 desarrollamos el ciclo de seminarios "Conversaciones que conectan" en el que participan representantes de los distintos estamentos de la sociedad, de las distintas zonas del país.</p>	<p>Reuniones, desayunos, <i>newsletter</i> corporativo, Memoria Anual, <i>Investor Day</i>, Reporte Trimestral de Resultados, Reporte de Sostenibilidad, sitio web y publicaciones en medios de comunicación, además de los diversos seminarios que realiza la empresa.</p>
---	---	---	--	--	--	---	---

Sus principales intereses y preocupaciones

<ul style="list-style-type: none"> • Generación de Valor Sostenible sustentado en los 5 pilares de la estrategia de la compañía. • Ser un aporte al desarrollo de Chile. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ciudadanía • Calidad de Servicio • Que Transelec sea un buen ciudadano 	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempos de respuesta • Transparencia • Liderazgo • Calidad de Servicio 	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad del empleo • Seguridad • Liderazgo de la compañía 	<ul style="list-style-type: none"> • Aporte al Desarrollo Local • Acceso a la información respecto a impactos socio ambientales de la compañía, así como medidas de mitigación y compensación en caso de aplicarse. 	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad de las personas • Que Transelec sea un buen ciudadano 	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de Servicio • Buen Ciudadano. 	<ul style="list-style-type: none"> • Solidez • Liderazgo
--	--	---	---	---	--	--	--



Instancias y organizaciones en las que participamos

Con el objetivo de contribuir al desarrollo de la sociedad y del sector de energía participamos activamente en las siguientes organizaciones e iniciativas:

Empresarial:

- SOFOFA
- AMCHAM
- Asociación de Empresas Eléctricas A.G.
- Consejo Internacional de Grandes Redes Eléctricas Mundiales (CIGRE)
- Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (APRIMIN)
- International Transmission Operations & Maintenance Survey (ITOMS)
- Cámara Chileno Canadiense de Comercio A.G.

Sostenibilidad e integridad:

- Pacto Global
- Fundación Acción Empresas
- Fundación PROhumana
- Fundación Generación Empresarial

Innovación:

- Centro de Innovación UC

Personas

Seguridad y salud⁷

Valoramos y protegemos la vida de cada colaborador interno, externo y miembro de la comunidad donde operamos. Ninguna meta o emergencia operacional justifica que un colaborador sea afectado en su dignidad o expuesto a riesgos no controlados. Estamos comprometidos transversalmente con la seguridad y la salud ocupacional.



Contexto

Transec ha renovado su compromiso con el irrestricto cumplimiento de las normativas en materias de Seguridad y Salud Laboral (SSO) junto con mejorar constantemente los mecanismos de actualización legal y monitoreo periódicos de estos compromisos.

Nuestra organización se ha visto, al igual que muchas otras empresas del rubro, sometida a cambios en el contexto en que desarrolla sus actividades, por lo que se hace necesario la creación y participación en diversos espacios de cooperación, como lo es la Asociación Gremial de Empresas Eléctricas (EEAG), espacio donde se potencia el intercambio de conocimiento y mejores prácticas de gestión de la SSO.

Gestión

Estándar de seguridad

Continuamos avanzando en la implementación y mejora continua del Modelo de Cultura de Seguridad con planes de SSO diseñados con un enfoque preventivo y con foco en los riesgos críticos. Nuestra meta es “Cero Incidentes” en actividades de alto riesgo, como trabajo en altura, conducción de vehículos y trabajo con sistemas energizados.

Como soporte a nuestro quehacer contamos con una certificación OHSAS 18001. Durante 2019 se avanzará en su actualización al estándar ISO 45001.

Adicionalmente hemos definido metas anuales de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO). *(ver destacado)*.

Acciones preventivas

Ya desde el año 2017 impulsamos iniciativas para reforzar la gestión en seguridad y la prevención de accidentes, las que tienen cuatro objetivos principales:

▲ SISTEMATIZAR MODELO DE CULTURA DE SEGURIDAD

- Creación de indicadores de cultura de seguridad.
- Gestión del aprendizaje y lecciones aprendidas.
- Reforzar proceso reportabilidad y plataforma ReportaTranselec.
- Implementación del Plan de Sanción y Reconocimiento.

▲ FORTALECER GESTIÓN EN ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO

- Reforzar medidas para prevenir los incidentes de alto riesgo ocurridos en los últimos cinco años, los accidentes graves de la historia y los que ocurren en el mercado, avanzando hacia una sólida cultura de seguridad en reportabilidad, organización justa e instrucción de trabajadores.
- Revisar y robustecer los controles de actividades de alto riesgo considerando la matriz de riesgos a las personas y el relacionamiento con las empresas contratistas.
- Estricto control de los equipos que utilizan los contratistas.

▲ CONSOLIDAR PLATAFORMA DE GESTIÓN DE CONTRATISTAS

- Calificación de proveedores en proceso de licitación según desempeño en SSO.
- Proceso de validación en SSO del personal contratista.
- Reglamento SSO para empresas contratistas.

▲ ROBUSTECER MEDIDAS DE CONTROL DE RIESGOS A LA SALUD LABORAL

- Evaluación ergonómica de puestos de trabajo nuevos o modificados.
- Campañas a nivel nacional frente a riesgo de Radiación UV.
- Gestión de exámenes ocupacionales.

METAS EN SSO 2018

- **Disminuir la tasa de accidentabilidad a 0,6**
- **Disminuir la tasa de siniestralidad a nivel 18**
- **Mantener cero fatalidades, al igual que los últimos diez años**



Salud ocupacional

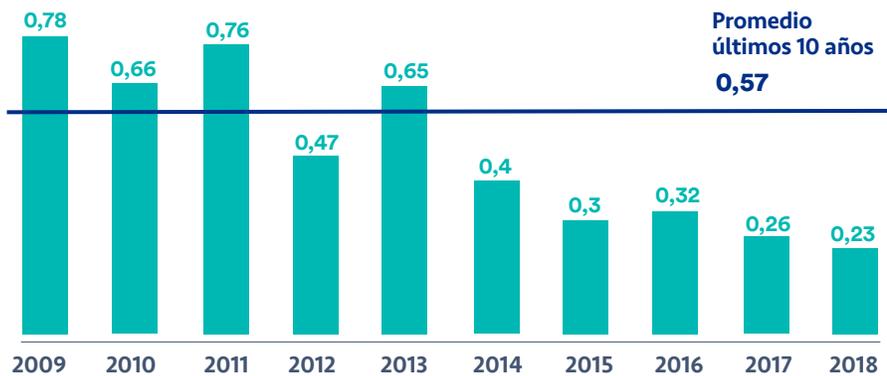
Hemos identificado los riesgos a la Salud Ocupacional que puedan afectar a nuestros trabajadores. De esta manera, y dando cumplimiento a la normativa legal, implementamos los protocolos orientados a proteger la salud laboral de los trabajadores, realizando seguimiento a los resultados o desviaciones que se puedan presentar.

Resultados SSO

Gracias al esfuerzo de todos quienes trabajan en Transelec en 2018 logramos la menor tasa de accidentabilidad de la historia, alcanzando una tasa de 0,2. Igualmente nos alegramos de no haber tenido que lamentar fatalidades ni enfermedades ocupacionales en 2018. En el año 2018 se logró el hito de la Tasa de Accidentabilidad más baja en los últimos 10 años.

TASA DE ACCIDENTABILIDAD

Accidentes con tiempo perdido / promedio de trabajadores



En los últimos
15 años
 no hemos tenido
 que lamentar
 ninguna fatalidad
 de un colaborador
 o contratista.



Personas

Desarrollo de capital humano

La sostenibilidad es nuestra aspiración como compañía y para lograrla, nuestros colaboradores son clave.

Estamos comprometidos transversalmente con la promoción de un buen ambiente laboral que permita el desarrollo integral de quienes conforman nuestros equipos de trabajo.

538

colaboradores propios

18%

mujeres

1%

personas con discapacidad

3.083

contratistas

Contexto

La sociedad está en permanente cambio: la disrupción tecnológica y el trabajo colaborativo son parte de la esencia de las nuevas generaciones, las que deberán enfrentar los cambios que continuará experimentado el negocio de transmisión eléctrica. Dichos cambios implicarán nuevas formas de trabajo. Se requerirán capacidades distintas y adaptar los ambientes de trabajo. Las nuevas generaciones buscan felicidad antes que beneficio económico, quieren más trabajo en equipo en vez de relaciones jerárquicas y verticales y enfrentan las nuevas tecnologías como un desafío que los motiva y no como un problema.

En Transelec nos proyectamos hacia el futuro, y como parte de ello creamos un área de transformación digital que está preparándonos para ser protagonistas de lo que viene. Un proceso donde será fundamental contar con líderes flexibles, tolerantes y diversos. Creamos comunidades de trabajo para compartir el conocimiento, las experiencias, e ir transmitiendo nuestras fortalezas a las nuevas generaciones, como, por ejemplo: el hacer las cosas bien a la primera, las relaciones interpersonales basadas en el respeto y un trabajo centrado en la excelencia y en el compromiso que cada uno de nosotros siente, al ser parte de la empresa que transmite la energía a más del 80 % del país.

Gestión

1. Desarrollo de talentos

La operación del sistema de transmisión y los nuevos proyectos que se han desarrollado, son fuente de orgullo para la Compañía y una oportunidad de formación para nuestros colaboradores. Por ello, en 2018 incorporamos cambios para fortalecer la atracción y selección de nuevos talentos, y el desarrollo de las personas que trabajan en Transec.

- **Atracción y selección de talentos:** redefinimos las competencias corporativas y blandas para buscar y seleccionar a los mejores candidatos, incorporando nuevas competencias como la innovación, desarrollo de alianzas, trabajo en red y flexibilidad, entre otras. La meta es atraer al talento joven. Cada año recibimos 40 futuros profesionales para que hagan sus prácticas; en los últimos 10 años hemos desarrollado más de 100 memorias en problemáticas estratégicas para la industria. De estos memoristas, el 40% ha trabajado o trabaja en Transec.

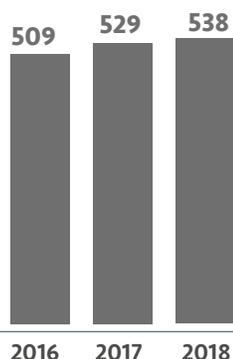
- **Movilidad interna:** gracias al nuevo portal de reclutamiento interno hemos agilizado la movilidad, dando acceso a nuestros colaboradores de una manera fácil a las posiciones vacantes al interior de la Compañía. En 2018, 14 colaboradores han ascendido a jefaturas gracias a la promoción de la movilidad interna.

