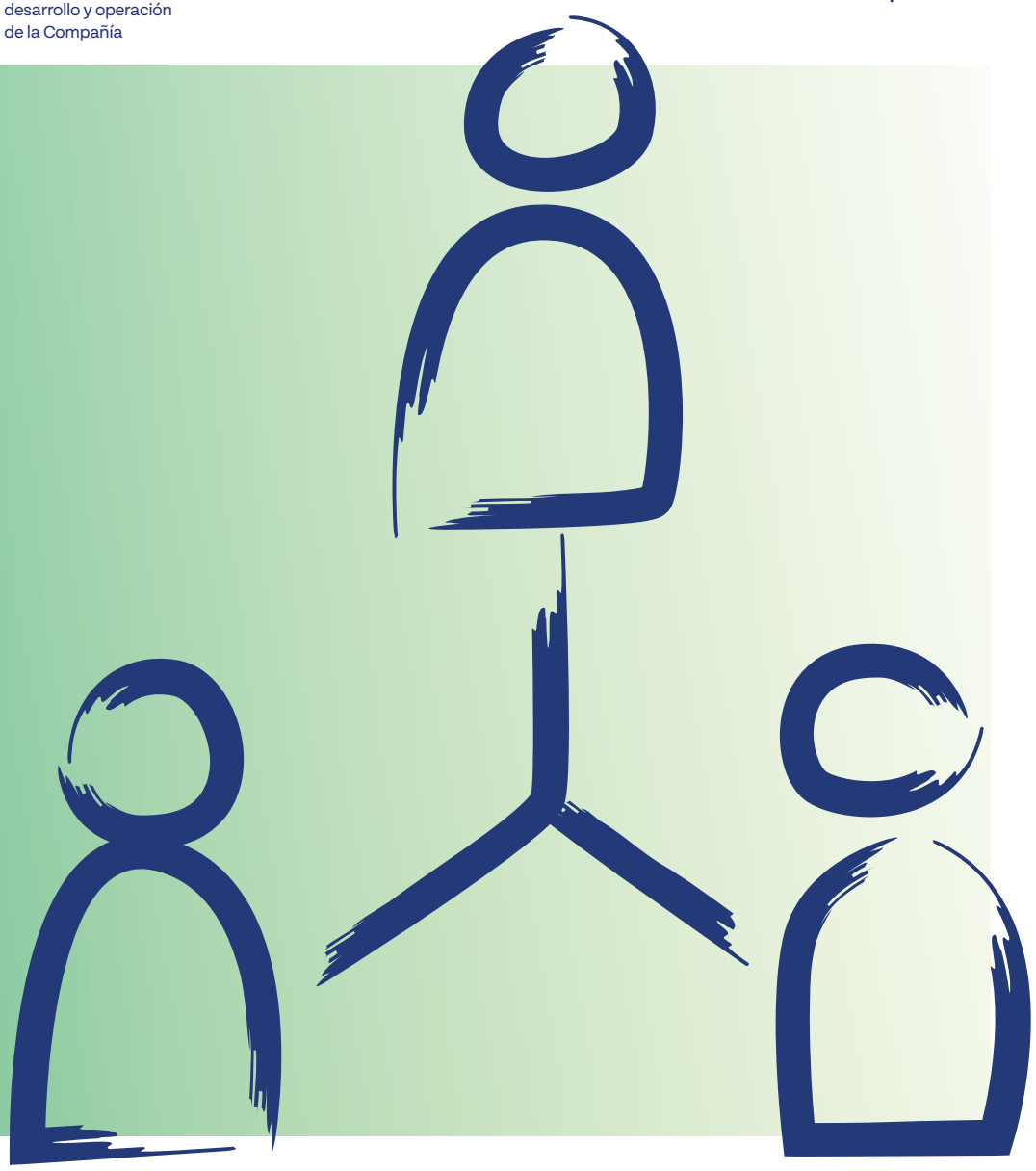
5

Nuestro *equipo*



Personas

(CMF 5)

Sabemos que las personas son el capital más valioso de nuestra compañía. Es por ello que buscamos trabajar en un ambiente de confianza, generando buenos canales de comunicación, aportando en el desarrollo de nuestros colaboradores y contribuyendo de manera positiva en su calidad de vida.

Los datos numéricos en esta memoria no consideran en jefaturas a Paola Basaure, quien asumió el 1 de enero de 2023 el cargo de Vicepresidenta de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad

Este año 2022 significó una oportunidad para implementar de manera permanente el modelo de trabajo desarrollado durante la pandemia, el cual busca ser adaptable a cada equipo de trabajo. Dicho modelo ha tenido una respuesta muy positiva entre nuestros colaboradores.

Uno de los aspectos a destacar para este período está relacionado con los cambios experimentados al interior del equipo ejecutivo. En su mayoría, los cambios estuvieron asociados a promociones al interior de Transelec, lo cual constata nuestro interés por potenciar el desarrollo de carrera al interior de la Compañía, como es el caso de nuestro nuevo Gerente General, quien formaba parte del Equipo Ejecutivo de Transelec. Sumado a ello, este año se impulsó particularmente el liderazgo femenino, asumiendo mujeres los cargos de Vicepresidenta de Negocios, Gerenta de Asuntos Regulatorios, y Vicepresidenta de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad (este último cargo, a partir de enero de 2023).

