



# Reporte de Sostenibilidad 2021

<b>Razón social</b>	Transelec S.A.
<b>RUT</b>	99.520.000-7
<b>Tipo de entidad</b>	Sociedad Anónima Abierta
<b>Constitución</b>	06 junio 2006, Santiago
<b>Domicilio legal</b>	Orinoco N°90, Piso 14, Las Condes. Santiago. Chile.
<b>Sitio web</b>	www.transelec.cl
<b>Contenidos</b>	Gestión Social
<b>Diseño y diagramación</b>	Grupo Oxígeno
<b>Imágenes</b>	Banco de imágenes de Transelec
<b>Dirección general del reporte</b>	Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad
<b>Punto de contacto</b>	Mireya Leyton, mleyton@transelec.cl

*\* El siguiente reporte corresponde a Grupo Transelec, el cual incluye Transmisora del Pacífico S.A., Transelec Concesiones S.A. Transelec S.A. e Inversiones CyT Ltda.*

# Índice

<b>Carta Andrés Kuhlmann, Gerente General de Transelec</b>	<b>4</b>
<b>Entrevista a Arturo Le Blanc, nuevo Gerente General</b>	<b>5</b>
<b>Nosotros</b>	<b>6</b>
Quiénes somos	6
Nuestros negocios	8
Destacados 2021	10
Gobierno corporativo	12
Ética y cumplimiento	17
Gestión de Riesgos	20
Gestión de la sostenibilidad	21
Nuestros grupos de Interés	24
Responsabilidad financiera y huella de valor	27
<b>Nuestra Gestión</b>	<b>30</b>
Nuestro equipo	31
Salud y Seguridad Ocupacional	39
Nuestras operaciones	42
Proveedores y contratistas	51
<b>Nuestro Entorno</b>	<b>54</b>
Medioambiente y Comunidades	55
Desempeño ambiental	56
Nuestra relación con la comunidad	60
<b>Anexos</b>	<b>63</b>
Acerca de este reporte	64
Materialidad	64
Enfoques de gestión	65
Trazabilidad del desempeño sostenible	68
Índice de contenido GRI	73



## 15 años liderando para una gestión sostenible

Me tocó liderar Transelec durante 15 años, un periodo en que la empresa ha sido protagonista en los cambios de paradigma que ha vivido la industria.

En este tiempo pasamos de ser casi la única transmisora operando en el país a movernos en el competitivo escenario actual con múltiples actores; nos pusimos al centro de la transición para descarbonizar la matriz energética, conectando el rápido crecimiento de la generación renovable; y hemos innovado sistemáticamente para avanzar en transformación digital, aportando inteligencia y automatización a la mantención de activos, lo que redundo en menor riesgo de falla, menos tiempos de desconexión y mayor robustez del servicio.

Pero si hay algo de lo que me enorgullece particularmente de estos 15 años es -impulsado por el Directorio y acompañado por el Comité Ejecutivo- haber puesto la sostenibilidad al centro de la estrategia de negocio de la compañía. Junto a ello, en

2009 comenzamos a informar con total transparencia a través de nuestro Reporte de Sostenibilidad anual.

Hoy presentamos el 13° Reporte de Sostenibilidad de Transelec, un reflejo de cómo en toda la gestión la compañía buscamos, por una parte, maximizar los esfuerzos de mitigación y compensación de los impactos ambientales y sociales asociados al desarrollo y operación de nuestras instalaciones y, por otra, cuidar y fortalecer permanentemente el cuidado medioambiental y los vínculos de confianza y de largo plazo con comunidades vecinas así como con nuestros distintos públicos de interés.

Hoy este es un Reporte de Sostenibilidad especial para mí. Por un lado, las crisis que estamos enfrentando en el mundo, como la guerra entre Rusia y Ucrania, los alarmantes resultados entregados por el Panel Intergubernamental de Cambio Climático, así como los importantes desafíos que

enfrentamos en Chile, como la crisis hídrica y climática, y las mayores expectativas de la sociedad civil respecto del mundo público y privado, no pueden sino confirmar que la ruta que comenzamos hace 13 años atrás con nuestro primer Reporte fue la correcta. Pero adicionalmente, este Reporte es especial para mí ya que es el último que firmaré como gerente general de Transelec. El mayo de 2022 dejó Transelec tras 15 años, y a partir de esa fecha Arturo Le Blanc toma la posición de gerente general, luego de más de 10 años como vicepresidente Legal y de Regulación de la compañía. Estoy convencido que Arturo, junto a cada uno de los colaboradores y colaboradoras de la empresa, pondrá su sello personal y al mismo tiempo dará continuidad con la mirada y con el compromiso con la sostenibilidad que imprimen nuestros accionistas.

**Andrés Kuhlmann**

Ex gerente general de Transelec



***A pocas semanas de haber asumido la gerencia general de Transelec, Arturo Le Blanc nos entrega algunos acercamientos desde su gestión a los temas de sostenibilidad, los que desde el Equipo Ejecutivo de la compañía ya manejaba desde hace varios años.***

Entrevista a Arturo Le Blanc

## El desafío de la Sostenibilidad

### ***¿Cuál es la importancia de la sostenibilidad para las compañías hoy en Chile?***

Al interior de Transelec estamos convencidos que la sostenibilidad es un pilar fundamental. De no ser así, las compañías no van a subsistir, es así de simple. A mí modo de ver, la sostenibilidad es un pilar necesario para el mundo empresarial y, en el ambiente en que estamos, es una contribución mínima que como empresa hacemos al país.

### ***¿Cuáles crees que son los principales desafíos de sostenibilidad para Transelec en el futuro, en el contexto de cambios regulatorios y de nuevos negocios?***

Los desafíos en sostenibilidad son cada vez más exigentes, pero tenemos una ventaja: en Transelec, al margen de lo que diga la ley, ya venimos aplicando un estándar de sostenibilidad más alto de lo que se nos exige. Entonces, en ese sentido, seguramente vamos a tener que revisar qué cosas tenemos que mejorar y qué cambiar, pero ya estamos bien encaminados para estos nuevos desafíos que tendremos que enfrentar en nuestro país, que son un reflejo del ambiente más exigente que se vive a nivel global.

Vamos a tener desafíos mucho más grandes asociados a la licencia social con respecto a las comunidades indígenas y no indígenas (tanto rurales como urbanas), para el desarrollo

y posterior operación de nuestros proyectos, infraestructura necesaria para el sistema eléctrico nacional, y para permitir, entre otras cosas, la tan anhelada descarbonización de nuestra matriz energética.

Y si bien creo que tenemos un estándar alto, obviamente vamos a tener que revisar en detalle lo que hacemos, qué cosas hay que hacer de una manera distinta y qué cosas hay que mejorar porque siempre hay oportunidades que debemos aprovechar.

A esto me gustaría agregar la ética y la forma de hacer negocios de forma integra. Hemos entendido que parte del malestar que existe en la comunidad y en la sociedad -muchas veces justificado- se debe a que no se han respetado los estándares éticos en la sociedad. El asegurar altos estándares éticos es un deber muy importante de la compañía para con la sociedad.

### ***¿Parte de lo recorrido por los accionistas de Transelec les ha dado algunas señales de cómo avanzar en el camino de la sostenibilidad?***

Efectivamente, en nuestro caso los estándares de sostenibilidad de nuestros accionistas (empresas canadienses y una empresa china) en muchos casos es ejemplar y nos ha mostrado algunas formas de trabajo interesantes a desarrollar. Por

ejemplo, la relación con las comunidades y el entendimiento de incorporarlas en forma temprana al desarrollo de los proyectos, incluso en etapa de diseño, para analizar lo que se puede trabajar en forma conjunta.

Respecto de la relación con comunidades indígenas, hemos entendido que las realidades que enfrentan nuestros accionistas en Canadá y en China son distintas a las nuestras, pero la disposición abierta al diálogo y a la búsqueda de soluciones en forma conjunta es uno de los aprendizajes que hemos venido aplicando hace años en la Compañía. Es importante mencionar que la primera consulta indígena desarrollada en área urbana en Chile, en el marco del Convenio 169 de la OIT, fue hecha por Transelec, en el desarrollo de un proyecto de energía para aumentar la capacidad eléctrica de la Subestación Neptuno del Metro de Santiago en el año 2015, por lo que tenemos años ya en el diálogo con comunidades indígenas tanto en el marco del Convenio 169 como fuera de éste.

Finalmente, me gustaría destacar con especial importancia los estándares y políticas en seguridad laboral transmitidos y exigidos por nuestros inversionistas, materia en que nuestros accionistas son líderes a nivel mundial, quienes nos están permanentemente desafiando a mejorar desde hace más de 15 años, cuando ingresaron a la propiedad de nuestra Compañía.