- **Capacitación:** dada la *expertise técnica* y el nivel profesional exigido en nuestro mercado, trabajamos fuertemente en capacitar a nuestros profesionales. En 2018 realizamos distintos programas de capacitación en tópicos como: habilidades técnicas, administración, idiomas, sostenibilidad y seguridad, entre otros. Lo cual derivó en 35 mil horas de capacitación en el año, que equivalen a 5,5 horas promedio mensual por colaborador y una inversión anual de 1.590 US\$/colaborador.

Entre los objetivos 2019 se encuentra mejorar el acceso al conocimiento incorporando nuevas tecnologías de aprendizaje. Para ello iniciamos el desarrollo de una plataforma online de capacitación, la que permitirá crear y almacenar conocimiento interno y disponer de cursos accesibles a toda la organización.

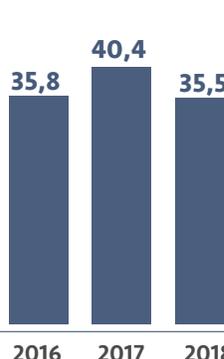
COLABORADORES

Número a diciembre



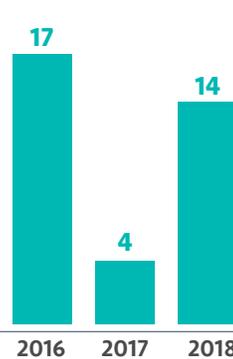
CAPACITACIÓN

Miles de horas totales



PROMOCIÓN A JEFATURAS

Número de colaboradores que han ascendido a jefaturas



Un portal de reclutamiento interno implementamos en 2018.

CENTRO DE FORMACIÓN DE LIDERAZGO

La formación de líderes es clave para el éxito de una organización. A través de ellos queremos promover la formación de equipos de trabajo de excelencia y flexibles. Nuestro Centro de Formación de Liderazgo continuó desarrollando competencias. La gestión del cambio y la construcción de equipos ágiles y de alto rendimiento fueron los temas centrales, abordando principalmente a equipos de trabajo que se desempeñan en iniciativas estratégicas para la Compañía. Igualmente, el programa formó a jefaturas jóvenes: 22 nuevas jefaturas se titularon en 2018, foco que mantendremos en 2019 junto con el desarrollo de talentos de alto nivel, para modelar posibles sucesores dentro de la Compañía.

2. Diversidad e inclusión

Contar con un equipo diverso de profesionales, aporta valor a la organización y de paso nos permite avanzar en una cultura más abierta y diversa. Fue así como en 2018 la Diversidad y la Inclusión fueron un foco importante en nuestro quehacer.

Chile está en un proceso de cambio que se refleja en distintos aspectos: las mujeres se incorporan cada día con fuerza al mundo laboral, la esperanza de vida crece y, de la mano de ello, aumenta el universo de personas mayores que se mantienen activos profesionalmente. Por otro lado, la inmigración ha aumentado considerablemente, lo que ha sido más evidente con la llegada de extranjeros a la fuerza laboral. Es en este contexto que se hace necesario contar con una estrategia de negocios que atraiga talentos diversos, que aporte innovación y que permita nuevos puntos de vista y soluciones creativas.

Alineada a esta estrategia de negocios, en 2017 definimos nuestros Principios de Inclusión y Diversidad. A través de ellos nos comprometemos a incluir a grupos que, en ocasiones, son excluidos del ámbito laboral, como: personas con discapacidad, personas mayores, mujeres y personas con diferencias culturales (ej. inmigrantes y pueblos originarios, entre otros). Para su implementación diseñamos un modelo de gestión que incluye compromisos transversales en todos los niveles de la empresa.

En 2018 implementamos nuestro Programa de Inclusión y Diversidad “Sumando Energías”. Su diseño se funda en los resultados del diagnóstico y la encuesta de percepción que se realizó sobre estas materias a los colaboradores en 2017. La implementación del programa permea distintos aspectos, como el proceso de contratación, accesibilidad y seguridad, y cultura, entre otros.

• **Contratación:** al momento de reclutar personas definimos que no haremos discriminación positiva, sino que elegiremos al mejor. Por tanto, en igualdad de condiciones se elige a personas de los cuatro grupos vulnerables definidos.

• **Accesibilidad y seguridad:** en aspectos de calidad de vida hicimos cambios estructurales. Por ejemplo, diseñamos un nuevo plan de evacuación que incorpora a personas con discapacidad, personas mayores y mujeres embarazadas. Habilitamos accesos, baños y estructuras de evacuación, entre otros.

• **Cultura:** avanzamos en fomentar una cultura más diversa. En 2018 realizamos 8 talleres de sensibilización

Nuestro equipo está integrado por 99 mujeres, representando un 18% de la fuerza laboral. Si bien contamos con una mujer más que el año 2017, el porcentaje disminuyó debido a un aumento en el número total de colaboradores. Un 1% son personas con algún tipo de discapacidad¹⁰, 4% son extranjeros y 21% de colaboradores mayores de 50 años. Para el 2019 se trabajará en el levantamiento de indicadores de gestión que permitan establecer métricas de cumplimiento para los cuatro focos que contempla nuestro programa. A su vez, la empresa trabajará en nuevas iniciativas con el fin de completar lo diseñado y lograr así el cambio cultural que se espera que este proyecto impulse en toda la organización.

MUJERES



¹² La Ley 21.015 exige incorporar un 1% del personal con discapacidad en empresas de más de 200 trabajadores.



CLAUDIA CARRASCO

Mi experiencia en Transelec, desde la perspectiva de mujer, ha sido muy buena. Desde que ingresé a la compañía a fines del 2011, nunca he sentido una diferencia o una discriminación en este sentido, ni con mis compañeros de trabajo ni tampoco en la interacción con otras empresas y autoridades del sector.

La participación de la mujer en el ámbito laboral es un tema que se debe desarrollar para lograr efectivamente la equidad que todos merecemos, por eso destaco que la compañía esté preocupada en abordar los temas de diversidad con responsabilidad, dado que los cambios no siempre se dan solos. Personas diversas con distintas aptitudes tienen la capacidad de ver las tareas de manera distinta, y que en un equipo de trabajo existan esas diferencias y se complementen, es valioso para ese equipo y consecuentemente para la empresa.

ENYER MACERO

Como venezolano, me siento agradecido con Dios y con el pueblo chileno por recibirme y en especial con Transelec, por darme la oportunidad de formar parte de esta gran familia, seguir creciendo profesionalmente y a la vez aportar mis conocimientos para impulsar el crecimiento de la organización.

Mis compañeros me han hecho sentir muy cómodo, respetando y valorando mi expertise técnica.

GERMAN CORTES

En mi calidad de adulto mayor, trabajando para la Subgerencia de Estudios y Valorización de Proyectos, me siento completamente integrado a los trabajos del grupo humano de la Sub-Gerencia, dedicado desde hace varios años, a estudiar las obras que requiere el Sistema de Transmisión Nacional y participar en las licitaciones para construir dichas obras.

Los adultos mayores aportan a la Compañía: experiencia de largos años, conocimiento de sus instalaciones y lo más importante: aportan "fidelidad y compromiso", con la Compañía que les dio la oportunidad de desarrollarse como profesionales y como personas.

Transelec promueve la diversidad entre sus colaboradores, esa diversidad incluye tener entre sus colaboradores a un grupo selecto de personas mayores, que se han destacado por su compromiso de años con la Compañía y que continúan aportando su experiencia y entusiasmo, para alcanzar las metas de crecimiento y de excelencia que Transelec requiere.

ELIAS VALENCIA

En lo personal considero que he tenido una muy buena experiencia, tanto desde el sentido de accesibilidad donde puedo llegar a todos lados dentro de las oficinas centrales sin la necesidad de pedir ayuda, hasta el grupo humano donde me ha tocado trabajar todos los días y compartir con las diferentes áreas, la disposición y amabilidad tanto para guiar y enseñar, así también estar abiertos a conocer personas que tienen algún tipo de discapacidad, creo que eso es lo más importante para poder surgir como profesionales y pares, para tener inclusión primero tenemos que mirarnos como iguales y eso lo he vivido positivamente en Transelec.

Solo agregar que el programa de inclusión ha sido genial, pero aun así creo que el siguiente paso es hacerlo en terreno, a esto me refiero con situaciones un poco más difícil de adaptar más que nada en términos de accesibilidad física.

3. Engagement con nuestros colaboradores

Que nuestros colaboradores sientan orgullo de pertenecer a Transec, refleja un trabajo de años, en el que hemos construido una organización basada en nuestros valores corporativos: respeto, integridad, compromiso y excelencia. Como parte de este proceso, hemos avanzado en transformar a cada jefe en un líder y también en fortalecer nuestras relaciones laborales.

Este escenario sumado a una constante revisión de nuestro entorno nos ha permitido ser una organización muy atractiva para trabajar. No sólo por las oportunidades profesionales que ofrece, sino también por el sello que tiene. Un sello que nos enorgullece y nos diferencia, pero que también nos desafía a seguir consolidando.

Unir a Chile con Energía es nuestro propósito central, y es vital que ello movilice a quienes trabajan en la empresa. *Más información del impacto en el país en pág. 16.*

Clima laboral

Nuestro foco ha sido poner a las personas en el centro de la estrategia. Esto, sumado a una buena estructura de beneficios, ha derivado en un muy buen clima laboral, el que medimos cada dos años (*ver destacado*).

Beneficios competitivos

En Transec tenemos sueldos competitivos y beneficios acorde al mercado. Contamos con un programa de incentivos alineado al cumplimiento de objetivos de nuestra estrategia de negocios. El desempeño es medido en el 100% de nuestros colaboradores.

Calidad de vida

En Transec contamos con varias iniciativas que apuntan a mejorar la calidad de vida de quienes trabajan en la empresa. Las más valoradas son la jornada reducida de los viernes, la tarde libre el día del cumpleaños y la reciente incorporación de los días puente, en caso de que sea feriado el martes o jueves. Otro beneficio muy apreciado es el Programa de Gimnasia de Pausa que se inició en 2011 en Santiago y regiones. También destacamos el Club Transec, que bajo la modalidad de 1+1 (la empresa aporta el mismo monto que los colaboradores) desarrolla actividades de recreación, deporte y cultura.