Otros de los avances a destacar para el año 2022 fueron los siguientes:

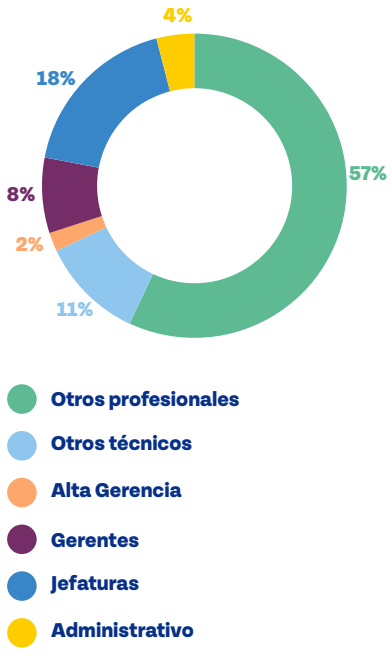
- Aprobación de la Política de Diversidad e Inclusión.
- Nuevo Modelo de KPIs para ejecutivos.
- Proyecto CONECT@, el cual tiene 5 ejes de acción que buscan hacer sostenible el modelo de trabajo flexible.
- Taller presencial de Liderazgo Inclusivo para todos los líderes de Santiago y Zonales.

Dotación

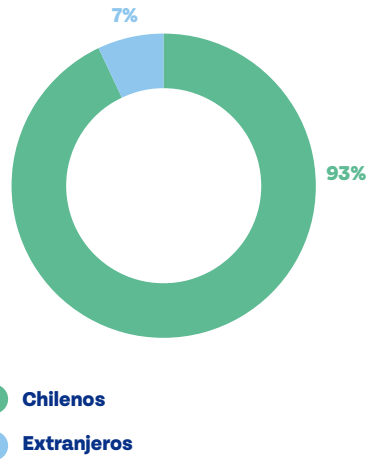
La naturaleza de nuestro negocio requiere asegurar la continuidad operacional, la cual se logra a través de una buena gestión de personas y el compromiso de nuestros trabajadores. Por eso, nuestro equipo es el mayor activo de la Compañía: él hace posible la transmisión de energía a lo largo del país.

Al 31 de diciembre de 2022, Transelec cuenta con una dotación de 587 trabajadores, de los cuales un 99% tiene contratos de trabajo a plazo indefinido. Para más detalles sobre el tipo de contratación de nuestro equipo (CMF 5.2) y jornadas asociadas /CMF 5.3) (para más detalle ver **Capítulo 9 Anexos**).

Dotación según cargos



Dotación según nacionalidad
(CMF 5.1.2)



Para ver detalles de nuestro equipo por sexo, nacionalidad y cargo (CMF 5.1.1, 5.1.2) ver **Capítulo 9 Anexos**.

Diversidad e Inclusión

(GRI 405-1, CMF 3.1 vi)

La cultura diversa e inclusiva es importante para nuestra compañía, buscamos que permee en todas las áreas e instancias de trabajo. La gestión de la diversidad en Transelec tiene como objetivo que todos nuestros colaboradores se sientan en un lugar seguro, de aceptación y respeto. Para ello, este año se diseñó y aprobó nuestra Política de Diversidad e Inclusión.

Para reducir barreras organizacionales, sociales o culturales que vayan en desmedro de la diversidad de capacidades, experiencias y visiones realizamos varias acciones el 2022:

- Diagnóstico de Diversidad junto a la consultora ARS Global. Este incluyó encuestas, entrevistas y grupos focales.
- Programa Sensibilización sobre Sesgos Inconscientes: tanto en talleres como conversatorios, invitamos a todos los colaboradores a comentar, compartir, preguntar u observar en un espacio de reflexión.
- Participación en el programa Woman in Energy (WIE) de WEC Chile
- Capacitaciones en diversos niveles de la organización: Coaching y talleres.
- A partir de los resultados de la OHI (Organizational Health Index de McKinsey) buscamos mayor profundización respecto a temas de diversidad a través de Focus Group
- Evaluación de Competencias Corporativas en 360 y 180 grados: se incluyó la competencia Gestionar/Trabajar la Diversidad.

Equidad de género

(CMF 5.4.1)

Este año seguimos trabajando activamente en torno a la inserción y desarrollo de mujeres en la industria eléctrica. No sólo buscamos aumentar la cantidad de mujeres colaboradoras en nuestra empresa, sino que también tengan roles de influencia.

- 24% de nuestra dotación son mujeres
- Por primera vez contamos con 3 mujeres en nuestro comité ejecutivo (la tercera a partir de enero 2023).

Durante el año 2022 se trabajó bajo la guía de la Norma Chilena sobre Gestión de Igualdad de Género, Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (NCh3262:2012) con el objetivo de contar con un sistema de gestión que nos permita monitorear nuestro avance respecto de nuestros objetivos de diversidad e inclusión. Respecto a ello, vale mencionar que ya contamos con un Dashboard de gestión de diversidad.