# Nosotros

**Nos impulsa que los clientes residenciales y las industrias cuenten con energía eléctrica de forma continua y cada vez más limpia, contribuyendo a mejorar su calidad de vida y el desarrollo del país.**

## 1. ¿Quiénes somos?

**Somos la compañía de transmisión eléctrica más importante de Chile. Transportamos la energía desde sus fuentes de generación hasta las ciudades y a usuarios industriales y mineros.**

**Desarrollamos y operamos proyectos cuidando el medioambiente y sus impactos en las comunidades vecinas, contribuyendo al desarrollo local.**

**Buscamos que los clientes residenciales y las industrias dispongan de un suministro eléctrico continuo.**



## Nuestro alcance:



**10.045**

kilómetros de líneas de transmisión.

**69**

subestaciones<sup>1</sup>



**592**

colaboradores<sup>2</sup>

**3.508**

contratistas



**89,6%** de participación en el Sistema Eléctrico Nacional en las líneas de alta tensión de 154 kV.

**37,8%** en líneas de 220 kV

**23,1%** en líneas de 500 kV.

**9,6%** en líneas de 66 + 110 kV



**\$306** miles de millones

en ingresos (61% provenientes del Sistema Nacional; 23% de Sistemas Zonales; 14% de Sistemas Dedicados y 2% de Servicios)\*.

**\$248\*\*** miles de millones EBITDA



Los accionistas finales de Transelec S.A. son **China Southern Power Grid International** (CSG, con un **27,79%**), **Canada Pension Plan Investment Board** (CPP, con un **27,73%**), **British Columbia Investment Management** (BCI, con un **26,00%**) y **Public Sector Pension Investment Board** (PSP, con un **18,48%**).



## 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.**

## Visión

**Ser líderes del negocio de la energía en Chile, generando valor para nuestros accionistas y la sociedad.**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Total de trabajadores propios en Transelec S.A. al 31/12/2021.

# Nuestros negocios

**Somos propietarios y operadores de la mayoría de las instalaciones de transmisión eléctrica que conforman el Sistema Eléctrico Nacional, por lo que tenemos un importante rol en el desarrollo energético de Chile.**

**Nuestros clientes son los usuarios que retiran o inyectan energía a los sistemas de transmisión, es decir, generadoras y distribuidoras eléctricas, clientes industriales y mineros.**

• **Sistema Nacional:**

Líneas y subestaciones interconectadas que constituyen un mercado eléctrico común, económicamente eficiente y que provee de un abastecimiento continuo de energía.

• **Sistemas zonales:**

Instalaciones interconectadas con el sistema eléctrico que abastecen exclusivamente a grupos de consumidores finales libre o regulados, generalmente ubicados alrededor y en las ciudades

• **Sistemas dedicados:**

Líneas y equipos de transmisión para el suministro de energía a clientes no regulados para evacuar la producción de una central o un grupo de centrales generadoras.

• **Negocios adyacentes:**

Negocios cercanos al core de Transelec, como almacenamiento de energía, proyectos de infraestructura para grandes clientes industriales (por ejemplo, sistemas de impulsión y desalación de agua) y desarrollo de fibra óptica, aprovechando la infraestructura existente de transmisión y satisfaciendo las necesidades operacionales de Transelec.





# Estrategia de creación de valor

Nuestra estrategia de creación de valor se orienta a concretar nuestra visión de ser líderes en el negocio de la energía en Chile generando valor para nuestros Grupos de Interés. Para ello, creemos fundamental contar con una organización:

Movilizar estos atributos dentro de nuestra organización nos permite cumplir las metas asociadas a cada una de nuestras palancas estratégicas:



# Destacados en 2021

## Gobierno corporativo e integridad

**12,5% de mujeres** en el Directorio<sup>3</sup>.

**19 denuncias** recibidas en 2021 en nuestro Canal Ético, **80%** resueltas en el año.

**0 denuncias** por discriminación y competencia desleal.

**0 multas** por incumplimiento de leyes o regulaciones en materia social o económica<sup>4</sup>.

**80%** de colaboradores y 100% de Directores capacitados en temas de anticorrupción.

## Desempeño financiero

**US\$1.350 millones** comprometidos de inversión por más de cinco años.

**\$306 miles de millones** en ingresos\*.

**US\$ 4.170 millones** de activos en operación.

**US\$503,95 millones** de valor económico generado.

**US\$319,58 millones** de valor económico distribuido.

## Nuestra gente

**592** colaboradores al 31 de diciembre del 2021.

**29 años** sin huelgas.

**3.508** contratistas.

**0** fatalidades.

**US\$1.126 invertidos** por trabajador en capacitación.

\*Ingresos corresponden a Transelec S.A.

<sup>3</sup> En el mes de marzo del año 2022 se incorpora una nueva Directora, la señora Ximena Clark Nuñez.

<sup>4</sup> Se considera que una multa es significativa cuando supera US\$1.000.000

## Seguridad energética

**0,066 horas** tiempo medio de interrupción del servicio por cliente (SAIDI).

**3,2 fallas/1.000 Km de líneas** alcanzó el indicador Tasa de Desconexiones.

**3 eventos de alto impacto** (con más de una hora de interrupción)

**1 evento de robos** a las instalaciones de Transelec consumados

**385,57 MWh** de Energía No Suministrada por fallas.

## Clientes en el centro

**95%** de satisfacción<sup>5</sup>.

**1.009 MW** de energías renovables fueron conectadas al Sistema Interconectado por Transelec en 2021.

**48 proyectos** en el portafolio de innovación.

## Valor compartido con nuestras comunidades

**US\$1.060** de inversión a la comunidad.

**0 conflictos** o incidentes con la comunidad.

**26 comunidades** con programas de participación.  
**1 reclamo** por impacto en las comunidades.

**3.506 beneficiados** de nuestros programas de inversión social.

## Gestión ambiental

**120 hectáreas** reforestadas.

**78%** de residuos industriales no peligrosos fueron reciclados.

**86% de residuos** industriales peligrosos reciclados.

**34.039 GJ** de energía consumida.

<sup>5</sup> Cifra correspondiente a la evaluación global de clientes, obtenida a través de una encuesta anual vía web a una muestra de nuestros principales clientes. En la medición se consideran clientes del área de Conexiones, de Negocios y de Conelsur.



# Gobierno corporativo

## La solidez del gobierno corporativo nos permite enfrentar el presente y los desafíos del futuro, garantizando la creación de valor para Transelec y sus grupos de interés.

Somos una sociedad anónima sometida a las directrices de la Comisión para el Mercado Financiero y a las leyes y regulaciones en materia de Gobierno Corporativo vigentes en Chile. De forma complementaria hemos establecido Principios Generales de Gobierno Corporativo que orienta el actuar de la administración de la compañía, sus filiales y trabajadores.

### Directorio

El Directorio tiene la responsabilidad de liderar la estrategia y el plan de negocios a corto, mediano y largo plazo. Asimismo, define los valores, misión, políticas y prioridades; da seguimiento a la creación de valor y a los sistemas de control de gestión.

Contamos con 8 directores permanentes y 1 suplente, ninguno de los cuales cumple con cargos ejecutivos en la organización.

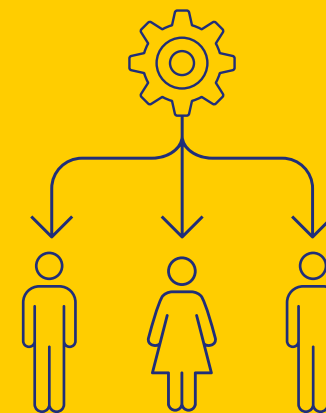
Buscamos que nuestro órgano central esté conformado por personas capacitadas e informadas, es por esto que, para su incorporación, los miembros del Directorio deben completar un proceso de inducción que contempla las principales políticas de la compañía y la normativa más relevante a la que se encuentra sujeta.

De forma adicional, nos ocupamos en mantener al Directorio debidamente formado sobre materias relevantes para la industria o para el ejercicio de su cargo. Durante el segundo semestre del 2021 se llevó a cabo una capacitación relacionada con la revisión del caso Corpesca y su importancia para los directorios. Con el fin de facilitar la comunicación, las firmas y el almacenamiento de documentos relevantes se adoptó la plataforma *Diligent*.

El directorio también realiza una evaluación anual sobre su funcionamiento, materias y diversidad. Lo anterior también aplica respecto de los comités y la relación con la administración.

Nombre	Cargo	Independencia	Profesión	Edad	Nacionalidad
Scott Lawrence	Presidente del Directorio	CPP	Negocios y finanzas	49	Canadiense
Richard Cacchione	Director	PSP	Ingeniería y ciencias contables	67	Canadiense
Jordan Anderson	Director	BCI	Comercio	43	Canadiense
Ganxiang Tang	Director	CSGI	Marketing y contabilidad	42	Chino
Blas Tomic	Director	Independiente	Ingeniero civil industrial	72	Chileno
Juan Benabarre	Director	Independiente	Ingeniero mecánico	71	Chileno
Andrea Butelmann	Directora	Independiente	Economista	63	Chilena
Mario Valcarce	Director	Independiente	Ingeniero comercial	72	Chileno

### Diversidad en el Directorio



**12,5%\***  
mujeres

**50%**  
independientes

**50%**  
chilenos

**50%**  
con menos de 3 años de antigüedad en la organización; **25%** con una antigüedad en la organización entre 3 y 6 años; **25%** con una antigüedad en la organización entre 9 y 12 años.