Nuestros valores:

Excelencia

Respeto

Compromiso

Integridad

SEGUIMOS MEJORANDO LA SALUD ORGANIZACIONAL

Entendemos que para poner a las personas en el centro de la estrategia y contar con una buena salud en la organización, debemos contar con líderes empoderados y un buen clima laboral.

Dado que la salud organizacional depende de muchos factores, como el liderazgo, la innovación y la motivación, entre otros, abordamos en forma sistémica -y ya por diez años- la medición de ésta aplicando una herramienta de clase mundial. En 2018, y por quinta vez, nos medimos con la encuesta de salud organizacional OHI (Organization Health Index) que realiza la Consultora McKinsey en distintas empresas en el mundo. Nos enorgullece haber obtenido 80 puntos, ya que más allá de posicionarnos por segunda vez consecutiva en el decil superior de evaluación a nivel mundial, este resultado nos reafirma que los énfasis dados en el Programa de Liderazgo han sido los correctos: innovación, cultura organizacional y flexibilidad.



Como parte de la integración de la familia a la empresa, nuevamente y por octavo año consecutivo realizamos en Santiago y regiones el “*Open Day*”, una jornada en la que Transelec abre las puertas de sus oficinas con el objetivo de que los hijos de nuestros colaboradores conozcan el lugar donde trabajan sus padres y el aporte que realizan en la empresa. En la misma línea, durante diciembre celebramos nuestra ya tradicional fiesta de Navidad, en la que participan los trabajadores junto a sus familias.

Relaciones laborales

Potenciar buenas relaciones laborales, construyendo confianza con todos los colaboradores y sus líderes sindicales, es un trabajo de largo aliento. Para ello mantenemos nuestra política de puertas abiertas con los dos sindicatos de la empresa (SITRAT-SINATRAN) y abordamos distintos temas del ámbito laboral en reuniones periódicas. En 2018 cerramos exitosamente el acuerdo de un nuevo Contrato Colectivo con el Sindicato de Trabajadores de Transelec S.A., SITRAT (representa el 67% del total de trabajadores). El proceso se realizó dentro de los plazos establecidos en el Código del Trabajo y se cerró con un acuerdo por el máximo legal de tres años, que dejó satisfechas a las partes involucradas.

	2016	2017	2018
Clima laboral OHI Score	81	**	80
Sindicalización Porcentaje	65%	69%	74%

** Encuesta realizada cada dos años por la consultora internacional McKinsey.



Nuestras comunidades

Engagement local⁷

Construimos vínculos de confianza y mutuo beneficio con la comunidad y las autoridades locales. Comprendemos el contexto social donde operamos, reconociendo la riqueza de la diversidad en cada uno de estos lugares.

Contexto

Nuestra experiencia nos ha demostrado que la construcción de una relación de confianza con la comunidad se basa en la presencia constante, en estar en el lugar, en escuchar y responder, en comprometerse con las personas y cumplir los compromisos. En Chile la desconfianza hacia las empresas y las instituciones ha aumentado en los últimos años. Igualmente ha habido un aumento en los conflictos de proyectos de inversión con las comunidades de sus áreas de influencia, lo que se ve reflejado en la cada vez más común judicialización de proyectos por conflictos socioambientales, en los distintos territorios. Según el Mapa de Conflictos Socioambientales¹³ de Chile del Instituto Nacional de Derechos Humanos, existen actualmente 116 conflictos con la comunidad; de ellos, el 38% corresponde al sector energía. Esto nos alerta a mantener relaciones constructivas y de largo plazo con las comunidades donde operamos y construimos proyectos, de tal manera de asegurar nuestra ausencia en dicho listado. Especial cuidado tenemos al operar y construir en territorios indígenas, un sector que en Chile concentra el 33% de los conflictos registrados, de acuerdo a este estudio.

¹³ El Mapa de Conflictos Socioambientales en Chile del Instituto Nacional de Derechos Humanos lo encuentra en el siguiente sitio: <https://mapaconflictos.indh.cl/#/>

Al momento de presentar nuevos proyectos¹⁴ la comunicación y el diálogo con la comunidad son claves, tanto para su aprobación, como para el tiempo que tarda dicho proceso. Actualmente la institucionalidad ambiental considera procesos de participación ciudadana en el marco de la evaluación ambiental. El anticiparnos a este proceso nos permite reducir los puntos de conflicto y desconfianza. En ese sentido, acciones como la *participación ciudadana anticipada voluntaria* y la *participación ciudadana indígena anticipada voluntaria*, con estándar del convenio 169 de la OIT, son acciones implementadas por la compañía que van más allá de lo que exige la ley, al igual que los acuerdos de inversión social voluntarios que incluyen una serie de acciones y proyectos que se desarrollan en favor de la comunidad buscando fortalecer el desarrollo local.

Gestión

Desarrollamos una estrategia de *engagement* con la comunidad, la cual se funda, principalmente, en la construcción de relaciones de confianza a través del diálogo, en el aporte al desarrollo local y en una gestión segura de nuestras instalaciones. Contamos con herramientas claves, como un modelo de relacionamiento comunitario e inversión social, una estrategia de participación ciudadana y participación ciudadana indígena para proyectos, y un modelo para resguardar la confiabilidad de nuestra operación. *Más información de aspectos de confiabilidad operacional en pág. 20.*

ESTRATEGIA DE ENGAGEMENT CON LA COMUNIDAD

Operación (10.000 Km)



Nuevos Proyectos



¹⁴ Es obligatorio sostener procesos formales de participación ciudadana en los proyectos de inversión, según las leyes 19.300 (Bases del Medio Ambiente), 19.253 (Ley Sobre Protección, Fomento y Desarrollo Indígena) y 20.500 (Sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública).

1. Modelo de Relacionamiento Comunitario e Inversión Social

Prioriza las comunidades donde desarrollamos procesos de relacionamiento comunitario y proyectos de inversión social en base a criterios como cercanía con nuestras instalaciones actuales o futuras, la importancia estratégica de la subestación para el sistema eléctrico nacional, o el historial del territorio en su relacionamiento con proyectos de inversión, entre otros. El modelo clasifica en tres los tipos de comunidades: base, prioritarias o estratégicas, determinando así el programa o tipo de intervención que se realizará en la zona. Asimismo, define objetivos, instancias de diálogo, programas de desarrollo local y un modelo de relacionamiento formal con dirigentes locales. Adicionalmente en 2016 desarrollamos nuestros ocho Principios de Relacionamiento Comunitario, que establecen lineamientos claros en cuanto a la forma de proceder para operar o construir proyectos.

Principios de Relacionamiento Comunitario

Principio 1. Aprendizaje continuo e innovación

Principio 2. Competitividad

Principio 3. Coherencia y claridad

Principio 4. Relaciones tempranas

Principio 5. Diálogo claro

Principio 6. Fortalecimiento de capacidades

Principio 7. Conocimiento del entorno

Principio 8. Colaboración e involucramiento

Dado que para la construcción de confianza son claves la transparencia y comunicación, el modelo contempla una serie de hitos formales que van haciendo públicos los compromisos que establecemos con la comunidad, lo que se documenta en los "Convenios de Colaboración e Inversión Social". Estos documentos son firmados por los líderes de la comunidad y Transelec. Dentro de los convenios se establecen los proyectos de inversión social que serán implementados, los mecanismos formales de diálogo con la comunidad, la formación de una mesa de trabajo con dirigentes sociales y la realización de asambleas comunitarias periódicas.

En 2018 renovamos cuatro de diez Convenios de Colaboración, actualizando acuerdos con las comunidades de Rucaco (Región de Los Ríos), Nogales (Región de Valparaíso), Juan Huenchumil Quintupil (Región de la Araucanía) y Polpaico (Región Metropolitana) y firmando seis nuevos convenios en distintos lugares del país. Continuamos con diez mesas de trabajo (relación bilateral Comunidad-Transelec) y cuatro mesas de trabajo asociativas (relación multilateral: comunidad, autoridades, otras empresas).

Las iniciativas de inversión social que realizamos con la comunidad son el resultado del modelo de relacionamiento comunitario. *Más información de proyectos de inversión social en pág. 58.*

Evaluación de la comunidad en la Encuesta de Reputación Corporativa

El impacto de la aplicación del modelo de relacionamiento comunitario en la reputación corporativa de Transelec lo medimos cada dos años a través de la Encuesta de Reputación Corporativa. Este instrumento, que monitorea el nivel de aprobación de nuestros grupos de interés, es aplicado por un tercero neutral e independiente. Nuestros esfuerzos apuntan a resultados concretos: evitar conflictos con la comunidad para operar sin contratiempos y desarrollar los proyectos de expansión que el sistema eléctrico necesita en un tiempo adecuado. Nos alegramos al conocer los resultados de la medición de 2018: avanzamos a un 76% de aprobación por parte de las comunidades locales consultadas, 26 p.p. más que en 2016, lo que nos ubica en un nivel "bueno" de reputación de acuerdo al *Reputation Institute*.

76% 

de aprobación de
nuestras comunidades



2. Estrategia de participación ciudadana y participación ciudadana indígena para proyectos

Para contar con la aprobación social de nuestro quehacer nos esforzamos en incorporar las opiniones y preocupaciones del entorno social desde el diseño de los proyectos de transmisión. Es así como definimos trazados que generen el menor impacto social y ambiental posible.

La experiencia nos ha mostrado que la implementación formal de procesos de participación ciudadana anticipada no solo genera mayores espacios de diálogo y transparencia para la comunidad, sino que beneficios para nuestro negocio. Uno de ellos es el cumplimiento de los plazos planificados y, además, dar inicio a los proyectos de inversión con una buena relación con nuestros vecinos.

En 2018 logramos una exitosa participación de la comunidad para proyectos emblemáticos para la compañía como: la línea Pichirropulli – Tineo (en la Región de Los Lagos y Los Ríos), la SE Frontera (en la región de Antofagasta), la SE Valdivia y la ampliación de la SE Ciruelos (en la Región de Los Ríos), y la SE Frutillar.



En todos nuestros proyectos, que tienen comunidades en su área de influencia, realizamos participación ciudadana anticipada, participación ciudadana indígena anticipada (si aplica) e inversión social voluntaria, tres medidas que van más allá de la ley.