Se desarrollaron distintas iniciativas con enfoques de género, tales como:

- Mentorías con foco de género: son mentorías enmarcadas dentro del pilar "Género" de la Política de Diversidad e Inclusión, cuyo objetivo es ayudar a formar lazos al interior de la empresa. Las mentís son mujeres, pero los mentores son tanto hombres como mujeres. Estas instancias han beneficiado a los equipos, quienes han expandido sus redes de contacto al interior de la compañía. A finales de 2022, las mentorías finalizaron con un curso de liderazgo para mujeres de la organización.

- Red de Mujeres Transelec: uno de los objetivos de esta red, en donde participan todas las mujeres de la Compañía, es unir a las mujeres en distintas instancias que surjan del mismo grupo. Este año se organizaron grupos de visita a subestaciones para conocer las instalaciones y su operación. Además, la Red ha liderado charlas de interés tanto para hombres como mujeres, y ha sido un soporte entre las mujeres de la Compañía para sentirse más acompañadas, compartir experiencias e incluso contar con un grupo de WhatsApp destinado a ser una red de apoyo dentro de la organización.

Brecha salarial

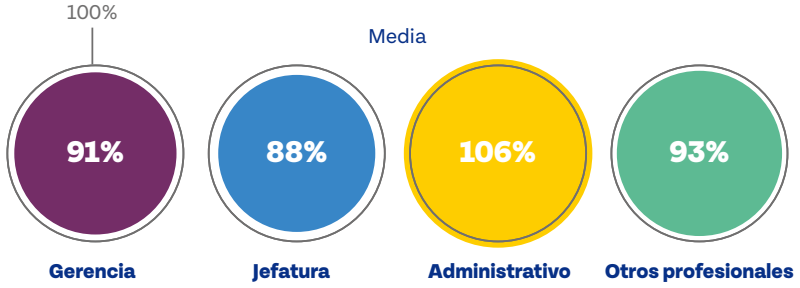
(405-2; CMF 3.2.xiii f,, 5.4.2)

El siguiente cuadro muestra porcentualmente la brecha salarial, es decir, la diferencia de salarios entre los colaboradores y colaboradoras de la compañía. Esta brecha está determinada en base al sueldo bruto promedio de las mujeres respecto al sueldo base promedio de los hombres (SBP Mujeres / SBP Hombres).

Como se observa en el cuadro siguiente dicha brecha para los distintos estamentos se encuentra alrededor del 10% en contra o a favor.

Para más detalles ir a **Capítulo 9 Anexos**.

Brecha salarial por cargo (*)



(*) En los gráficos, se indica que, los valores sobre un 100% reflejan que el salario es mayor para las mujeres. Si el porcentaje es menor a 100%, indica que el salario es menor para las mujeres. Un 100% indica salarios iguales. Mientras más lejano es el valor a 100% mayor es la brecha salarial.

Discapacidad

(CMF 5.1.5)

En el 2022 hemos continuado el trabajo en materias de inclusión de personas con discapacidad a través de la realización de talleres y charlas. Las infraestructuras de Transelec cuentan con accesibilidad universal, las cuales son constantemente evaluadas y remodeladas considerando este criterio.

Hemos realizado un análisis de compatibilidad con discapacidad para cada puesto de trabajo, con el fin de poder identificar ajustes y así adaptarlo de la mejor manera posible, en caso de ser ocupado por una persona que requiera de una adecuación producto de una discapacidad. Hoy contamos con 9 personas con discapacidad acreditada en nuestro equipo que desempeñan labores relacionadas al negocio.

Para ver detalles de nuestro equipo en relación a discapacidad ver **Capítulo 9 Anexos**.

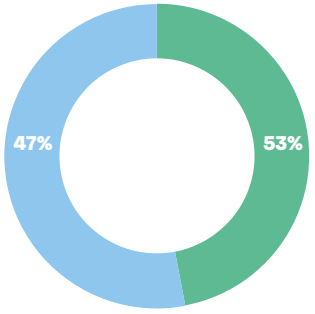
Organización multigeneracional

(GRI 405-1; CMF 5.1.3)

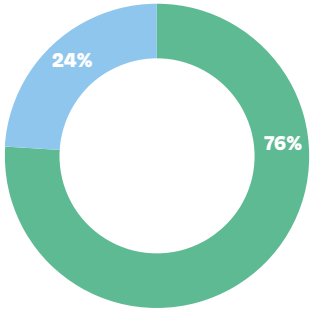
En la compañía contamos con personas de edades muy diversas, razón que nos motiva a acercar las generaciones para establecer relaciones provechosas. Para lo anterior, se han realizado programas de mentoría para habilitar nuevos espacios donde colaboradores de diversas generaciones puedan encontrarse.