\* En el mes de marzo del año 2022 se incorpora una nueva Directora, la señora Ximena Clark Nuñez.



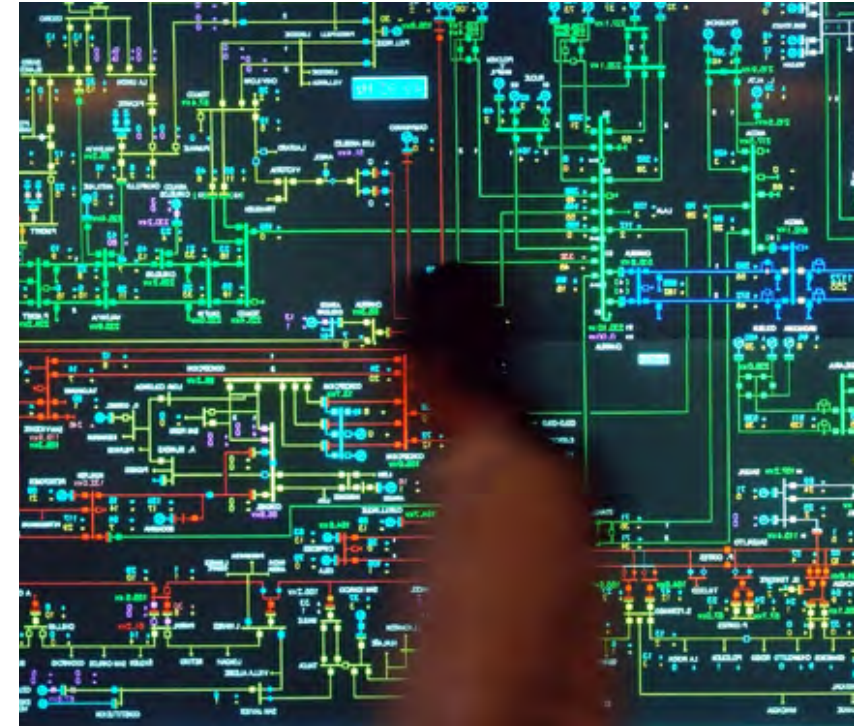
Para apoyar las labores del Directorio, contamos con **6 comités**.

Comité	Objetivo	Periodicidad con que sesiona	Miembros	N° de sesiones	Principales actividades del año	Periodicidad con que reporta al Directorio
<b>Auditoría</b>	Evaluar las materias relacionadas con la selección de auditores externos, revisión de los EEFF, plan de auditoría interna y materias relacionadas con Compliance	Trimestral	Directores y administración	4	Revisión EEFF, auditores externos, Auditoría interna y Compliance	Trimestral
<b>Gobierno Corporativo</b>	Revisar los lineamientos generales del gobierno corporativo, trabajar en las evaluaciones anuales del Directorio, revisar transacciones con partes relacionadas, revisar el Modelo de Prevención de Delitos	Trimestral	Directores y administración	4	Evaluación anual del Directorio, MPD, lineamientos de GC y revisión de transacciones con partes relacionadas	Trimestral
<b>Comité Asesor de Inversiones</b>	Revisar y evaluar las principales alternativas de inversión de la compañía y oportunidades de negocios	Mensual	Directores y administración	12	Recomendar aprobación de nuevas oportunidades de negocios e inversión	Mensual
<b>Finanzas</b>	Revisar decisiones de dividendos, finanzas, impuestos, Business Plan, entre otros.	Trimestral o según necesidad	Directores y administración	5	Revisar decisiones de dividendos, finanzas, impuestos, Business Plan, entre otros.	Trimestral
<b>Recursos Humanos</b>	Revisión de las compensaciones, revisión de la estrategia en cuanto a negociaciones colectivas.	Trimestral	Directores y administración	4	Revisión de las compensaciones, revisión de la estrategia en cuanto a negociaciones colectivas.	Trimestral
<b>Operaciones</b>	Revisión de asuntos relacionados con la operación de la compañía, supervisión de los asuntos de salud y seguridad.	Trimestral	Directores y administración	4	Revisión de la estrategia operacional y asuntos relacionados con accidentes, salud y seguridad	Trimestral

## Equipo de gestión

Ejecutivo	Cargo	Profesión	RUT	Fecha en que asume el cargo
Andrés Kuhlmann Jahn	Gerente General	Ingeniero Civil Industrial	6.554.568-3	01.03.2007 <sup>6</sup>
Arturo Le Blanc	VP de Asuntos Regulatorios y Legales	Abogado	10.601.441-8	01.04.2012
Bernardo Canales	VP de Ingeniería y Desarrollo de Proyectos	Licenciado en Cs. De Ingeniería Mecánica	11.565.097-1	01.11.2020
Claudio Aravena	VP de Personas y Desarrollo Organizacional	Ingeniero Comercial	9.580.875-1	01.08.2007
David Noe	VP de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad	Ingeniero Civil Industrial	10.502.232-8	01.03.2016
Rodrigo López	VP de Operaciones	Ingeniero Civil Eléctrico	7.518.088-8	01.07.2010
Sebastián Fernández	VP de Desarrollo de Negocios	Ingeniero Comercial	10.673.365-1	15.04.2019
Francisco Castro	VP de Finanzas	Ingeniero Civil Industrial	9.963.957-1	01.10.2009

<sup>6</sup> Andrés Kuhlmann dejó el cargo de Gerente General de Transelec el 30 de abril del 2022: <https://www.transelec.cl/nuevo-gerente-general-transelec/>



El equipo de gestión se organiza en Comités Ejecutivos para planificar y coordinar conjuntamente el trabajo de cada área de la Compañía:

Comité	Objetivo	Periodicidad con que sesiona	Miembros
Comité Ejecutivo	Revisar las principales materias de cada vicepresidencia	Semanal	Gerente General, Vicepresidentes, Fiscal y Gerente de Regulación e Ingresos.
Comité de Negocios	Revisar los principales negocios que lleva la compañía y el estado de proyectos.	Mensual	Vicepresidentes, gerentes y subgerentes del área de negocios.
Comité de proyectos	Revisar los proyectos actuales y futuros.	Mensual	Gerente General, Vicepresidentes.
Comité de Ética	Revisar los casos denunciados en el Canal Ético de Transelec	A requerimiento de la Oficial de Cumplimiento	Gerente General, Fiscal y Vicepresidente de Personas.
Comité de Resultados y Gestión de Valor	Revisar los resultados trimestrales del negocio luego de cada periodo, más el forecast del año.	Trimestralmente	Gerente General, Vicepresidentes.
Comité de Agenda Regulatoria	Revisar principales temas regulatorios contingentes.	Mensual	Vicepresidentes, Fiscal y Gerente de Regulación e Ingresos.
Comité de Gestión de Tecnologías	Evaluar las iniciativas en diversas dimensiones para decidir la pertinencia de su ejecución.	Mensual	Compuesto por 3 mesas de trabajo: Mesa financiera compuesta por el jefe de gestión de productividad y un analista. Mesa técnica compuesta por el Subgerente de TI, el jefe de Seguridad de la Información, entre otros miembros de TI. Mesa estratégica compuesta por el Gerente de Innovación y Transformación Digital, la Jefa de Calidad, entre otros.
Comité de Abastecimiento	Revisar licitaciones cuando éstas superan los US\$10MM.	A requerimiento cuando existen adjudicaciones sobre US\$10MM.	Gerente General, Vicepresidente de Operaciones, Vicepresidente de Ingeniería y Proyectos, y Vicepresidente de Finanzas.
Comité de Gestión de Activos	Contar con aprobaciones de algunos elementos estratégicos de la implementación del sistema de gestión de activos. Está ligado al proceso de implementación del Sistema de Gestión de Activos (SGA).	A requerimiento del Gerente de Gestión de Activos.	Gerente General, Vicepresidentes y equipo de Gerencia de Gestión de Activos.

**Comité del Sistema de Gestión Integrado**

Integrado por dos comités; el ejecutivo y el operativo.

El comité ejecutivo da seguimiento y medición del Sistema de gestión, en el marco de las normas ISO 45001, 14001 y 9001, para los sistemas que tiene implementado la compañía.

El comité operativo tiene como objetivo implementar sesiones operativas para desarrollar ciertos tópicos relacionados a Salud y Seguridad Ocupacional, Medioambiente y Calidad.

Ambos comités sesionan 4 veces al año, en meses distintos.

Comité Ejecutivo compuesto por el Gerente General, Vicepresidente de PO, VPAC&S, VPI, Vicepresidente de Personas, Vicepresidente de Negocios y un representante de legal, además del Gerente de Activos y un Gerente de Desarrollo de proyectos, Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional y su Equipo, Representantes de Medio Ambiente y Jefa de Calidad.

Comité Operativo compuesto por VPO, VPAC&S, VPI, además del Gerente de Activos y 1 Gerente de Desarrollo de proyectos, Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional y su Equipo, Representantes de Medio Ambiente y Jefa de Calidad.