PARTICIPACIÓN CIUDADANA INDÍGENA ANTICIPADA PROYECTO PICHIRROPULLI - TINEO

La participación ciudadana anticipada para la aprobación del Estudio de Impacto Ambiental (EIA) de la línea de transmisión eléctrica Pichirropulli- Tineo (Regiones de Los Ríos y de Los Lagos) implicó un trabajo de diálogo con 72 localidades, incluyendo dos comunidades indígenas y una familia indígena. Gracias a que nuestra estrategia incluye la realización de un proceso de participación ciudadana indígena anticipada, con

estándar del convenio 169 de la OIT (previo a la consulta formal exigida por ley), logramos que en el contexto de este proyecto se lograra una de las participaciones ciudadanas indígenas más rápidas y con mayor aceptación de las realizadas a la fecha en el país. Se acordó, como medida voluntaria, un programa de inversión social, que incluye múltiples iniciativas para comunidades indígenas y no indígenas, por un monto de US\$ 500 mil.



Nuestras comunidades

Aporte al desarrollo⁷

Transmitimos energía contribuyendo al desarrollo de los territorios donde operamos. Entendemos que un país no progresa si no logra conciliar el crecimiento económico con el bienestar de sus habitantes y el cuidado del entorno.

Contexto

Nuestro objetivo es que la presencia de Transelec en un territorio signifique una oportunidad real para el desarrollo y bienestar de las comunidades que le rodean. Sabemos que en muchas de nuestras comunidades vecinas la calidad de vida es deficitaria, que existen problemas con los servicios básicos, como salud, educación e incluso con restricciones en el acceso a energía eléctrica y también falta de seguridad en los espacios públicos.

Gestión

Nuestro accionar con la comunidad se ve reflejado en los aportes y la distribución de valor económico que hacemos. En 2018 contribuimos US\$3,4 millones a la comunidad y el medio ambiente, lo que representa un 1% de nuestro valor distribuido. En este monto están incluidas las partidas financieras vinculadas a acciones que benefician de manera directa a la comunidad local y a la sociedad en su conjunto. Adicionalmente, distribuimos US\$ 114,7 millones en pagos al Estado, que representa un 21% de nuestro valor.

1. Inversión social en la comunidad

Proyectos participativos de inversión social

A través de un modelo que promueve la asociatividad y la creación de mesas de trabajo en cada localidad, apoyamos el desarrollo de proyectos de inversión social que son diseñados en conjunto con la comunidad. Estos acuerdos buscan construir relaciones de confianza, diálogo y mutuo beneficio con las comunidades con que interactuamos. En 2018 trabajamos con 20 comunidades, llegando a más de 3.300 vecinos. Como las iniciativas son definidas en conjunto con las comunidades, las actividades realizadas son muy variables dependiendo de cada localidad. No obstante, en los últimos años estas han convergido hacia temas de acceso a la energía y uso de energías renovables no convencionales en espacios públicos, entre otros temas asociados a la energía (*ver destacado*). En el futuro se hará un plan para avanzar en acceso a la energía en nuestras comunidades vecinas.

En 2018 aportamos a una serie de iniciativas fuera del ámbito del acceso a la energía, como por ejemplo, el apoyo por quinto año a la Feria Costumbrista de Rucaco en la localidad de San José de la Mariquina (Región de Los Ríos), vecina a nuestra subestación Ciruelos; la recuperación de la plaza El Encuentro en la comunidad de Lo Prado, vecina a subestación Neptuno de Transelec y la construcción de la primera plaza de la comunidad de Nogales, vecina a la subestación de Nogales; así como el aporte con fondos para actividades deportivas y capacitación de dirigentes vecinales, entre otras. Lideramos también una mesa público-privada para apoyar la resolución de problemas de condiciones de vida en campamentos de Antofagasta.

Ideas con Energía

Programa orientado a apoyar la educación de los niños de las comunidades vecinas a subestaciones. Enseña sobre temas de energías renovables y de innovación, e incluye asistencia técnica y equipamiento de escuelas rurales. Complementariamente, en las escuelas de La Araucanía, aborda la cultura de los pueblos originarios en escuelas con alumnos de etnias indígenas. En 2018 nos aliamos con la Universidad Católica de Temuco para la realización de talleres de alfarería y orfebrería con artesanos expertos en técnicas tradicionales mapuches.

En 2018 participaron 15 escuelas de 13 comunas con alumnos de distintas edades. Las actividades anuales culminan con la exposición de los proyectos frente a cada comunidad escolar. Como parte del programa se realizan visitas educativas a las subestaciones para aprender sobre transmisión y energía, y para conocer más sobre nuestro quehacer y la importancia de la transmisión eléctrica y su cuidado. En 2018 recibimos a más de 500 estudiantes en todo el país.



10 años

cumplió nuestro programa de educación "Ideas con Energía", que ha beneficiado a más de **6.000 niños**.

Proyectos de inversión social que buscan unir a Chile con energía



LUMINARIAS FOTOVOLTAICAS EN RINCÓN DE PATAGUAS



ELECTRIFICACIÓN 24 HORAS DE QUILLAGUA



PROYECTO COMUNITARIO DE ILUMINACIÓN LED EN CHARRÚA



LUMINARIAS SOLARES PARA PLAZA "LOS OLIVITOS" EN NOGALES



PANELES FOTOVOLTAICOS PARA LAS VIVIENDAS DE LA COMUNIDAD EN ENSENADA

PROYECTO COMUNITARIO DE ILUMINACIÓN LED EN CHARRÚA

Permitió la iluminación con Tecnología LED. Es fruto del trabajo de la Mesa Asociativa de Charrúa, integrada por el Ministerio de Energía, el Municipio de Cabrero, la Junta de Vecinos del sector y las empresas Transec, Orazul Energy, Generadora Metropolitana, GGO Los Guindos y Colbún.

“Los jóvenes que van a estudiar a diario a Los Ángeles y Concepción y las personas que trabajan afuera se bajan en el cruce del camino a Yungay, y de ahí caminan hasta Charrúa. Es un tremendo avance en seguridad para todos nuestros vecinos”.

Olga Flores,
Presidenta de la Junta de Vecinos.

10 años siendo parte de la comunidad

En los últimos diez años hemos avanzado en aportar al desarrollo y bienestar de las comunidades que nos rodean.



"Ideas con Energía", originalmente llamado "Juega+" se enfocaba en educación en vida saludable y deporte.



"Creciendo Juntos", enfocado en capacitaciones para empleabilidad.



"Juega+" se amplía a "Juega+, Pueblos Originarios" enfocada en el rescate de la cultura y tradición mapuche.



Firma de convenios de inversión social con comunidades para sellar acuerdos formales con las comunidades.



Participación ciudadana indígena bajo estándar del Convenio 169 OIT más rápido en llegar a acuerdos con la comunidad indígena. "Estrategia de Relacionamiento con Propietarios".



La "Casa Sustentable" de Transelec recorre Chile enseñando sobre energías renovables y eficiencia energética.



Programa "Creciendo Juntos", se amplía a fomento productivo, emprendimiento además de empleabilidad.



"Estrategia de relacionamiento comunitario e inversión social", con un modelo de comunidades estratégicas. Mitigación de impactos sociales desde el diseño de los proyectos, primer proyecto aplicado fue Lo Aguirre-Cerro Navia.



Procesos de inversión social en más de 20 comunidades, beneficiando a más de 2.700 personas. Procesos de participación ciudadana anticipada para todos los proyectos de inversión.





Medio Ambiente

Gestión ambiental⁷

Priorizamos el cuidado del medio ambiente, manteniendo una actitud preventiva. Cuidamos nuestro entorno natural y social, y buscamos el uso eficiente de los recursos naturales en todas nuestras actividades.

Contexto

En 2015 los líderes mundiales adoptaron un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. En Transelec hicimos propios estos desafíos, alineando nuestra Política de Sostenibilidad y la Estrategia de Sostenibilidad a ellos.

Nuestro negocio, la transmisión de energía, cumple un rol clave en la sociedad y a la vez tiene el potencial de generar impactos en el entorno, ya sea en la etapa de construcción como operación. Dado que nuestras líneas de alta tensión cruzan ecosistemas diversos -desierto en el norte y bosques en el sur, zonas habitadas, espacios de alto valor cultural o patrimonial- el instalar una cultura preventiva es clave para minimizar nuestros impactos socioambientales.

En Chile existe una normativa ambiental general¹⁵ y específica que regula la operación de nuestro sector. En la etapa de desarrollo de proyectos existe un Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA) que en proyectos

¹⁵ Ley 19.300 sobre Bases Generales del Medio Ambiente, Ley N° 20.283 sobre Recuperación del Bosque Nativo y Fomento Forestal, normativa de arqueología y paleontología.

de mayor envergadura emite una autorización específica llamada Resolución de Calificación Ambiental que define los compromisos ambientales para el proyecto. Dado que nuestras instalaciones eléctricas están a lo largo de todo Chile, existen distintas normativas específicas, que pueden aplicarnos dependiendo las características del territorio, por ejemplo, que pudiese estar bajo alguna categoría de conservación, resultando en la presentación y ejecución de un plan de manejo, para el cuidado y protección de dichas áreas.

Gestión

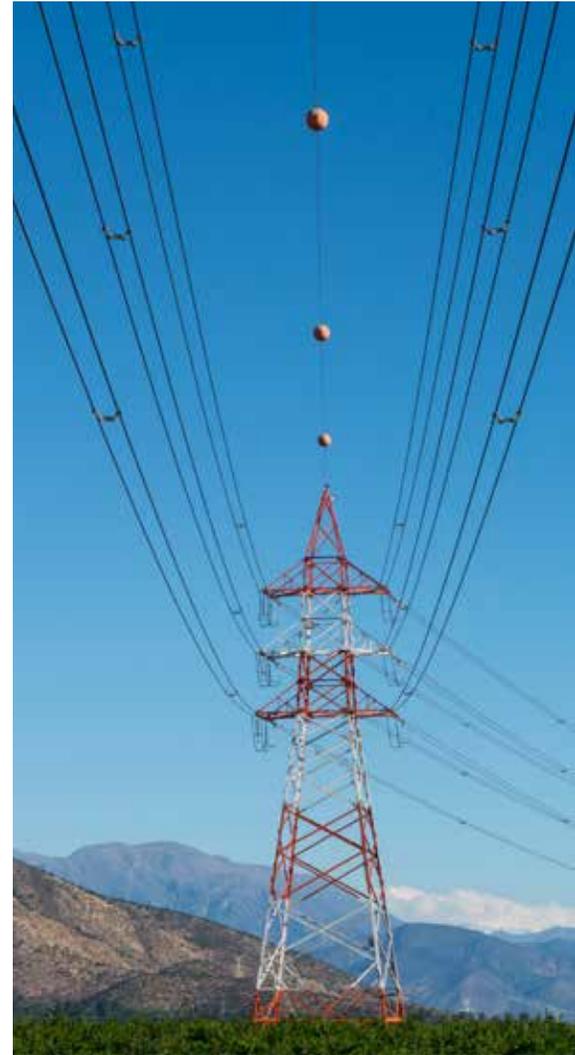
La sostenibilidad y los temas ambientales son centrales para nosotros. Uno de los cinco pilares estratégicos de la Compañía es el “contribuir a un desarrollo sustentable”. Por ello hemos integrado este tema en todas las etapas, desde el diseño, construcción hasta la operación del sistema de transmisión, pero con una mirada multidisciplinaria, preventiva y que va más allá de lo legal. Este enfoque nos permite identificar y evaluar a tiempo los posibles impactos ambientales, analizar alternativas de emplazamiento, verificar el cumplimiento de normas y diseñar medidas de mitigación, compensación y/o reparación adecuadas, cuando corresponda.