Dotación por edad **Mujeres** **Hombres**

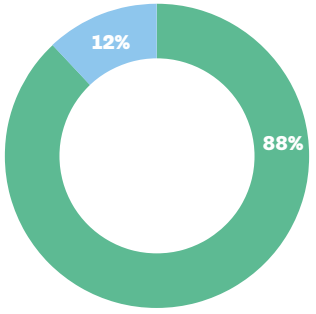
Menores de 30 años
Total: **53**

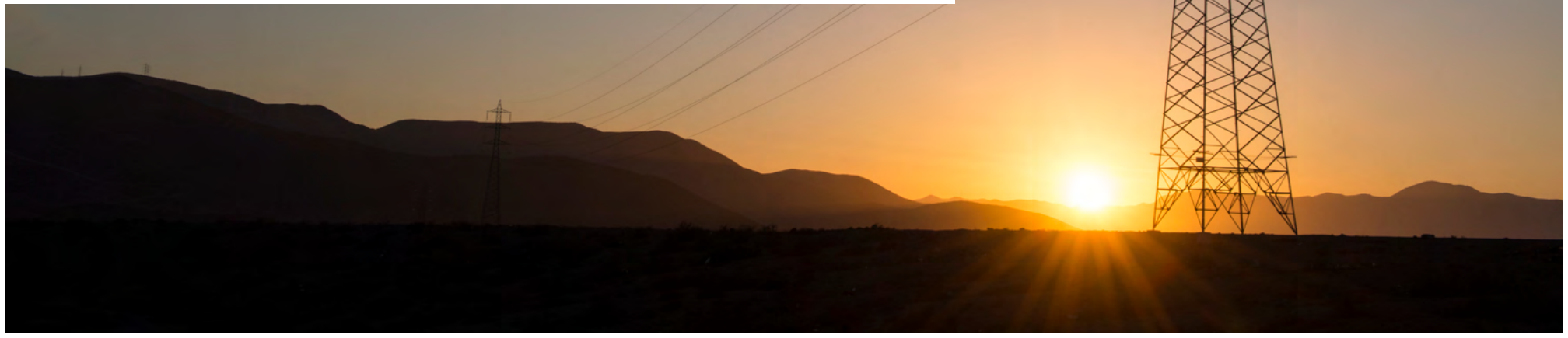


Entre 30 y 50 años
Total: **424**



Mayor de 50 años
Total: **110**





Desarrollo laboral

(GRI 404-2)

Contrataciones y rotación

(GRI 401-1, CMF 5.1.5)

En el año 2022 la tasa de contratación de empleados, la cual representa el porcentaje de personas contratadas en un período respecto a la dotación total, fue de un 12,3%. El 37,5% de estas contrataciones fueron mujeres y el 4% del total de personas contratadas tiene más de 50 años.

La tasa de rotación, que representa el porcentaje de personas que abandonaron la Compañía en un período respecto a la dotación total, fue de un 4,6% para el caso de las mujeres y de un 8,9% para el caso de los hombres.

Respecto de los 79 egresos de colaboradores para el año 2022, 64 correspondieron a renuncias voluntarias, de las cuales un 36% fueron mujeres y 64% hombres.

9,9 años es la antigüedad promedio de los trabajadores hombres

5,6 años es la antigüedad promedio de las trabajadoras mujeres

Para ver más detalles de la antigüedad de nuestros colaboradores (CMF 5.1.4) ver Capítulo 9 Anexos.

Contrataciones por edad

Tasa de rotación según edad

Edad	Tasa Mujeres (%)	Tasa Hombres (%)
Menores de 30 años	1,4	1,4
Entre 30 y 50 años	2,7	7
Mayor de 50 años	0,5	2,6
Rotación total	4,6	8,9

% de egresos voluntarios (renuncias voluntarias, jubilación anticipada u otros)	Tasa Mujeres (%)	Tasa Hombres (%)
	85	79

Formación y Gestión del Talento

(GRI 401-1, 404-2, CMF 5.8 i, ii)

Nuestro equipo cuenta con alto conocimiento y nivel de especialización. No obstante, ofrecemos diversas oportunidades de formación con el fin de potenciar los conocimientos, competencias y nuevas habilidades de nuestros trabajadores para que puedan desarrollar y alcanzar su máximo potencial.

Este año nos concentramos en entender las necesidades de las distintas áreas a través de un mapeo de conocimiento que permitió focalizar las capacitaciones técnicas.

Respecto de las habilidades transversales implementamos 3 programas de desarrollo:

Programas de desarrollo

Nombre	N°participantes del programa	Objetivo
Programa de Liderazgo Inclusivo	119	profundizar nuestras competencias para ser una organización cada vez más diversa e inclusiva.
Programa de Mentorías Internas	30	desarrollar competencias de liderazgo, aumentar efectividad en el desarrollo de carrera
Programa de Postgrado (Executive MBA)	2	preparar a nuestros profesionales de alto potencial en conocimientos de gestión y el desarrollo de habilidades de liderazgo

En el año 2022 se invirtió un total de US$ 713.500 en capacitaciones y se realizaron un total de 33,6 mil horas de formación, en las cuales participó un 99% de los trabajadores de la empresa, lo que corresponde a un 100% mujeres y 98.2% hombres. Lo anterior representa una media de 57,3 horas de capacitación por trabajador y una inversión de US$ 1.216 por trabajador (ver detalles en **Capítulo 9 Anexos**).