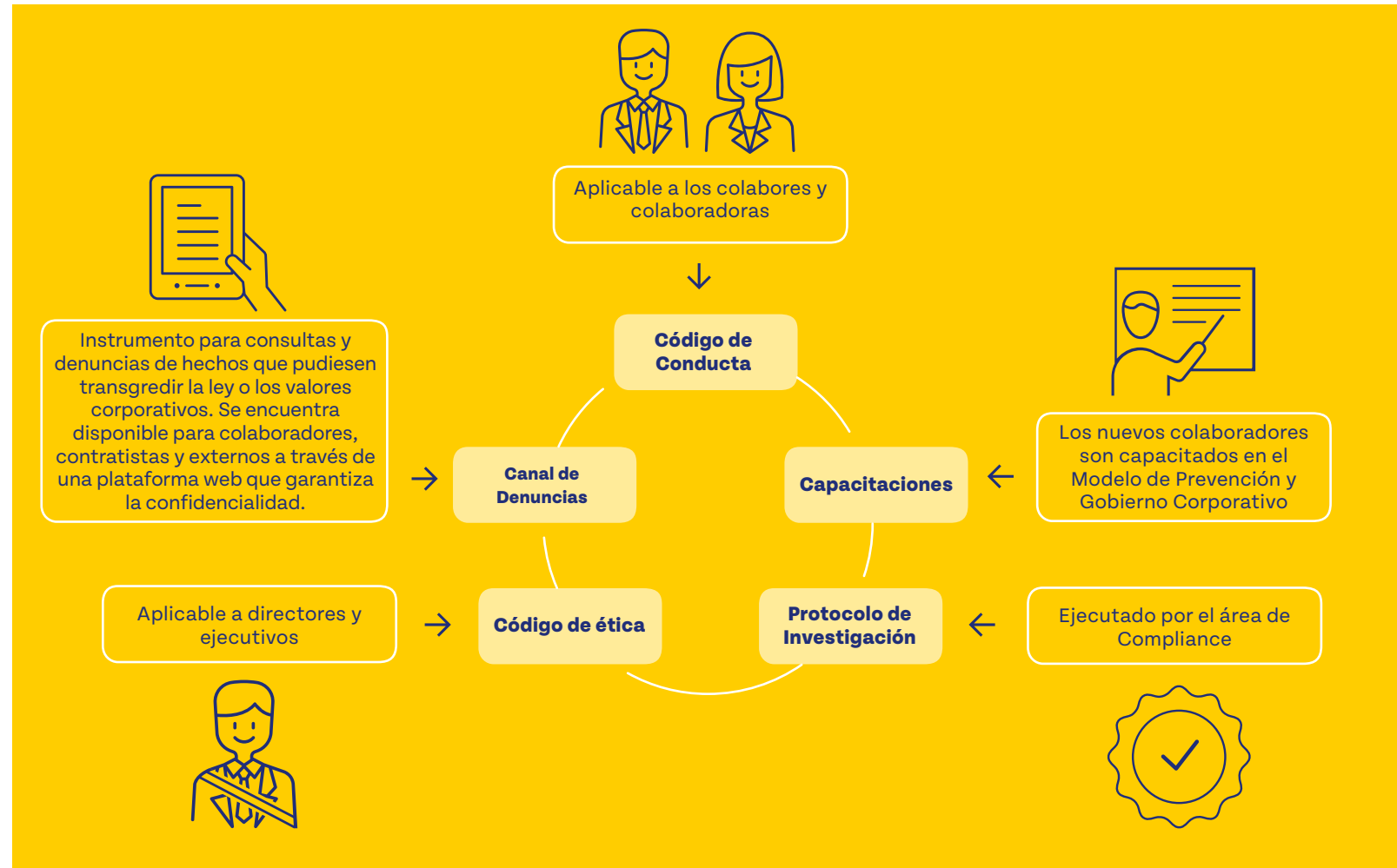


# Ética y cumplimiento

A través del modelo de integridad reforzamos el compromiso por un actuar ético, en donde cada colaborador es un embajador de nuestra cultura.

## Modelo de integridad

Dado que nuestro negocio es a largo plazo, es imprescindible construir relaciones de confianza con nuestros clientes, accionistas, inversionistas, reguladores y la ciudadanía. Por lo mismo, aspiramos a nuestros principios estén al centro de las decisiones y acciones de la compañía. Nuestro Modelo de Integridad tiene como objetivo prevenir y detectar oportunamente conductas reñidas con la ética, convirtiendo a cada colaborador en un embajador de la cultura ética de la compañía.



# Gobernanza de la ética

## **Comité de Gobierno Corporativo del Directorio:**

Dirige a la organización en prevención de conductas contrarias a la ética, capacitaciones al Directorio y elección de sus miembros.

## **Comité de Auditoría del Directorio:**

Supervisa la aplicación y certificación del Modelo de Prevención de Delitos, además de examinar y dar seguimiento al cumplimiento del plan anual de auditoría.

## **Compliance Officer:**

Desarrolla el Programa de Compliance Corporativo, elabora y revisa políticas, establece programas de capacitación. Es independiente y reporta las investigaciones al Comité de Auditoría.

## **Auditoría Interna:**

Ejecuta revisiones en diversos ámbitos basándose en un análisis de riesgos estratégicos con el objetivo de garantizar que las operaciones se lleven a cabo con altos estándares.



## Prevención del delito y anticorrupción

Contamos con un Modelo de Prevención de Delitos. Junto a ello, tenemos políticas de donaciones, de regalos e incentivos, autorizaciones de compras, entre otros.

Para evaluar riesgos de corrupción en la organización, se llevan a cabo auditorías anuales a los controles del Modelo de Prevención de Delitos y a partir de éstos se detectan los riesgos. Hoy, nos encontramos en un proceso de actualización de nuestro MPD vigente lo que ha implicado entrevistas con los dueños de los procesos para un levantamiento general de riesgos.

Comunicamos nuestro Modelo de Prevención a través de:

- Canales de comunicación interna, principalmente mails.
- Cápsulas (videos) sobre información relevante del Modelo de Prevención de Delitos
- Capacitaciones a los trabajadores de diferentes áreas, de forma presencial y/o remota

Comunicación del Modelo de Prevención	2018	2019	2020	2021
% de trabajadores a los que se le ha comunicado	59%	15%	96%	90%
% de directores a los que se le ha comunicado	100%	100%	100%	100%
% de proveedores a los que se le ha comunicado	-	-	-	90%

Capacitación en anticorrupción	2018	2019	2020	2021
% de trabajadores a los que se le ha capacitado	59%	15%	96%	80%
% de directores a los que se le ha capacitado	100%	100%	100%	100%
% de proveedores a los que se le ha capacitado	-	-	-	90%





# Gestión de Riesgos

**En un contexto cada vez más cambiante, la gestión de riesgos es una prioridad para definir y determinar aquellos ámbitos que ponen en riesgo la creación de valor para la compañía y nuestros grupos de interés y definir planes de prevención y mitigación.**

Definimos los principales riesgos del negocio basándonos en los lineamientos de COSO<sup>7</sup> e ISO<sup>8</sup> 31.000. Desde el 2020 realizamos un análisis completo de esta última norma con el fin de integrar progresivamente su enfoque y conceptos en nuestra gestión de riesgos, permitiéndonos identificar de manera más precisa a los responsables y realizar un seguimiento a las medidas de control.

El Directorio en conjunto con la Administración de la Compañía revisan periódicamente la Matriz de Riesgos Corporativos. Por su parte, el área de Gestión de Riesgos levanta información en las distintas áreas para establecer los factores más relevantes, define las mitigaciones y monitorea los planes de acción.

## Principales riesgos y riesgos emergentes

Entre los años 2019 y 2020, debido a la crisis social y la pandemia, surgieron una serie de riesgos que potencialmente podían afectar la continuidad operacional, tales como el robo de cables, incendios, y las restricciones de movilidad por las medidas sanitarias.

Por otro lado, entre los riesgos recurrentes cuentan la seguridad de las personas, la posible oposición de las comunidades a nuevos proyectos, el escenario regulatorio y la correcta evaluación de las oportunidades de negocio.

Periódicamente, capacitamos a los nuevos miembros de las áreas que interactúan con el área de gestión de riesgos para que conozcan los procesos que ésta facilita y apoya. Se llevan a cabo talleres de riesgo para proyectos en desarrollo y protocolos para la toma de decisión informada en torno a inversiones que generan ingresos nuevos para la compañía. Además, se realizan programas de difusión comunicacional de información para que los colaboradores estén al tanto de los riesgos corporativos y de los proyectos y participen del levantamiento y mitigación de éstos.