Los potenciales impactos ambientales de nuestra actividad varían acorde a las etapas del negocio y muchos de dichos impactos potenciales pueden ser minimizados o evitados durante la etapa de diseño. Un ejemplo de ello es la desviación de trazados con el objetivo de minimizar la alteración de paisajes naturales y/o de ecosistemas valiosos por su biodiversidad, así como reducir la pérdida de suelo de uso agrícola.

Nuestro Sistema de Gestión Ambiental, que es parte de nuestro Sistema de Gestión Integrado (SGI), abarca todas las operaciones, incluyendo las etapas de ingeniería, construcción y operación. Con el fin de abordar nuestros principales temas ambientales hemos diseñado un Plan de Medio Ambiente alineado a la nueva estrategia de sostenibilidad desarrollada en 2018.

Contamos con un sistema de seguimiento y gestión en línea (plataforma *m-Risk*) de las condiciones y exigencias ambientales de los proyectos que se han establecido en las Resoluciones de Calificación Ambiental. En 2018 contábamos con 73 Resoluciones de Calificación Ambiental (RCAs), que contienen cerca de 1.300 compromisos vigentes y un gran número de permisos a los cuales debemos hacer seguimiento.

Se identifican los aspectos ambientales vinculados con nuestras actividades, en construcción, operación y cierre de sistemas de transmisión, estableciéndose controles para prevenir y mitigar los potenciales impactos al medio ambiente.



0
incidente
 ambiental significativo
 en 2018.

Liderazgo ambiental

Considerando que los temas ambientales son transversales a toda nuestra organización, en 2018 diseñamos un nuevo modelo organizativo en el que preparamos líderes ambientales, permitiendo mayor flexibilidad y una respuesta más oportuna en estos temas. Formamos líderes con capacidades integrales, que puedan resolver y hacerse cargo de distintos tipos de desafíos ambientales.

PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD AMBIENTAL “CONSUMA CONCIENCIA”

Consume Conciencia buscaba inicialmente la generación de un cambio cultural en nuestros colaboradores y contratistas. En 2018, de la mano de la Estrategia de Sostenibilidad, avanzó hacia un programa de gestión ambiental en uso eficiente de recursos, manejo integral de residuos y disminución de la huella de carbono. Incluye campañas de educación y sensibilización, así como planes de acción de toda la Compañía para avanzar en estos tres objetivos para los próximos años:



- #yoCuido:** cuidado de la energía y el recurso hídrico.
- #yoReciclo:** gestión integral de residuos, reciclaje y reutilización de residuos.
- #yoMeMuevo:** transporte sustentable

Más información de iniciativas de transporte sustentable en pág. 70.

1. Planificación y diseño considerando el impacto ambiental

El crecimiento y desarrollo del país trae consigo la necesidad de nueva infraestructura de transmisión, que al momento de su planificación y diseño adopta un enfoque precautorio, incorporando todos los aspectos ambientales desde su inicio. Complementariamente, y gracias a nuestra estrategia de relacionamiento anticipado con la comunidad y a la participación ciudadana indígena anticipada, hemos implementado un sistema que nos permite una mejor toma de decisiones en el análisis de proyectos, incorporando aspectos como: presencia de recursos naturales críticos, presencia de espacios de alta valoración y/o sensibilidad social, y la inclusión de la opinión de la comunidad en la etapa de diseño. *Más información del relacionamiento anticipado en proyectos en pág. 57.*



220 hectáreas

**hemos reforestado
en los últimos 10 años**

Nuestra infraestructura tiene el potencial de generar impactos negativos en la biodiversidad, en el patrimonio cultural e histórico y en aspectos visuales, entre otros. Nuestra estrategia se centra en una detección temprana de dichos potenciales impactos, haciendo énfasis en la prevención en la etapa de ingeniería del proyecto. Un buen ejemplo de cómo compatibilizar la ingeniería del proyecto con el entorno fue el Proyecto Pichirropulli-Tineo¹⁶, el que contaba con especiales condiciones de vegetación en el sur de Chile (*ver destacado*).

En el caso de sitios con alto valor arqueológico, patrimonial cultural o histórico, una identificación temprana permite iniciar acciones de mitigación, tales como el cambio en el trazado o bien el rescate arqueológico que requiere de la intervención de especialistas en estas materias, logrando así evitar la pérdida de valor patrimonial.

En relación al impacto visual, y dado que los proyectos actuales requieren diseño de estructuras de gran complejidad o tamaño como consecuencia de la distancia a transmitir y la capacidad requerida, avanzamos en definir las líneas de trazado buscando alternativas que generen el menor impacto, lo que además es conversado en forma temprana con la comunidad.

2. Innovación ambiental

La innovación es parte central de nuestra estrategia de negocios y la hemos incorporado en todas las áreas de la compañía, incluida la ambiental. Ella nos permite agregar valor para la empresa y la sociedad, transformando la información en datos clave para la toma de decisiones, la adecuación y mejora de procesos. Ejemplo de ello es la aplicación denominada “Aplicación – APP – para el cumplimiento ambiental de instalaciones” (*ver destacado*), que es parte de la primera ola de implementación de proyectos de Transformación Digital en Transelec, siendo la primera iniciativa ambiental que en 2018 avanzó a su fase de piloteo. Adicionalmente, desarrollamos otras iniciativas innovadoras ambientales, las que se encuentran en diferentes fases del proceso de innovación. *Más información del enfoque e iniciativas innovación en pág. 26.*

¹⁶ Construcción de la línea de transmisión “Línea de Transmisión Eléctrica 2x220 kV Pichirropulli- Tineo”.

EVITANDO IMPACTOS EN EL BOSQUE NATIVO: PROYECTO PICHIRROPULLI-TINEO

La prevención es el mejor aliado para el resguardo de los recursos naturales y en Transelec aplicamos este enfoque en nuestros proyectos de transmisión. Tal es el caso, que en el Proyecto Pichirropulli disminuimos en un 22% la superficie de bosque nativo a cortar gracias al modelamiento temprano de la superficie de bosque nativo¹. Se elaboró un modelo de corta que interviniera solo aquellos árboles que podían poner en riesgo la operación de la línea. Es así como la superficie de corta inicial calculada de 107 ha de bosque nativo se logró reducir a 83 ha.

1. Por lo regular, las reforestaciones se hacen considerando una razón de 1:1 por especie cortada y reforestada.

APLICACIÓN - APP - PARA EL CUMPLIMIENTO AMBIENTAL DE INSTALACIONES

Esta aplicación es un claro ejemplo de cómo la innovación y la sostenibilidad van de la mano. Está enfocada en mejorar la gestión de las listas de chequeo para el cumplimiento ambiental, y con ella se avanza en la trazabilidad de la información recolectada en terreno, en la gestión de desviaciones y en la entrega información en tiempo real, lo que permite una oportuna toma de decisiones. Adicionalmente, genera beneficios como la reducción del riesgo asociado a ocurrencia de incidentes ambientales y/o accidentes del personal, así como una minimización del riesgo de incumplimiento legal. Varias pruebas para avanzar al piloteo de la aplicación fueron desarrolladas durante el 2018 y en 2019 se pondrá a prueba y en marcha, incorporándola al Sistema de Gestión Integrado, con la respectiva capacitación del personal de terreno y del área de soporte para un adecuado funcionamiento.

3. Generación de conocimiento y alianzas público-privadas



Entendemos que para tener un sistema de transmisión ambientalmente sostenible es necesario avanzar en alianza con otros.

Contamos con diversas alianzas público-privadas para abordar temas ambientales, como el cuidado de la biodiversidad (flora y fauna) o el cambio climático, entre otras. Las alianzas con la Universidad de Concepción y CONAF en temas de restauración ecológica (*ver destacado*), y la alianza con Aves Chile para el estudio de la interacción entre aves y líneas de transmisión eléctrica, son dos casos dignos de destacar.

Adicionalmente, y con el objetivo de aportar al cuidado de la biodiversidad Transec ha impulsado una serie de iniciativas de difusión, investigación y protección. Una de ellas fue la publicación de investigaciones: “Lonquén, reserva de vida” y “Valor biológico, servicios ecosistémicos y plan indicativo de los sitios prioritarios cerros de Lonquén y Chena”, desarrollados entre los años 2012 y 2015.

En relación al cambio climático, participamos en el estudio que realiza Acción Empresas, el cual avanza en identificar y analizar las medidas implementadas por diferentes compañías que son parte de de la iniciativa "Acción para enfrentar el cambio climático", investigación que realiza el Centro UC de Cambio Global. *Más información de nuestras alianzas en pág. 44.*

RESTAURACIÓN ECOLÓGICA EN ALIANZA CON LA ACADEMIA Y EL SECTOR PÚBLICO

En 2011 se formó esta alianza entre Transec, la Universidad de Concepción y Conaf para desarrollar una restauración ecológica inédita y pionera en la Reserva Nacional Nonguén, en la Provincia de Concepción. Esta reserva protege el último remanente importante del bosque caducifolio de la zona costera de Concepción, que fue remplazado casi en su totalidad por producciones agrícolas y forestales.

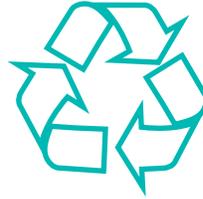
En 2017 se inició una segunda etapa (2017 – 2019) que incluye el monitoreo de indicadores, actualizar el inventario de plantas nativas, expandir el área de restauración en dos hectáreas y la plantación de 100 ejemplares de copihue junto a otras 8.000 plantas nativas. La primera etapa (2011 – 2012) consistió en la remoción de especies invasoras y la plantación de más de 3.000 plántulas de 14 diferentes especies nativas.