12%

de la dotación femenina fue promovida

10%

de la dotación masculina fue promovida

Evaluación de desempeño

(GRI 404-3)

La evaluación de desempeño es una herramienta que nos permite identificar oportunidades de mejora y oportunidades de crecimiento en el desarrollo profesional de nuestros trabajadores. Durante el año 2022 el 98% de nuestros colaboradores fue evaluado.

98%

de mujeres evaluadas

98%

de hombres evaluados

Relaciones laborales

(GRI 2-30, T3-1, T3-2, T3-5)

Con el fin de preservar la confianza y el diálogo en nuestro equipo, desde hace años mantenemos reuniones habituales con los dos Sindicatos de la empresa. No hubo negociación colectiva durante el 2022.

Un

73%

del total del personal de Transelec está sindicalizado.

Cumplimos

30 años(*)

sin huelgas.

Clima Laboral

(T3-4)

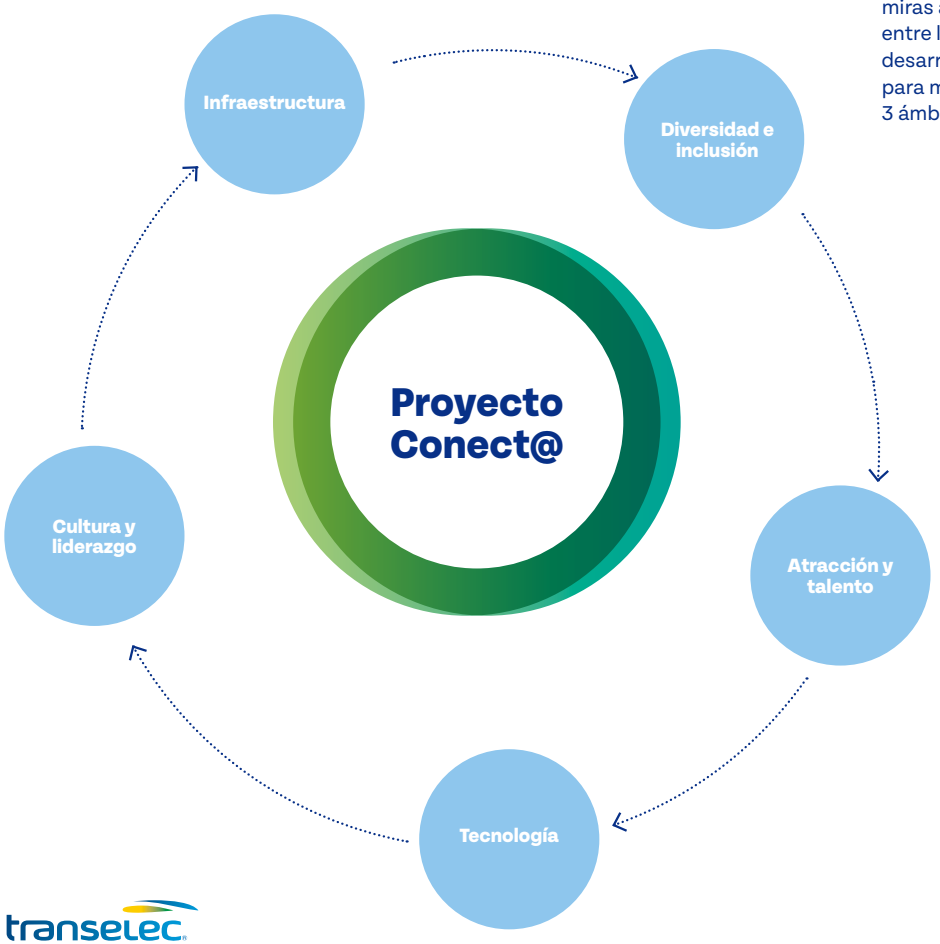
Durante el año 2022 realizamos medición del clima laboral a través de la encuesta de salud organizacional Organization Health Index (OHI), encuesta gestionada por la consultora McKinsey, la cual busca medir la salud organizacional de forma analítica y comparativa y es aplicada a más de 2.500 empresas en el mundo. El resultado de esta encuesta arrojó un 75% a nivel global y nos ubicó en el segundo cuartil a nivel mundial. A partir de los resultados, las diferentes vicepresidencias definieron planes de acción para reforzar los puntos más débiles identificados en la encuesta.

(*)Transelec es considerada un empresa estratégica por lo que sus trabajadores no se pueden ir a huelga.