## Riesgos inherentes a las actividades del negocio

Nombre	Descripción del riesgo	Potencial impacto del riesgo	Acciones de mitigación
<b>Incendios forestales causados por descargas eléctricas</b>	Chispas desde líneas o contacto con elementos combustibles que pudieran generar incendios que afecten activos o a terceros.	Muy alto	Corte y poda de vegetación; mejoras tecnológicas y de diseño de líneas y estructuras; educación preventiva a comunidades aledañas
<b>Incendios forestales causados por terceros que afectan nuestras instalaciones</b>	Quemas de pastizales; alzas de temperatura.	Alto	Corte y poda de vegetación; mejoras tecnológicas y de diseño de líneas y estructuras; trabajo conjunto con empresas forestales para correcto manejo
<b>Brechas de seguridad OT</b>	Cualquier amenaza física a ciberactivos críticos o a sistemas de transporte de información o telecomunicaciones.	Alto	Simulaciones de seguridad; establecimiento de protocolos de continuidad operacional; capacitación y supervisión

<sup>7</sup> Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission que contiene lineamientos para la gestión y control de riesgos.

<sup>8</sup> Estándar de origen internacional que ha sido desarrollado por ISO, y que proporciona los principios y directrices para la gestión de riesgos.



# Gestión de la sostenibilidad

**La Política de Sostenibilidad de Transelec confirma el compromiso de la compañía con el desarrollo sostenible y la excelencia operativa del sistema de transmisión eléctrico, siendo base del actuar de cada uno de los colaboradores.**



<sup>9</sup> Nuestra política de sostenibilidad se encuentra disponible en [www.transelec.cl/wp-content/uploads/2019/05/politica-sostenibilidad-ES.pdf](http://www.transelec.cl/wp-content/uploads/2019/05/politica-sostenibilidad-ES.pdf)

Los desafíos que enfrentamos como compañía provienen de la necesidad que tiene nuestro país por adoptar energías renovables, los cambios que han introducido las innovaciones tecnológicas a la industria eléctrica y las exigencias del marco regulatorio al que estamos sujetos.

Lo anterior, sumado a las tendencias que observamos a nivel mundial en el mercado eléctrico, nos mueven a proyectar nuestra estrategia de creación de valor poniendo al cliente final en el centro.

Formalizamos nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y la excelencia operacional en nuestra Política de Sostenibilidad<sup>9</sup> que se sustenta en seis principios:

- **Nuestra gente:** Valoramos y protegemos la vida de cada colaborador, interno o externo, así como de los miembros de la comunidad donde operamos.
- **Medio ambiente:** Priorizamos el cuidado del medio ambiente, manteniendo una actitud preventiva.
- **Comunidades:** Construimos vínculos de confianza y de mutuo beneficio con la comunidad y las autoridades locales.
- **Integridad:** Aseguramos el cumplimiento de la normativa que se relaciona con nuestras actividades y nos comprometemos con los más altos estándares éticos.

- **Colaboración:** Aseguramos el cumplimiento de la normativa que se relaciona con nuestras actividades y nos comprometemos con los más altos estándares éticos.
- **Calidad:** Reafirmamos nuestra vocación de servicio para satisfacer a nuestros clientes.

## Gobierno de la sostenibilidad

Los distintos Comités de coordinación discuten los temas relevantes en sostenibilidad, definen prioridades y planes de acción. Además, el Directorio entrega recomendaciones a la alta gerencia para asegurar que las decisiones sean tomadas considerando factores sociales, ambientales y éticos. A su vez, la alta dirección reporta al Directorio acerca de materias de sostenibilidad y otros ámbitos de la compañía.

El seguimiento a las materias de sostenibilidad se encuentra integrado en el Sistema de Gestión Integrado (SGI), cuyo Comité monitorea los indicadores claves que conforman el Tablero de Control de Sostenibilidad.

## Compromiso con los ODS

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) propuestos por el Programa de Naciones Unidas están orientados a garantizar que para el año 2030 todas las personas vivan en un mundo próspero y pacífico.

En Transelec hemos respaldado 6 de los 17 objetivos globales, llevando a la práctica nuestro compromiso en los lugares donde contamos con proyectos y operaciones:



### 7: Energía asequible y no contaminante



### 8: Trabajo decente y crecimiento



### 9: Industria, innovación e infraestructura



### 10: Reducción de las desigualdades



### 13: Acción por el clima

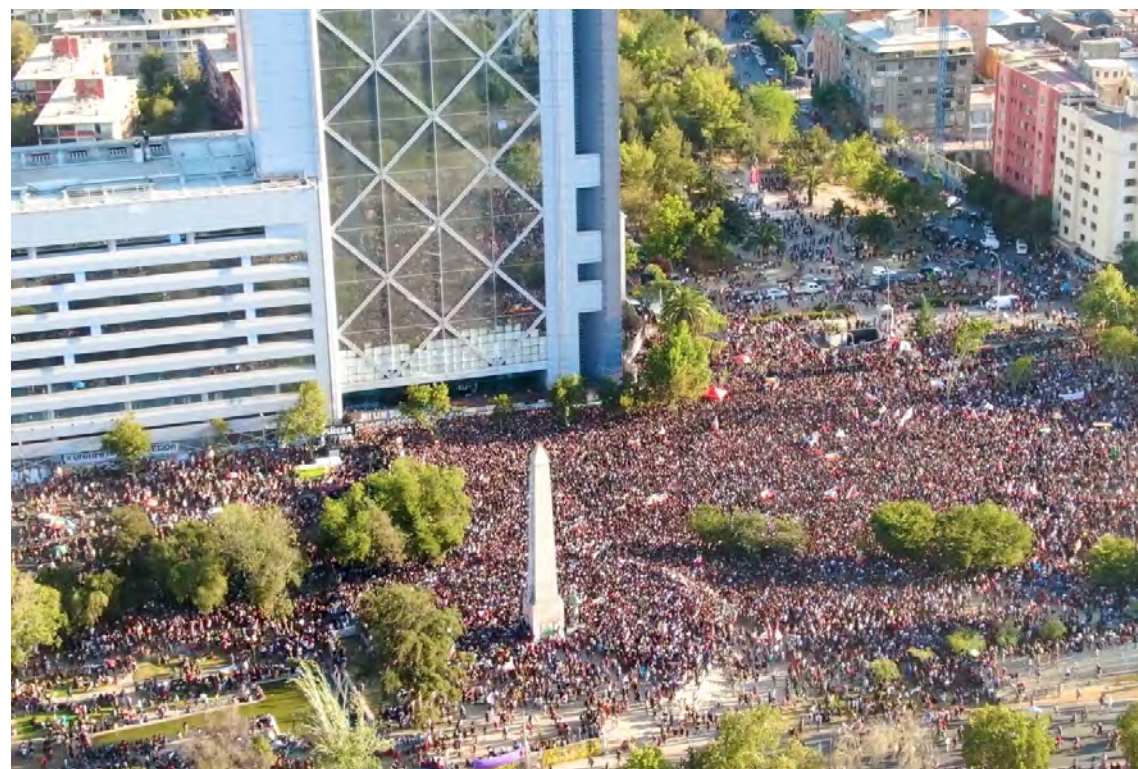


### 16: Paz, justicia e instituciones sólidas

## Por un Chile más Inclusivo

Tras el estallido social y en medio de varias instancias de reflexión dentro de Transelec nació 'Por un Chile más inclusivo': programa que define 24 iniciativas organizadas en tres ámbitos: mejorar las condiciones para nuestros contratistas y PYMEs; el aporte social de Transelec a la sociedad y mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores. Muchas de las medidas creadas fueron realizadas antes de la pandemia, lo cual fue un apoyo para la empresa y su capacidad de actuar con rapidez ante la emergencia sanitaria.

Durante el año 2020, se avanzó de forma destacada en torno a las 24 iniciativas. El año 2021 se continuó avanzando y se logró concretar todas las medidas establecidas. Nos enorgullece compartir la convicción que tenemos sobre lo logrado con los diálogos Por un Chile Inclusivo. Estos logros son las iniciativas desarrolladas, pero también son la prueba de lo que una organización es capaz de lograr cuando dialoga y se propone metas y objetivos comunes. Dado lo anterior, todo este proceso que comenzó tras el estallido social y se materializó el 2020 y 2021, nos abre la puerta para continuar y mirar al futuro de cara a nuevas iniciativas.