“El resultado de este proyecto demuestra que cuando se une la academia y la empresa privada se generan resultados pioneros en restauración, que en este caso contribuyen a recuperar el importante patrimonio natural que posee la Reserva Nacional Nonguén”, expresa Juan Carlos Hinojosa, Director Regional de Conaf Biobío.

4. Residuos

Nuestro foco está en minimizar la generación de residuos, asegurar una gestión responsable de ellos y darles valor. Para ello hemos establecido metas de reciclaje para las áreas de operación y proyectos, tanto para residuos peligrosos como no peligrosos.

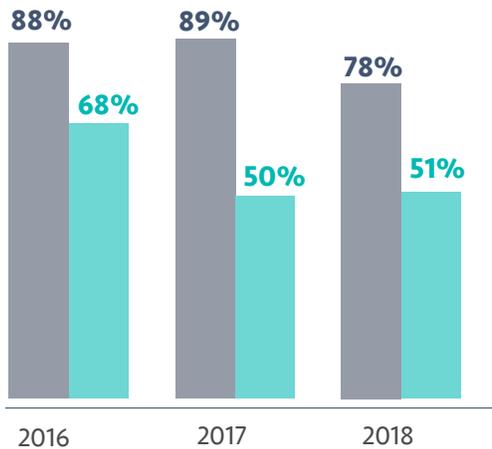
Tenemos un especial cuidado en la construcción de nueva infraestructura, dado que muchos de los residuos que se generan tienen un nuevo uso en otras empresas. Por ejemplo, la madera, el acero, el material de escarpe o excedente de excavación son reutilizados con gran facilidad. Igualmente, en la operación hemos reciclado 52 toneladas de residuos industriales peligrosos, con lo cual mejoramos levemente nuestro índice de reciclaje: en 2018 alcanzó el 51%, por sobre del 50% de 2017.



77%
de residuos
industriales
no peligrosos
reciclados por
operaciones en 2018

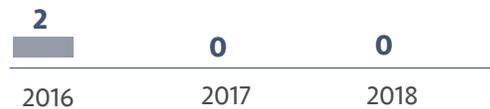
RECICLAJE EN OPERACIONES

- Reciclaje de residuos industriales NO peligrosos
- Reciclaje de residuos industriales peligrosos



INCIDENTES Y MULTAS

- Incidentes con impacto ambiental significativo
Número de derrames significativos
- Número Multas ambientales





Medio Ambiente

Cambio climático⁷

Jugamos un rol activo en la conexión de las fuentes de energía renovable al sistema y nos comprometemos con la mitigación y adaptación al cambio climático.

Contexto

El cambio climático es un fenómeno natural. No obstante, los últimos estudios internacionales indican que el calentamiento global es provocado por la actividad humana y se proyectan efectos catastróficos como consecuencia de ello¹⁷, como el derretimiento de la masa de hielo en los polos, que a su vez genera un aumento en el nivel del mar, inundaciones y amenaza los litorales costeros. Los efectos agudos y crónicos del cambio climático tienen el potencial de impactar los sistemas de transmisión eléctrica. Los de mayor riesgo según el WBCSD¹⁸ son las tormentas, aluviones e inundaciones, vientos fuertes, marejadas y aumento en los niveles del mar, así como olas de calor. Dado que la transmisión de energía es una actividad regulada, es urgente abordar esta realidad a nivel nacional para contar con sistemas eléctricos mejor preparados (o adaptados) a los diferentes impactos potenciales del cambio climático.

Chile adhirió en 2016 al Acuerdo de París, que tiene como objetivo reducir las emisiones globales. Desde entonces ha impulsado una estrategia de descarbonización, lo que le ha valido liderar rankings mundiales¹⁹ por la sostenida expansión en el uso de energías renovables para la generación eléctrica.

¹⁷. Informe emitido en 2018 por el Panel Intergubernamental de Cambio Climático en <https://archive.ipcc.ch/report/sr15/>

¹⁸. https://docs.wbcsd.org/2014/03/Building_A_Resilient_Power_Sector.pdf

¹⁹. Emerging Markets Outlook 2018, de Global Climatescope de BloombergNEF, el informe completo en <http://global-climatescope.org/assets/data/reports/climatescope-2018-report-en.pdf>

Gestión

El cambio climático presenta riesgos y oportunidades para nuestro negocio. Es parte de nuestra nueva Política de Sostenibilidad y avanzamos hacia una gestión sistémica del tema. Para abordar los riesgos estamos diseñando una estrategia corporativa con foco en dos perspectivas: la mitigación y adaptación en las operaciones existentes, y por otro la adaptación en los nuevos proyectos. Por otra parte, nuestras oportunidades están en el rol que tenemos en la conexión y transmisión de fuentes de energía renovable al sistema eléctrico, aportando así a la mitigación del país al cambio climático. *Más información en pág. 24.*

Con el fin de dimensionar los efectos de este fenómeno en nuestro negocio, creamos en 2018 un Comité de Cambio Climático formado por las Vicepresidencias de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad, Ingeniería, Operaciones y Negocios. El Comité impulsó el estudio “Evaluación de la vulnerabilidad, impactos y adaptación al cambio climático de la infraestructura energética de Transelec S.A.” encargado al Centro UC de Cambio Global, al Centro UC de Energía y al Centro de Investigación para la gestión Integrada de Riesgos y Desastres. Entre otros aspectos y para apoyar la implementación de la futura estrategia de cambio climático formaremos en 2019 un Comité de Cambio climático transversal a distintas Vicepresidencias que deben abordar este tema. Adicionalmente, promoveremos la innovación como un aliado para las soluciones que debemos encontrar, tanto para la adaptación como para la mitigación de nuestro negocio al cambio climático.



CRECIENTE USO DE ENERGÍAS RENOVABLES

La marcada baja de costos de la generación con fuentes renovables ha hecho posible que estas tecnologías – que dependen del sol, del viento y otros recursos infinitos en el tiempo – se desarrollen con fuerza. Pero para que efectivamente estén disponibles hay que conectarlas al sistema. Nuestro rol es facilitar su conexión a los sistemas de transmisión y transportarlas hasta los rincones más remotos del país, para que luego sean distribuidas y consumidas. Y esto no solo es un asunto técnico, también nos significa pensar en nuevos modelos de negocio. En 2018 conectamos el 33% de las ERNC, totalizando un 64% en los últimos 5 años.



1. Adaptación al cambio climático

Estudiamos cómo fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales en nuestra operación y en los proyectos. Para ello avanzamos en un estudio de cambio climático realizado por el Centro de Cambio Global UC, donde analizaremos nuestros riesgos y en base a ello definiremos las medidas de adaptación necesarias para nuestros nuevos proyectos así como para las instalaciones existentes.

2. Mitigación del cambio climático

Contamos con un plan de mitigación que se enfoca en cuatro aspectos: reducir el uso de bienes que tienen altas tasas de emisión, incrementar la eficiencia en el uso de energía, incrementar el uso de tecnologías de bajo nivel de emisiones y reducir las emisiones generadas por los combustibles.

Desde el año 2013 medimos nuestra huella de carbono en los alcances 1 y 2 en la operación y proyectos. Como consecuencia de ello sabemos que nuestro mayor potencial para disminuirla está en reducir los riesgos de eventuales fugas de hexafluoruro de azufre (SF6) (no son emisiones continuas) a través de la reducción del stock de dicho gas utilizado como aislante. Para ello fijaremos una meta de reducción de Gas SF6, asociada a un plan de trabajo. Adicionalmente, se avanzará durante 2019 en crear y ejecutar un plan de trabajo para la cuantificación de nuestra huella de carbono corporativa, considerando alcances 1, 2 y 3, para posteriormente estudiar oportunidades de reducción de esta.



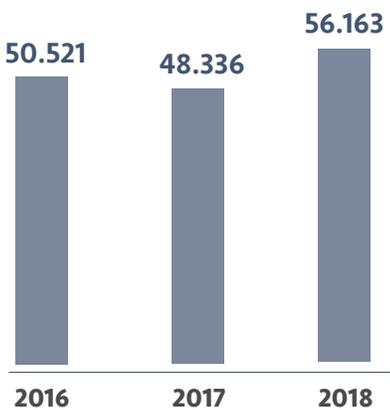
MÁS DE MEDIA TONELADA DE CO₂ SE DEJÓ DE EMITIR GRACIAS A SÚBETE

Súbete, Iniciativa de viajes compartidos en red con empresas vecinas a nuestro centro corporativo (VTR, SURA Asset Management y Transelec), posibilitó más de 265 viajes compartidos, evitando la emisión de 0,6 ton CO₂, el equivalente al CO₂ fijado por 27 árboles en un año.

Cambio climático

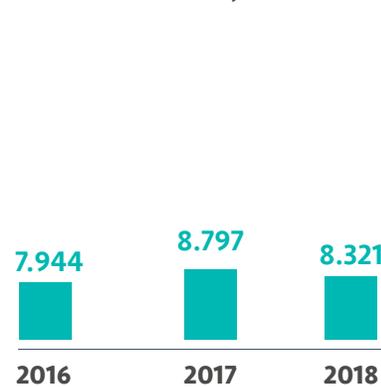
CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA

Gigajoules



EMISIONES GEI

Toneladas de CO₂ eq. Suma de las emisiones de alcance 1 y 2





05. Anexos

ACERCA DE ESTE REPORTE

Transelec elaboró su décimo Reporte de Sostenibilidad con el objeto de informar sobre su estrategia, prioridades y desempeño en las materias de mayor relevancia para la sostenibilidad de sus operaciones.

El informe ha sido realizado en conformidad con los Estándares GRI (Global Reporting Initiative), en la opción Esencial. Se enfoca en los temas de mayor relevancia para Transelec y sus grupos de interés, los que han sido determinados siguiendo los lineamientos de los Estándares GRI.

La información que se presenta aborda la gestión de la Compañía durante el año 2018. Se incluyen, además, datos de años anteriores para ofrecer un mayor contexto, así como los principales eventos ocurridos a la fecha de publicación de este documento. El reporte abarca todas las operaciones de Transelec.

En la elaboración del documento participó un equipo de trabajo transversal de la Compañía y contó con la asesoría de expertos externos. El equipo veló por el cumplimiento de los principios GRI y fue el encargado de recabar y validar la información reportada.

Temas de mayor relevancia a reportar

Para determinar los temas de mayor relevancia que se reportaron en el presente informe Transelec realizó un proceso formal de Análisis de Materialidad que involucró al Gerente General y a todas las Vicepresidencias de la Compañía.