Bienestar

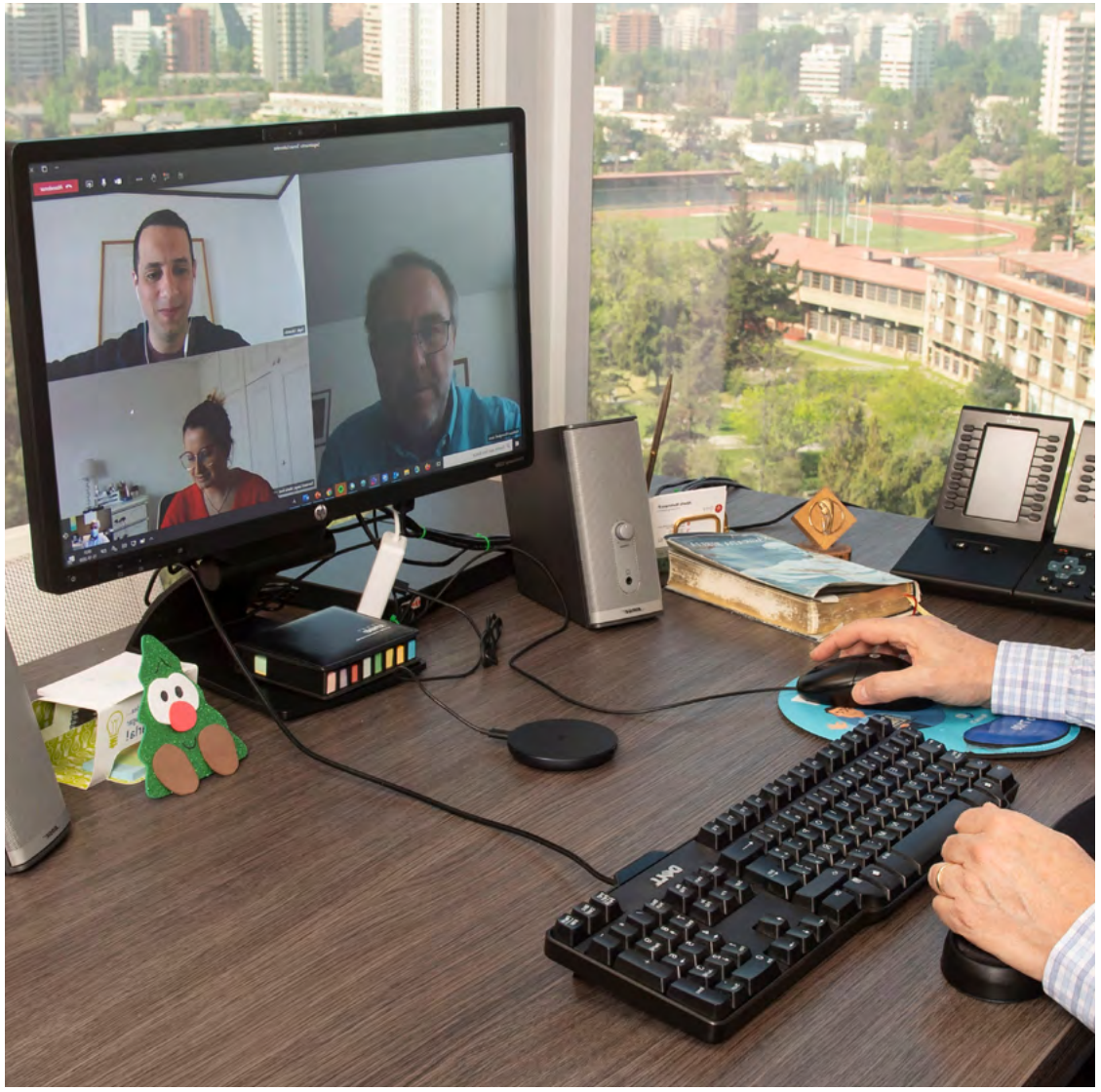
Proyecto Conect@

El objetivo de Conect@ es hacer sostenible una nueva forma de trabajar acorde a los desafíos del negocio de hoy y del futuro, considerando diferentes aspectos que impactan a las personas: Atracción y talento, diversidad e inclusión, infraestructura, tecnología, liderazgo y cultura.



Conect@ busca tener un modelo que funcione a lo largo del tiempo, y se adapte a las necesidades, tanto de los colaboradores como de Transelec, con miras al trabajo colaborativo y eficiente entre las personas. Para ello, se están desarrollando un grupo de indicadores para medir el resultado del proyecto en 3 ámbitos:

- Desempeño del Negocio y Productividad de personas
- Salud Organizacional (OHI)
- Talento (Atracción y Retención)



Plan de beneficios definidos

(GRI 201-3, 401-2, 401-3, CMF 5.8 iv)

Los beneficios para nuestro equipo se encuentran establecidos en las distintas leyes, decretos, estatutos y jurisprudencia que regulan la relación laboral entre trabajadores y empresa.

Trabajo remoto y horas de trabajo flexible

Promover esfuerzos en diversidad e inclusión

Beneficios al momento de tener un familiar directo con una enfermedad grave.

Extender actividades a familiares de Transelec.

Mantener espacios de diálogo entre las diferentes áreas de la compañía.

Instalaciones para lactancia materna.

Tarde libre el día del cumpleaños

Apoyo para guarderías. Se cuenta con el beneficio legal de sala cuna hasta los 2 años, sin embargo la colaboradora puede optar por el beneficio empresa de contar con un cuidador en casa, especializado para ese rol.(*)

Aporte de la empresa para financiar el Club Transelec: esta organización, dedicada al bienestar, recreación y esparcimiento, es financiada por aportes de los colaboradores y de la Empresa.