## Iniciativas Por un Chile más Inclusivo

Ámbito	Iniciativa
<b>Mejoras en las condiciones para nuestros contratistas y Pymes</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adopción de salario ético para contratistas.</li> <li>2. Incorporación de contratistas a actividades sociales.</li> <li>3. Acceso a condiciones de trabajo similares a trabajadores de Transelec.</li> <li>4. Mecanismos para compartir uso de infraestructura deportiva, recreacional y laboral.</li> <li>5. Apoyo a empresas más afectadas por contingencia social a través de encargo de trabajo.</li> <li>6. Pago oportuno a siete días.</li> <li>7. Mayor puntaje a pymes en licitaciones.</li> <li>8. Encuentros regulares con proveedores para escuchar de primera fuente sus inquietudes y sugerencias.</li> <li>9. Facilitación de acceso a los procesos de licitación.</li> </ol>
<b>Aporte Social de Transelec</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Impulsaremos diálogos abiertos con nuestras comunidades.</li> <li>2. Fortaleceremos nuestro programa de inversión social.</li> <li>3. Implementaremos un programa de asistencia para levantar recursos y solucionar problemas de infraestructura de la comunidad.</li> <li>4. Nuevo foco de participación ciudadana y educación cívica para programa Ideas con Energía.</li> <li>5. Creación de Comité de Vinculación Social.</li> <li>6. Unificar y escalar nuestros esfuerzos de reciclaje.</li> </ol>
<b>Mejoras en calidad de vida de nuestros trabajadores</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Programa integral de apoyo para la jubilación.</li> <li>2. Evaluación financiera para identificar medidas preventivas y correctivas al sobreendeudamiento.</li> <li>3. Incrementar cobertura de los seguros complementarios de salud ya existentes.</li> <li>4. Formalizar trabajo remoto.</li> <li>5. Promover esfuerzos en diversidad e inclusión.</li> <li>6. Continuar impulsando la iniciativa Súbete.</li> <li>7. Aumentaremos los beneficios al momento de tener un familiar directo con una enfermedad grave.</li> <li>8. Extender actividades a familiares de Transelec.</li> <li>9. Mantener espacios de diálogo entre las diferentes áreas de la compañía.</li> </ol>



# Nuestros Grupos de Interés

**El compromiso de Transelec con sus grupos de interés se materializa en acciones concretas que apuestan a crear valor sostenible en ellos.**



Sin duda, la pandemia nos ha desafiado como empresa en muchos aspectos, y, uno de ellos ha sido la relación con nuestros grupos de interés. Nos ha preocupado permanentemente mantener la continuidad de nuestra relación con todos nuestros grupos de interés.

El año 2021, las instancias de encuentros presenciales fueron muy pocas y uno de los grupos de interés con los que más nos costó mantener relación continua fue con las Autoridades y Entidades Reguladoras. No obstante, nos hemos adaptado a los

tiempos incorporando nuevas herramientas de comunicación tales como el uso de WhatsApp y redes sociales para poder comunicar ideas y noticias a nuestros grupos de interés.

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.





## ¿Cómo nos relacionamos con nuestros grupos de interés?

<b>Accionistas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones telefónicas y presenciales todos los meses, tanto en Chile como en Canadá, videoconferencias programadas, reportes y Memoria Anual.</li> </ul>
<b>Autoridades y entidades reguladoras</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones presenciales, newsletter corporativo trimestral, Memoria Anual, Reporte de Sostenibilidad y sitio web, eventos corporativos (seminarios, inauguraciones de instalaciones y visitas a subestaciones, entre otras).</li> <li>Informes periódicos de cumplimiento ambiental para las resoluciones de calificación ambiental de Transelec.</li> </ul>
<b>Clientes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones con cada cliente; desayunos; newsletter corporativo mensual; Memoria Anual; sitio web; presencia en eventos relevantes del sector eléctrico y publicaciones en medios de comunicación nacionales y regionales</li> </ul>
<b>Colaboradores y contratistas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Con los colaboradores: talleres, jornadas de trabajo, desayunos con el gerente General, boletines zonales, newsletters, revista El Trasmisor, Transelec TV, intranet y sitio web, entre otras.</li> <li>Con los contratistas: 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.</li> </ul>
<b>Comunidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mesas de trabajo con dirigentes vecinales y autoridades locales, programas y proyectos de inversión social, actividades de participación ciudadana anticipada y formal 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.</li> </ul>
<b>Propietarios de terrenos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>A partir del año 2018 implementamos un Modelo de Relacionamiento con Propietarios que explicita las instancias de comunicación e incorpora mecanismos de medición de calidad de la relación.</li> </ul>
<b>Líderes informados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones uno a uno, newsletter corporativo mensual, Memoria Anual, Reporte de Sostenibilidad, sitio web, redes sociales y publicaciones en medios de comunicación.</li> <li>Desde 2016 desarrollamos el ciclo de seminarios “Conversaciones que conectan”, en los que participan representantes de los distintos estamentos de la sociedad, de las distintas zonas del país.</li> </ul>
<b>Sector empresarial y Financiero</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones, desayunos, newsletter corporativo mensual, Memoria Anual, Investor Day, Reporte Trimestral de Resultados, Reporte de Sostenibilidad, sitio web y publicaciones en medios de comunicación, además de los diversos seminarios que realiza la empresa.</li> </ul>

Durante el año 2021 se realizó la Encuesta de Reputación Corporativa que mide la percepción de diversos stakeholders sobre Transelec. Fuimos evaluados positivamente por parte importante los entrevistados:

**79%**

de los entrevistados en comunidades.

**64%**

de los entrevistados del mundo financiero.

**93%**

de los contratistas.

**64%**

de nuestros clientes.

**52%**

de los propietarios de terrenos.

**72%**

de los entrevistados provenientes de entidades regulatorias.

**90%**

de nuestros colaboradores

**64%**

de los líderes informados.

## Relaciones y alianzas para generar valor

<b>1. Robustecimiento del sistema de transmisión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asociación Gremial de Empresas de Energía Renovable en Chile (ACERA)</li> <li>• Asociación de Transmisoras de Chile<sup>10</sup></li> </ul>
<b>2. Ecosistema internacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consejo Internacional de Grandes Redes Eléctricas Mundiales (CIGRE)<sup>11</sup></li> <li>• World Energy Council Chile (WEC)<sup>12</sup></li> <li>• International Transmission Operations &amp; Maintenance Survey Itoms (ITOMS)<sup>13</sup></li> <li>• Consorcio internacional del Grupo UMS</li> </ul>
<b>3. Desarrollo social y del territorio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fundación Simón de Cirene</li> <li>• Fundación Amigos de Jesús</li> <li>• Comunidades Indígenas</li> <li>• Fundación Niños Primero</li> <li>• Fundación Desafío Levantemos Chile</li> <li>• Fundación un Techo para Chile</li> <li>• Juntas de vecinos y Municipalidades de las comunas</li> <li>• Proyectos de asociatividad con comunidades</li> <li>• Otras empresas y gobiernos locales.</li> </ul>
<b>4. Innovación y generación de conocimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centro de Innovación UC</li> <li>• Facultades de Derecho UC y de Ingeniería de la Universidad de Talca</li> <li>• Departamentos de ingeniería eléctrica de las principales universidades del país</li> </ul>
<b>5. Sostenibilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acción Empresas<sup>14</sup></li> <li>• PROhumana</li> <li>• Pacto Global</li> <li>• Generación Empresarial</li> </ul>
<b>6. Protección ambiental</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad de Concepción</li> <li>• CONAF, Aves Chile, SAG, Centro de Medio Ambiente de SOFOFA y la Universidad de Chile</li> <li>• Organismos reguladores nacionales y regionales de protección ambiental y medios de comunicación regionales</li> </ul>
<b>7. Desarrollo empresarial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SOFOFA<sup>15</sup></li> <li>• Cámara Chileno-Canadiense de Comercio<sup>16</sup></li> <li>• Cámara Chileno-Norteamericana de Comercio (AMCHAM)</li> <li>• Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (APRIMIN)</li> </ul>
<b>8. Autoridades y entidades reguladoras</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicio de Evaluación Ambiental</li> <li>• Ministerios de Energía y Medio Ambiente</li> <li>• Comisión Nacional de Energía (CNE)</li> <li>• Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC)</li> <li>• Superintendencia del Medio Ambiente (SMA)</li> <li>• Comisión para el Mercado Financiero (CMF)</li> <li>• Coordinador Eléctrico Nacional (CEN)</li> <li>• Miembros de la Comisión de Minería y Energía del Senado y de la Cámara de Diputados</li> <li>• Ministerio del Interior y los intendentes y gobernadores regionales</li> <li>• Secretarías Regionales Ministeriales de Energía y otras carteras</li> </ul>

<sup>10</sup> Nuestro VP de Asuntos Jurídicos, Arturo Le Blanc, y el Presidente del Directorio.

<sup>11</sup> Nuestro Subgerente de Nuevas Tecnologías, Alex Alegría, es director y nuestro Gerente de Ingeniería y Estudios, Bladimir Rivas, es tesorero.

<sup>12</sup> Nuestro VP de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad, David Noe, es Director.

<sup>13</sup> Nuestro VP de Operaciones, Rodrigo López, forma parte del Directorio.

<sup>14</sup> Nuestro VP de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad, David Noe, forma parte del Directorio.

<sup>15</sup> Nuestro Gerente General de Transelec, Andrés Kuhlmann, es Consejero Electivo para el periodo 2019-2023

<sup>16</sup> Nuestro Gerente General de Transelec, Andrés Kuhlmann, forma parte del Directorio, como past president.

# Responsabilidad financiera y huella de valor

**Transelec se caracteriza por su responsabilidad financiera, que permite maximizar la huella de valor, permitiendo proyectar la compañía en el largo plazo y distribuir los ingresos con nuestros principales grupos de interés.**

## Desafíos financieros recurrentes

Actualmente Transelec se encuentra en una situación de solidez financiera que la hace atractiva en la búsqueda de capital. Debido a su robusta posición financiera propia y a su consistente modelo de negocios, hemos podido mantener un acceso permanente a los mercados de capitales y a los bancos. Esto nos ha permitido contar con financiamiento para realizar adquisiciones que impulsan el crecimiento de nuestro negocio y para el desarrollo de proyectos.