Como primer paso se identificaron los asuntos relevantes surgidos desde las siguientes perspectivas:

Temas estratégicos y prioritarios para Transelec: entrevistas a la Alta Dirección de la Compañía y asuntos que surgen desde la Estrategia de Creación de Valor Sostenible, Política de Sostenibilidad y la Matriz de Riesgos.

Temas relevantes para la audiencia externa: temas consignados en medios de comunicación sobre Transelec, el sector energético y otras empresas; Encuesta de Reputación Corporativa y *Engagement* aplicada por Transelec a sus grupos de interés.

Temas emergentes para el sector energético: DJSI (*Electric Utilities Sector* y prácticas del líder mundial, Terna Group); *GRI Sustainability Topics by Sectors*; *State of Sustainable*

Business (BSR/Globescan); *Global Risk Report (World Economic Forum)*; *B Impact Assessment* y Norma 385 de Gobiernos Corporativos.

Los asuntos identificados fueron analizados y rankeados por la Alta Dirección de la empresa, según *Importancia para los grupos de interés* y *Magnitud del Impacto*. Así emergieron los temas de mayor relevancia que se reportan en este informe. Además, en una reunión de trabajo con el gerente general se definieron las audiencias a las que se orientaría el reporte y los mensajes centrales. Posteriormente se realizaron talleres de trabajo para abordar cada tema material y definir en detalle el enfoque de gestión, aspectos centrales que reportar, iniciativas destacadas e indicadores. Estos talleres contaron con la participación de los Vicepresidentes y ejecutivos claves en la gestión de los temas.

Los temas de mayor relevancia fueron los siguientes:

GESTIÓN DEL NEGOCIO, INNOVACIÓN Y CALIDAD DE SERVICIO

- Desarrollo y adaptación del negocio al escenario energético del futuro: Estrategia de desarrollo; Innovación y transformación digital
- Confiabilidad y seguridad del servicio
- Responsabilidad financiera y huella de valor

GOBIERNO E INTEGRIDAD

- Gobierno corporativo
- Ética y cumplimiento
- Colaboración y *engagement* con nuestros grupos de interés

PERSONAS

- Seguridad y salud
- Desarrollo de capital humano

NUESTRAS COMUNIDADES

- *Engagement* local
- Aporte al desarrollo

MEDIO AMBIENTE

- Gestión ambiental
- Cambio climático

RESUMEN DE DESEMPEÑO EN SOSTENIBILIDAD

Indicador	Base de cálculo	Indicador Estándares GRI	2016	2017	2018
GESTIÓN DEL NEGOCIO, INNOVACIÓN Y CALIDAD DE SERVICIO					
Confiability					
Índice de Seguridad del Servicio – TEI (Tiempo equivalente de interrupción)	Minutos equivalentes de interrupción	EU12	3,9	4,1	7,9
Tasa de Desconexión - Líneas de Transmisión ¹	Número de fallas cada 1.000 kilómetros		16,1	16,7	7,9
Tasa de Desconexión - Líneas de Transmisión (Causa Propia) ²	Número de fallas cada 1.000 kilómetros		6,4	6,1	4,3
Tasa de Desconexión – Subestaciones ³	Número de fallas cada 1.000 <i>circuit end</i>		101,7	189,6	83,5
Inversión en gestión de la vegetación para la seguridad del suministro	Porcentaje respecto del año anterior		-1%	43%	84%
Robos a las instalaciones de Transelec consumados	Número de eventos		60	21	6
	Toneladas de conductores sustraídas		43	18	3
Robos frustrados	Número de eventos		3	2	4
Alianzas de seguridad pública en el contexto del robo de cables	Número de mesas de trabajo		5	5	5
Satisfacción de clientes	Porcentaje, medido en clientes de conexiones		68%	73%	93%
Innovación					
Proyectos en el portafolio de innovación	Número. En todas las etapas del proceso		s.i	35	47
Proyectos en etapa de operación	Número		s.i	13	17
Proyectos de transformación digital	Número		s.i	16	13
Colaboradores desarrollando iniciativas de innovación	Número		s.i	100	130
Responsabilidad financiera y huella de valor					
Ingresos	US\$ millones	102-7	421	445	474
Ingresos provenientes del Sistema Nacional	Porcentaje	102-7	64%	63%	57%
Ingresos provenientes de los Sistemas Zonales	Porcentaje	102-7	15%	16%	23%
Ingresos provenientes de Sistemas Dedicados	Porcentaje	102-7	19%	18%	17%
Ingresos provenientes de Servicios	Porcentaje	102-7	2%	3%	3%
EBITDA	US\$ millones	102-7	358	378	400
Valor económico generado y distribuido	US\$ millones	201-1	470	518	535
Líneas de transmisión	Kilómetros	102-7	9.609	9.648	9.672

s.i: sin información

n.a. no aplica

1. Corresponde a desconexiones por fallas y cursos forzados, considerando la suma de causas propias y de fuerza mayor, en base a ITOMS.

2. Corresponde a desconexiones por falla y cursos forzados, considerando solo causa propia, en base a ITOMS.

3. Cifras 2016 y 2017 no corresponden a las publicadas en reportes anteriores debido a cambios en el cálculo de la tasa que ahora se ajusta a la forma en que lo mide ITOMS.

Indicador	Base de cálculo	Indicador Estándares GRI	2016	2017	2018
GOBIERNO CORPORATIVO E INTEGRIDAD					
Composición del Directorio					
Directores	Número	102-22	9	9	9
Directoras	Número	102-22; 405-1	1	1	2
Directores con cargos ejecutivos en la empresa	Número	102-22	0	0	0
Directores independientes	Número	102-22	5	5	5
Directores con edad menor a 30 años	Número	102-22; 405-1	0	0	0
Directores con edad entre 31 y 50 años	Número	102-22; 405-1	1	1	0
Directores mayores a 51 años	Número	102-22; 405-1	8	8	9
Código de Ética					
Denuncias recibidas	Número total de denuncias recibidas en el año	102-17	11	11	13
Denuncias resueltas	Porcentaje del total de denuncias resueltas en el período	102-17	100%	100%	92%
Corrupción, discriminación y competencia desleal					
Miembros del Directorio a los que se ha informado y capacitado sobre procedimientos y políticas contra la corrupción	Porcentaje	205-2	100%	100%	100%
Empleados a los que se ha informado y capacitado sobre procedimientos y políticas contra la corrupción	Porcentaje informado y capacitado en el año	205-2	0%	66%	59%
Casos confirmados de corrupción	Número	205-3	0	0	0
Incidentes por discriminación	Número	406-1	0	0	0
Casos de competencia desleal	Número de acciones jurídicas pendientes o finalizadas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia en las que se haya identificado que la organización ha participado	206-1	0	0	0
Cumplimiento					
Monto de las multas	Valor monetario de las multas significativas ⁴ por incumplimiento de leyes y regulaciones en materia social o económica. Millones de US\$	419-1	s.i	0	0
Número de sanciones no monetarias	Número de sanciones no monetarias por incumplimiento en material social o económica	419-1	s.i	0	0
Número de casos	Número de casos sometidos a mecanismos de resolución de litigios en materia social o económica	419-1	s.i	2	0
Multas ambientales	Número de multas sancionadas por la SMA y organismos sectoriales durante el período.	307-1	0	0	0
Monto de las multas ambientales	Monto en dólares de multas sancionadas por la SMA y organismos sectoriales durante el período.	307-1	0	0	0

4. Consideramos que la multa será "significativa" si supera US\$ 1.000.000.

Indicador	Base de cálculo	Indicador Estándares GRI	2016	2017	2018
PERSONAS					
Seguridad y salud ocupacional					
Tasa de accidentabilidad	(Número de accidentes con tiempo perdido/promedio de trabajadores)*100	403-9	0,3	0,26	0,2
Tasa de siniestralidad	(Número de días perdidos/promedio de colaboradores)*100	403-9	5,6	16,1	11,1
Fatalidades	Número	403-9	0	0	0
Incidentes de alto riesgo	Número	403-2	0	2	2
Enfermedades profesionales	Número	403-10	0	0	0
Contratistas y subcontratistas entrenados en temas de seguridad y salud ocupacional	Porcentaje	403-5	100%	100%	100%
Desglose de trabajadores propios					
Trabajadores permanentes en Jornada completa	Número al 31 de diciembre de cada año	102-8	509	529	538
Hombres	Número al 31 de diciembre de cada año	102-8	422	431	439
Mujeres	Número al 31 de diciembre de cada año	102-8	87	98	99
Trabajadoras por rango etario					
Mujeres menores de 30 años	Número al 31 de diciembre de cada año	405-1	22	25	18
Mujeres entre 30 y 50 años	Número al 31 de diciembre de cada año	405-1	58	65	73
Mujeres mayores de 50 años	Número al 31 de diciembre de cada año	405-1	7	8	8
Relaciones laborales					
Sindicalización	Porcentaje respecto del total de colaboradores	405-1	65%	69%	74%
Huelgas	Número		0	0	0
Años sin huelga	Número		24	25	26
Índice de clima laboral	OHI Score		81	*5	80
Capacitación					
Horas de capacitación	Miles de horas	404-1	35,8	40,4	35,7
	horas/colaborador	404-1	70,4	76,4	66,4
Monto invertido en capacitación	US\$ invertidos en capacitación		854.371	926.977	846.354
Monto invertido por trabajador	US\$/colaborador		1.679	1.752	1.573
Trabajadores con evaluación de desempeño	Porcentaje respecto del total de trabajadores	404-3	100%	100%	100%

5: Encuesta realizada cada dos años por la consultora internacional McKinsey.