Los beneficios adicionales que la compañía otorga apuntan a crear un ambiente de satisfacción familiar, buscando equilibrar el mundo laboral con la vida personal de cada uno de los colaboradores de Transelec.

Los beneficios colectivos, los cuales están establecidos en los 2 contratos colectivos suscritos entre Transelec y sus sindicatos, cubren al personal sindicalizado y los extensivos que cancelan el 75% de la cuota sindical.

En este caso, los beneficios pueden variar dependiendo del perfil de pago del colaborador beneficiario. Algunos de estos beneficios son superiores a lo establecido en la ley, por ejemplo, el porcentaje que se aplica al valor hora de sobretiempo, el número de horas extras que se pagan en caso de trabajar en un día domingo o festivo, días de permiso en caso de fallecimiento de un hermano, entre otros.

(*) El beneficio se extiende hasta los 2 años, y con un monto en dinero menor hasta el tercer año de vida del niño o niña.

Permiso Parental

(GRI 401-3, CMF 5.7)

Respecto al período de descanso previo y posterior al nacimiento de un hijo y otros tipos de tuición y cuidado, aplicamos los establecido por ley chilena, apoyando la corresponsabilidad de los padres cuando solicitan el permiso postnatal paternal de 5 días.

Para conocer más detalles sobre el promedio de días utilizados para el permiso postnatal de nuestros colaboradores, desagregado por cargo, CMF 5.7 ver **Capítulo 9 Anexos**.

Reincorporación después de la maternidad				% de personas que hicieron uso de su permiso postnatal (sobre el total de personas elegibles para hacer uso de tales permisos)	
Mujeres que se reincorporaron	**% de Reincorporación**	**Mujeres que siguen trabajando más de 12 meses posterior a su regreso del postnatal**	**% de mujeres que siguen trabajando 12 meses después**	**Hombres**	**Mujeres**
2	100%	100%	100%	100%	100%

Salud y Seguridad Ocupacional

(GRI 403-1, 403-3, CMF 5.6)

Nuestra prioridad como compañía es velar por la salud y seguridad de nuestros trabajadores, contratistas y vecinos de nuestras instalaciones. Es por eso que nos aseguramos de que todas las labores de nuestros colaboradores se realicen cumpliendo con los estándares y procedimientos establecidos.

Para generar un entorno laboral seguro y saludable para todos los trabajadores propios y contratistas de Transelec, contamos con nuestro Sistema de Gestión de Salud y Salud Ocupacional (SSO), certificado bajo la norma ISO 45001:2018 y el modelo de Cultura de Seguridad Industrial del Instituto ICSI de Francia. Este sistema integrado tiene por alcance a todos los trabajadores propios y contratistas de Transelec.

Transelec y nuestro Organismo Administrador del Seguro de Accidentes Laborales, Mutual de Seguridad de la CChC renuevan anualmente el plan de trabajo que gestiona los aspectos esenciales del seguro de la Ley 16744, incorporando nuevos focos o metodologías para la prevención de los accidentes de trabajo. Esto nos permite identificar y gestionar constantemente los riesgos a los que están expuestos nuestros trabajadores.

Indicadores de Seguridad y Salud Ocupacional 2022(*)(**)

(GRI 403-8, 403-9, 403-10, CMF 5.6, SASB IF-EU-320a.1)

Salud y seguridad de nuestros trabajadores

Tasa de accidentabilidad 2022

0,2%

Tasa de siniestralidad 2022

7,8%

Salud y seguridad de nuestros contratistas

Tasa de accidentabilidad 2022

0,4%

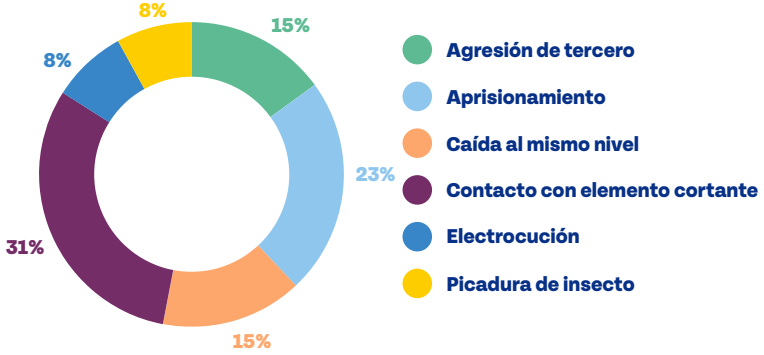
Tasa de siniestralidad 2022

8,5%

- 0 Fatalidades
- 100% de nuestros trabajadores directos están cubiertos por el sistema de salud y seguridad laboral, en relación a la dotación total
- 100% de trabajadores indirectos están cubiertos por el sistema de salud y seguridad laboral
- 0 enfermedades laborales de los trabajadores asociadas a enfermedades profesionales

Principales accidentes laborales de contratistas

(GRI 403-10, CMF 5.6)



(*) Metas en página 85
(**) La tasa de siniestralidad se calcula en función de los días perdidos por accidentes durante el año.