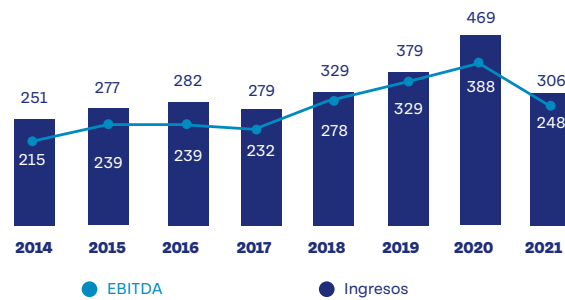
Nuestro financiamiento se basa en la estabilidad de la normativa chilena y en condiciones favorables para los inversionistas.



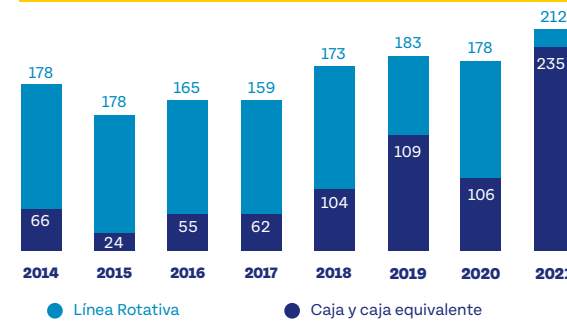


## Responsabilidad financiera de Transelec S.A.

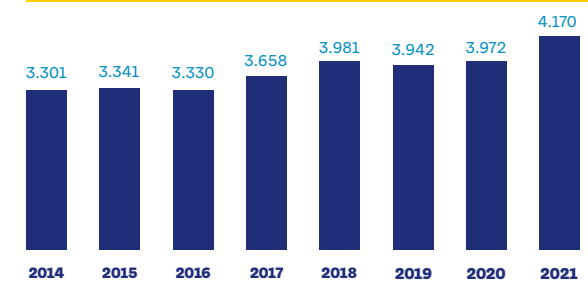
**Evolución ingresos y EBITDA**  
(Miles de millones de pesos)



**Liquidez**  
(Miles de millones de pesos)



**Valor de la inversión**  
(US\$ Millones)







## Huella de valor de Grupo Transelec<sup>17</sup>

La huella de valor corresponde al valor económico que genera la compañía y cómo se distribuye en nuestros distintos grupos de interés: accionistas, financistas, Estado, colaboradores, proveedores y comunidades.

Mediante la reclasificación de las cuentas financieras tradicionales podemos mostrar una visión distinta de la empresa: la de generación y distribución del valor de Transelec.

<b>Valor económico generado</b>	<b>US\$ 503,95 millones</b>
<b>Valor económico retenido</b>	<b>US\$ 184,37 millones</b>
<b>Valor económico distribuido</b>	<b>US\$ 319,58 millones</b>
<b>Estado</b>	<b>US\$97,86 millones en impuestos</b>
<b>Trabajadores</b>	<b>US\$50,56 millones en remuneraciones y beneficios</b>
<b>Proveedores de servicios</b>	<b>US\$36,97 millones en pagos a proveedores</b>
<b>Accionistas</b>	<b>US\$ 0 en pagos a accionistas</b>
<b>Financistas</b>	<b>US\$129,52 millones pagados a financistas</b>
<b>Comunidad y medio ambiente</b>	<b>US\$4,67 millones en proyectos ambientales, sociales y donaciones.</b>

<sup>17</sup> La Huella de Valor de Grupo Transelec integra la información financiera de Transmisora del Pacífico S.A., Transelec Concepciones S.A. Transelec S.A. e Inversiones CyT Ltda.



Nuestra gestión

# Nuestro equipo

Para asegurar altos estándares de calidad y excelencia operacional, la gestión del equipo requiere invertir de forma constante en generar adecuados canales de diálogo, su capacitación, desarrollo y en mejorar su bienestar y calidad de vida.

Las personas en Transelec son un pilar fundamental y quienes nos permiten operar con altos estándares de excelencia y concretar los proyectos de desarrollo que nos proponemos. Dado que uno de nuestros principales objetivos como compañía es asegurar la continuidad operacional, resulta fundamental contar con un equipo de trabajadores estable. En efecto, el 98,9% de la dotación cuenta con contrato indefinido.



## 71%

de nuestra dotación realiza sus labores en las vicepresidencias de Operaciones e Ingeniería y Desarrollo de Proyectos.



## 96%

de los trabajadores se ha especializado técnica o profesionalmente



## 100%

de trabajadores con jornada laboral completa.

Trabajadores por tipo de contrato	2018			2019			2020			2021		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Contrato Indefinido	76	420	496	112	445	557	116	448	564	134	452	586
Contrato a Plazo Fijo	19	9	28	3	2	5	1	2	3	2	4	6
Contrato por obra	4	10	14	4	13	17	4	14	18	6	17	23
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>	<b>429</b>	<b>524</b>	<b>115</b>	<b>447</b>	<b>562</b>	<b>117</b>	<b>450</b>	<b>567</b>	<b>136</b>	<b>456</b>	<b>592</b>

Dotación por región:	2020	2021
I Región	7	9
II Región	23	26
III Región	13	14
IV Región	29	30
V Región	3	3
VI Región	1	1
VII Región	34	33
VIII Región	37	34
IX Región	19	21
X Región	4	4
XI Región	-	-
XII Región	-	-
XIV Región	-	-
XV Región	1	1
XVI Región	-	-
RM	396	416
<b>TOTAL</b>	<b>567</b>	<b>592</b>

### Diversidad de nuestra dotación:

#### • Según cargos:

Cargo	Género		Total
	Mujeres	Hombres	
Alta gerencia	0	8	8
Gerentes	10	37	47
Jefaturas	10	85	95
Operario	1	71	72
Administrativo	20	7	27
Otros profesionales	95	248	343
<b>Total</b>	<b>136</b>	<b>456</b>	<b>592</b>

#### • Según nacionalidad:

Nacionalidad	2021	2020	2019
Chileno	93,6%	95%	95%
Extranjero	6,4%	5%	5%

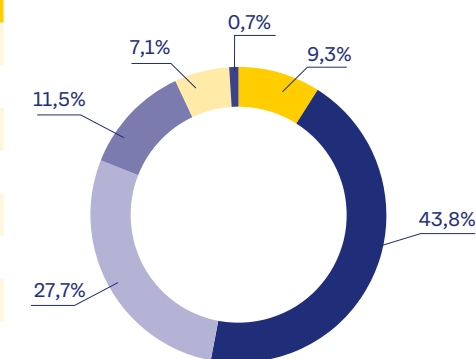
#### • Según antigüedad

Antigüedad	2021
Menos de 3 años	29,1%
Entre 3 y 6 años	19,4%
Entre 6 y 9 años	14,9%
Entre 9 y 12 años	12,8%
Más de 12 años	23,8%

#### • Situación de discapacidad:

Categoría de cargo	Hombre	Mujer	Total
Alta gerencia	-	-	-
Gerencia	-	-	-
Jefatura	-	-	-
Operario	1	-	1
Fuerza de venta	-	-	-
Administrativo	1	1	2
Auxiliar	-	-	-
Otros profesionales	3	1	4
Otros técnicos	-	-	-
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>

#### • Según edad:



Entre 30 y 40 años	43,8%
Entre 41 y 50 años	27,7%
Entre 51 y 60 años	11,5%
Menores de 30 años	9,3%
Entre 61 y 70 años	7,1%
Mayores a 70 años	0,7%



## Beneficios para la calidad de vida

Consideramos que nuestros trabajadores y trabajadoras son imprescindibles para el funcionamiento y desarrollo de la compañía, por lo que resguardar su bienestar es parte importante del trabajo de la Vicepresidencia de Personas y Organización. En 2021 continuamos y adaptamos iniciativas surgidas a partir de la pandemia en 2020:

- Charlas y espacios de conversación sobre salud mental en línea con las necesidades de nuestros colaboradores.
- Continuidad del Programa Extraordinario de Apoyo y Contención Emocional (PEACE), que entrega orientación psicológica a colaboradores y sus familias.
- Mantención de la jornada reducida los viernes y el beneficio de los días puente.
- El Club Transelec reforzó actividades telemáticas y concursos que pudieran desarrollarse desde casa bajo la modalidad 1+1.
- Celebraciones tradicionales como Navidad, Fiestas Patrias y el “Open Day” fueron realizadas de manera telemática.



## Futuro del Trabajo en Transelec

Debido a las características de nuestro negocio, tenemos la necesidad de mantener una parte importante de nuestros trabajadores junto a los activos. Cerca de un 30% de nuestra dotación ha seguido trabajando presencialmente.