Indicador	Base de cálculo	Indicador Estándares GRI	2016	2017	2018
NUESTRAS COMUNIDADES					
Relaciones sociales					
Incidentes sociales	Número	413-1	1	0	0
Reclamos respecto de impactos sociales	Número. Solo incluye aquellos presentados a través de los mecanismos formales de reclamación	413-1	1	0	0
Comunidades desplazadas por proyectos de la empresa	Número	EU22	0	0	0
Comunidades con programas de participación	Número	413-1	16	20	20
Comunidades con evaluación de impactos	Número	413-1	6	8	14
Aporte social					
Comunidades con programas de desarrollo	Número	413-1	6	8	10
Inversión social	Monto en miles US\$	413-1	s.i.	1.024	943
Beneficiados	Número	413-1	2.139	2.706	3.300
MEDIO AMBIENTE Y ENTORNO					
Incidentes y multas ambientales					
Incidentes con impacto ambiental	Número de derrames significativos	306-3	2	0	0
	Volumen en m ³ de derrames significativos	306-3	0,4	0	0
Multas ambientales	Número de multas	307-1	0	0	0
	Monto en US\$	307-1	0	0	0
Energía eléctrica consumida	Gigajoules	302-1	50.521	48.336	56.163
Emissiones de Gases Efecto Invernadero	Toneladas de CO ₂ eq. Suma de las emisiones de alcance 1 y 2	305-1; 305-2	7.944	8.797	8.321
Residuos y reciclaje⁶					
Residuos Industriales Peligrosos	Toneladas	306-2	521 ⁷	137	227
	Porcentaje reciclado		68%	50%	51%
Residuos Industriales NO Peligrosos	Toneladas	306-2	6.189	3.222	6.331
	Porcentaje reciclado		88%	89%	78%
Biodiversidad					
Reducción de tala de árboles nativos	Hectáreas no taladas	304-3	s.i.	s.i.	24
Nuevas áreas reforestadas por Transelec	Hectáreas	304-3	0	28	23
Energías renovables conectadas por Transelec	MW		1.022	347	227
	Porcentaje respecto del total conectado al sistema		78%	22%	33%

s.i.: sin información

6: Cifras solo incluyen a operaciones.

7: Durante el año 2016 se efectuó el retiro de seis equipos transformadores que generaron un alto volumen de residuos peligrosos (272 ton), del orden del 52% del total de residuos peligrosos generados en 2016 en Transelec.

Índice de contenido GRI

Estándares. Opción Esencial Reporte de Sostenibilidad 2018 - Transelec

Estándar GRI	Contenido	Número de página o URL	Omisión
GRI 101: Fundamentos 2016		[GRI 101 no incluye contenidos]	
CONTENIDOS GENERALES			
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-1 Nombre de la organización	Portada	
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	8, 9	
	102-3 Ubicación de la sede	La sede principal se ubica en la ciudad de Santiago, Chile.	
	102-4 Ubicación de las operaciones	8	
	102-5 Propiedad y forma jurídica	8, 34	
	102-6 Mercados servidos	8, 9	
	102-7 Tamaño de la organización	10, 31, 48, 73, 75	
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	10, 48, 75	La información sobre empleados y otros trabajadores no se presentan por región, ya que están agrupados para toda la operación en Chile.
	102-9 Cadena de suministro	10, 41, 48, 75	
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	8	
	102-11 Principio o enfoque de precaución	La Política de Sostenibilidad de Transelec cautela la aplicación del enfoque preventivo en el actuar de la Compañía.	
	102-12 Iniciativas externas	17, 44	
	102-13 Afiliación a asociaciones	44	
	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	5	
	102-15 Impactos, riesgos y oportunidades principales	5, 13, 14, 32	
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	3, 5, 16, 39	
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	39, 74	
	102-18 Estructura de gobernanza	35, 36	
	102-19 Delegación de autoridad	36	
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	36	
	102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	35, 74	Información no disponible para la composición según: número de cargos significativos y compromisos de cada persona y naturaleza de los compromisos; afiliación a grupos sociales infrarrepresentados; y representación de los grupos de interés.
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	El Presidente del Directorio no ocupa cargos ejecutivos dentro de la compañía	
	102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de propósitos, valores y estrategia	35	
102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	35		
102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	35, 36		

(Continúa en pág. siguiente)

Estándar GRI	Contenido	Número de página o URL	Omisión	
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	32		
	102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	36, 40		
	102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	El Directorio es el responsable de evaluación y aprobación formal del Reporte de Sostenibilidad y de garantizar que se traten todos los temas materiales. El Directorio aprobó el presente reporte en la sesión de Abril de 2019.		
	102-40 Lista de grupos de interés	43		
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	53		
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	42		
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	42, 43	Información no disponible para la frecuencia de la participación por tipo y por grupo de interés.	
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	43		
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	El presente reporte cubre la misma entidad que la Memoria Anual, Transelec S.A.		
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	72		
	102-47 Lista de temas materiales	72		
	102-48 Reexpresión de la información	El efecto de cualquier reexpresión de información respecto de reportes anteriores y los motivos para dicha reexpresión, se especifican como notas al pie en los respectivos indicadores en que esto ha ocurrido.		
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	Los cambios significativos con respecto la cobertura de los temas, se especifican como notas al pie cuando se presenta dicha información.		
	102-50 Periodo objeto del informe	72		
	102-51 Fecha del último informe	Reporte de Sostenibilidad 2017, publicado en Abril de 2018.		
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	Anual		
102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	82			
102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	72			
102-55 Índice de contenidos GRI	77			
102-56 Verificación externa	El presente reporte no se ha sometido a verificación externa.			

TEMAS MATERIALES

GESTIÓN DEL NEGOCIO, INNOVACIÓN Y CALIDAD DE SERVICIO

Desarrollo y adaptación del negocio al escenario energético del futuro: Estrategia de desarrollo; Innovación y transformación digital

GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	13, 14, 26
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	13 - 16, 26 - 29
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	27
	Número de proyectos en el portafolio de Innovación	27, 73
	Número de proyectos de innovación en etapa de operación	27, 73
	Número de proyectos de transformación digital	73
	Colaboradores desarrollando iniciativas de innovación	27, 73

(Continúa en pág. siguiente)

Estándar GRI	Contenido	Número de página o URL	Omisión
Confiable y seguridad del servicio			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	19, 20	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	19, 21, 24-25	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	4, 22 -25	
	G4-EU12 Pérdidas por transmisión y distribución de la energía	22 - 23, 73	
	Indices de desconexión	22 - 23, 73	
	Robos de conductores	25, 73	
	Satisfacción de clientes	73	
	Alianzas en seguridad pública	25, 73	
Responsabilidad financiera y huella de valor			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	30	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	31 - 33	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	31, 33	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico generado y distribuido	33, 73	
	Evolución de los ingresos	31, 73	
	Evolución del Ebitda	31, 73	
	Valor de inversión	31	
	Liquidez	31	
GOBIERNO E INTEGRIDAD			
Gobierno corporativo			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	34	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	35, 36	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	36	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Número de directoras	35, 74	
	405-1 Directores con edad menor a 30 años	35, 74	
	405-1 Directores con edad entre 31 y 50 años	35, 74	
	405-1 Directores mayores a 51 años	35, 74	
Ética y cumplimiento			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	37	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	38 - 40	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	38 - 40	
GRI 205: Lucha contra la corrupción 2016	205-2 Miembros del directorio capacitados en procedimientos anticorrupción	40, 74	Información no disponible: número total y el porcentaje de socios de negocio a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de Transelec; y el número total y el porcentaje de miembros del Directorio y de trabajadores que hayan recibido formación sobre anticorrupción, desglosados por región.
	205-2 Empleados formados en procedimientos anticorrupción	40, 74	
	205-3 Casos confirmados de corrupción	40, 74	
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1 Casos de competencia desleal	40, 74	
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Incidentes de discriminación	40, 74	
GRI 419: Cumplimiento socioeconómico 2016	419-1 Monto de multas por incumplimiento social o económico	40, 74	
	419-1 Número de sanciones no monetarias por incumplimiento social o económico	40, 74	
	419-1 Número de casos de incumplimiento social o económico	40, 74	

(Continúa en pág. siguiente)

Estándar GRI	Contenido	Número de página o URL	Omisión
	Porcentaje de empleados cubiertos por el Código de Ética	100% de los empleados. El Código cubre todas las operaciones de la compañía	
	Número de denuncias recibidas a través del Canal de Denuncias	40, 74	
	Porcentaje de denuncias resueltas en el período respecto del total recibidas	40, 74	
Colaboración y engagement con nuestros grupos de interés			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	42	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	42, 43	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	42, 43	
PERSONAS			
Seguridad y salud			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	45	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	45-46	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	4, 47	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistemas de gestión en Salud y seguridad ocupacional	46	
	403-2 Gestión de riesgos, incidentes en seguridad	46, 75	
	403-3 Servicios de salud ocupacional	46-47	
	403-5 Capacitación en salud y seguridad	75	
	403-6 Promoción de la salud ocupacional	47	
	403-7 Prevención y mitigación de impactos directos en la salud y seguridad vinculados a la relación con el negocio	46-47	
	403-9 Accidentabilidad relacionada al trabajo	10, 47, 75	Los indicadores de seguridad no se presentan por región, ya que están agrupados para toda la operación en Chile. Información no disponible: desagregación por sexo y por tipo de empleo. Para cada indicador se utilizan las reglas para su registro definidas por la legislación chilena a través de la SUSESO.
	403-10 Enfermedades ocupacionales	75	
Desarrollo de capital humano			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	48	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	48-53	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	4, 47-53	
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	49, 75	Información no disponible: media de horas de formación desglosado por sexo y categoría laboral
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	49	Información no disponible: Programas de ayuda a la transición para profesionales que salen de la empresa.
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	75	Información no disponible: desglose por sexo y categoría laboral
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en empleados	10, 48-50, 75	
	Relaciones laborales: sindicalización, huelgas, índice de clima laboral	10, 53, 75	

(Continúa en pág. siguiente)

Estándar GRI	Contenido	Número de página o URL	Omisión
NUESTRAS COMUNIDADES			
Engagement local			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	54	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	54-57	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	4, 10, 57	
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	10, 76	
	G4-EU22 Personas desplazadas por proyectos de la empresa	76	
Aporte al desarrollo			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	58	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	58-59; 61	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	4, 59-60	
	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	58-59, 76	
MEDIO AMBIENTE			
Gestión ambiental			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	62	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	62-67	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	4, 63- 67	
GRI 306: Efluentes y residuos 2016	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	67, 76	
	306-3 Derrames significativos	9, 63, 76	
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	64, 76	
GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016	307-1 Cantidad de multas ambientales	10, 67, 76	
	307-1 Monto de las multas ambientales	10, 67, 76	
Cambio climático			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	68	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	68-70	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	4, 69-70	
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	70, 76	
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	70, 76	
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	70, 76	
	Energías renovables conectadas por Transelec	10, 69	

Reporte de Sostenibilidad 2018

TRANSELEC

Dirección general:

Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad

Desarrollo de Contenidos:

Kodama & Mex

Diseño:

Grupo Oxígeno

Abril 2019

Contacto

Para más información del reporte, dirigirse a:

Mireya Leyton

Jefa de Comunicaciones Externas, Vicepresidencia de
Asuntos Corporativos y Sustentabilidad

mleyton@transelec.cl



Uniendo a Chile con energía

TRANSELEC S.A.

Orinoco 90, piso 14, Las Condes Santiago, Chile

www.transelec.cl