Modelo de cultura de seguridad

En Transelec tenemos el deseo de ir más allá y trabajar por una Cultura sin accidentes, con el propósito de que todas las personas que trabajen con nosotros tengan la seguridad de que sus vidas son valoradas y resguardadas. Contamos con un Modelo de Cultura de Seguridad, del cual derivan lineamientos y planes de trabajo alineados con sus siete pilares.

Como elemento de este modelo, contamos con la Estrategia de Organización Justa, la cual busca:

- Establecer y definir una línea clara entre una conducta aceptable y una conducta no aceptable, así como también las acciones necesarias para reconocer, corregir y/o sancionar.
- Que los trabajadores puedan reportar situaciones potencialmente riesgosas sin temor a ser sancionados, y la organización tenga la oportunidad de generar acciones de mejora sobre los factores que provocan errores.
- Ser una política o norma discutida, revisada y legitimada por los miembros de la organización en su conjunto.

Identificación de riesgos y peligros

(GRI 403-2, 403-7, CMF 3.6)

Para identificar los peligros que pueden impactar la salud y seguridad de nuestros colaboradores y contratistas, y evaluar los riesgos asociados, contamos con un procedimiento llamado TPE 431. Mediante este procedimiento generamos un Indicador de Riesgos que nos ayuda a orientar nuestra Gestión de Riesgos Críticos focalizado en los Riesgos Críticos o Altos.

Identificamos y evaluamos riesgos de forma continua, con ello entregamos herramientas para que nuestros propios trabajadores puedan reconocer y comunicar nuevas situaciones de peligros, mejorando así nuestra gestión. Las principales herramientas con las que contamos son:

- Programa de Reportabilidad
- Campaña Stopwork
- Análisis de Seguros de Trabajo
- Charlas de Seguridad previa al trabajo

Este año 2022 implementamos la nueva plataforma de Reportabilidad de Transelec la cual se enmarca dentro de nuestra Estrategia de Reportabilidad y nuestro foco de Digitalización de procesos, permitiendo la identificación y comunicación dinámica de nuevos riesgos. A través de esta nueva plataforma podremos abordar la gestión de Seguridad con información de indicadores predictivos. De esta manera, se busca desarrollar en todos los trabajadores de Transelec el hábito de reportar, informar y/o proponer ideas de mejora a todo nivel organizacional, fortaleciendo la comunicación constante y la gestión dinámica de riesgos.

Peligros que causaron accidentes laborales y acciones desarrolladas para eliminar dicho peligro

Falta de supervisión / liderazgo.

Permisividad con los contratistas.

Exceso de confianza.

Errores de planificación.

No cumplir procedimientos y/o normas de Trabajo eléctrico.

El principal desafío que nos dejó la pandemia (COVID-19) en términos de Salud y Seguridad Operacional es la necesidad de abordar los riesgos psicosociales. Este año 2022 los evaluamos a través de la encuesta ISTAS 21, resultando en nivel bajo todos los centros de trabajo, lo que nos da una buena base para construir un robusto programa de Salud Mental Laboral.

Comités Paritarios

(GRI 403-3, 403-4)

Los comités paritarios de Transelec poseen programas bianuales de trabajo que permiten asegurar la participación y consulta de los trabajadores, permitiendo un flujo constante de información que alimente los procesos de identificación de nuevos peligros.

Durante el 2022, se retomó la práctica de llevar a cabo el Encuentro de Comités Paritarios, con el objeto de aumentar la participación y el valor de la gestión de los comités paritarios de Transelec.

Comités Paritarios

Nombre del Comité de Salud y seguridad empleado-empresa	Cantidad de empleados representados	Principales actividades del año	Principales responsables	Frecuencia de reuniones
Comité Paritario Gerencia Norte Grande	33	Inspección, difusión e investigación de accidentes	Los 6 miembros titulares	Mensual
Comité Paritario Gerencia Norte Chico	44			
Comité Paritario Gerencia Centro	41			
Comité Paritario de Gerencia Centro Sur	33			
Comité Paritario de Gerencia Sur Concepción	34			
Comité Paritario de Gerencia Sur Temuco	22			
Comité Paritario Casa Matriz	382			

Formación y cursos en temas de seguridad y salud en el trabajo

(GRI 403-5, 403-6; CMF 5.8, T10-2)

Anualmente se desarrolla un programa que recoge las necesidades de capacitación, formación y entrenamiento para entregar a los trabajadores las herramientas necesarias para identificar y controlar los riesgos de seguridad y salud en el trabajo.

El programa anual de capacitación considera, entre otros, los siguientes ámbitos temáticos:

1. Riesgos Críticos
2. Requerimientos Legales.
3. Responsabilidad Legal.
4. Competencias y entrenamiento en Riesgos Críticos y Emergencias.
5. Cultura de Seguridad.
6. Sistema de gestión ISO.
7. Organización Justa.

Número de cursos de salud y seguridad dictados a empleados propios

42

Horas de formación en salud y seguridad a empleados propios

5.941

Número de trabajadores propios capacitados en salud y seguridad

330

Número de cursos de salud y seguridad dictados a contratistas

18

Horas de formación en salud y seguridad a contratistas

75.898