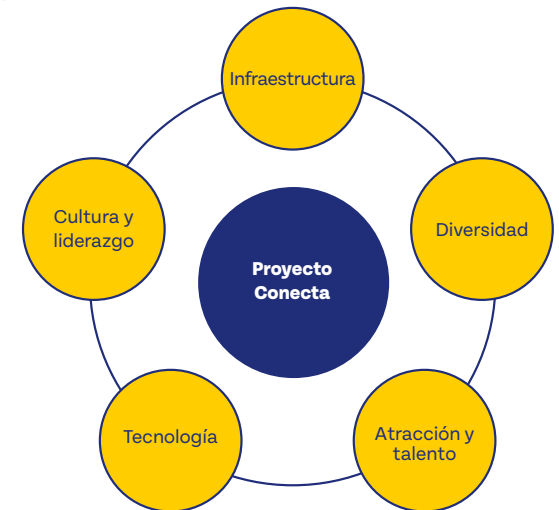
A nivel de oficinas, durante 2021 mantuvimos nuestro Plan de Retorno Parcial, que consolida un modelo híbrido de trabajo, llegando a un máximo de 120 personas en formato presencial.

De forma paralela, a través del proyecto Futuro del Trabajo analizamos los puestos de trabajo y su grado de flexibilidad, además de las necesidades que debemos atender para dar continuidad a nuestra operación. Como resultado de este proceso, se definió poner en marcha desde enero nuestro modelo de trabajo flexible de manera permanente a través de acciones que aseguren su continuidad:

- Asignación para la implementación del puesto de trabajo.
- Asignación permanente de teletrabajo.
- Beneficio de almuerzo.
- Entrega de recomendaciones ergonómicas.
- Plan comunicacional para preparar este cambio cultural.

## Proyecto Conecta

Para asegurar que la nueva modalidad de trabajo impacte positivamente en el bienestar y productividad de los trabajadores, nos propusimos abordar cinco ámbitos estratégicos mediante acciones de mediano y largo plazo.



## Diversidad e inclusión

Nos interesa impulsar la cultura inclusiva de forma transversal en la compañía, incentivando la comprensión y el respeto de las diferencias individuales. Para ello, hemos llevado a cabo iniciativas tales como:

- Charlas de concientización y normalización de la discapacidad
- Entrenamiento de las Competencias Corporativas en personas que ejercen cargos de liderazgo.
- Culminación de la primera etapa de la capacitación para certificación de Gestor de Inclusión Interno
- Diagnóstico de inclusión.
- Participación en mesas de trabajo de la Red de Inclusión de la SOFOFA.

## Equidad de género

A través de iniciativas que se enmarcan en el programa “Energía más mujer”, hemos continuado impulsando la inserción y desarrollo de mujeres de todas las edades en la industria eléctrica.

- Charlas en instituciones educativas.
- Ferias laborales.
- Focalización de los procesos de selección.
- Participación en el programa WIE de WEC Chile.
- Creación del Programa de Mentorías Internas.
- Colaboración con ARS Global para la implementación de la NCh3262 en nuestra organización.
- Realización de un diagnóstico para proyectar el trabajo de los próximos años.

## Presencia de mujeres según jerarquía

Estructura organizacional	Mujeres	Hombres
Alta dirección y quienes les reportan	10%	90%
Organización	23,2%	76,8%

Cargo	Sueldo base promedio de la mujer en relación con el sueldo base promedio del hombre
Administrativo	124%
Analista	102%
Gerente/Subgerente	91%
Ingeniero	89%
Jefe	87%
Técnico	88%



## Permiso parental

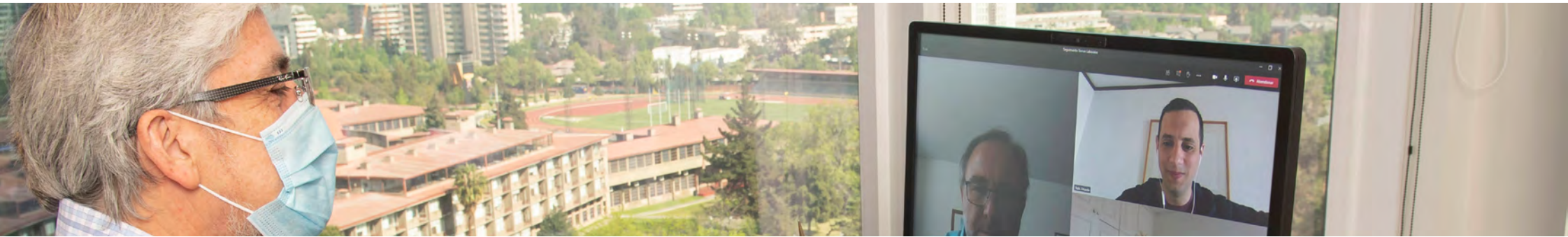
Transelec acoge la normativa vigente en relación con el permiso parental.

Permiso parental	2020		2021	
	N° de Madres	N° de Padres	N° de Madres	N° de Padres
Alta Gerencia	-	-	-	-
Gerencia	-	-	-	-
Jefatura	1	-	2	3
Operario	-	-	-	-
Fuerza de venta	-	-	-	-
Administrativo	-	-	-	-
Auxiliar	-	-	-	-
Otros profesionales	4	13	1	8
Otros técnicos	-	1	-	1
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>12</b>



Uso de licencia por maternidad	Cargo	2020		2021	
		N° Madres	Días promedios de Madres	N° Madres	Días promedios de Madres
Descanso prenatal	Alta Gerencia	-	-	-	-
	Gerencia	-	-	-	-
	Jefatura	1	36	-	-
	Operario	-	-	-	-
	Fuerza de venta	-	-	-	-
	Administrativo	-	-	-	-
	Auxiliar	-	-	-	-
	Otros profesionales	4	37	3	36
	Otros técnicos	-	-	-	-
	Descanso postnatal	Alta Gerencia	-	-	-
Gerencia		-	-	-	-
Jefatura		1	10	1	79
Operario		-	-	-	-
Fuerza de venta		-	-	-	-
Administrativo		1	70	-	-
Auxiliar		-	-	-	-
Otros profesionales		5	56	6	64
Otros técnicos		-	-	-	-

Reincorporación después de la maternidad	Mujeres que se reincorporaron	% Reincorporación	Mujeres que siguen trabajando más de 12 meses posterior a su regreso del postnatal	% mujeres que siguen trabajando 12 meses después
<b>2020</b>	3	100	2	100
<b>2021</b>	6	100	6	100



## Relaciones laborales

Nos interesa mantener un diálogo continuo con nuestros trabajadores y las organizaciones que los representan, con el objetivo de comprender sus necesidades y llegar a acuerdos significativos y sostenibles en el tiempo.

A través de reuniones en que se abordan diversos temas laborales, hemos logrado cultivar una relación de colaboración con los sindicatos de Transelec. En junio cerramos exitosamente el acuerdo de un nuevo Contrato Colectivo con el Sindicato de Trabajadores de Transelec S.A. El proceso se realizó de manera virtual dentro de los plazos establecidos en el Código del Trabajo, y se cerró con un acuerdo por el máximo legal de 3 años. Este es el segundo contrato colectivo realizado en esta modalidad y refleja el compromiso y confianza mutua.

- **72,8%** del total del personal de Transelec está sindicalizado.
- **29** años sin huelgas.

## Clima laboral

Durante 2021 no realizamos medición del clima laboral, para enfocarnos en dar seguimiento a los planes de acción que las vicepresidencias establecieron a raíz de la encuesta de salud organizacional Organization Health Index, aplicada en octubre 2020 y cuyo resultado nos ubicó en el decil superior de resultados a nivel mundial.

## Gestión de talento

### • Contratación y rotación:

Durante el 2021, 75 personas se sumaron a la dotación de Transelec, de ellas el 37,4% son mujeres, y el 55% a personas que tienen entre 30 y 50 años.

Contrataciones por edad	Mujeres	Hombres	Total
Menores de 30 años	11	14	25
Entre 30 y 50 años	14	27	41
Mayor de 50 años	3	6	9
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>47</b>	<b>75</b>

### • Tasa de rotación según edad:

Edad	Total	Tasa
Menores de 30 años	6	12%
Entre 30 y 50 años	38	75%
Mayor de 50 años	7	14%
<b>Rotación total</b>	<b>51</b>	<b>-</b>

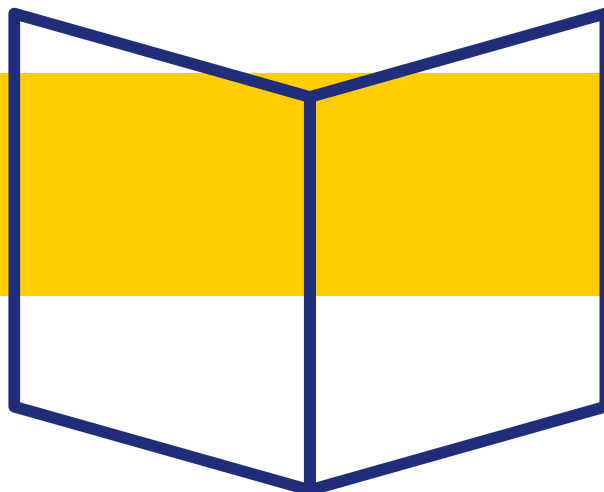
# 9,9 años

es la antigüedad promedio de los trabajadores hombres.

# 5,6 años

años es la antigüedad promedio de las trabajadoras mujeres.





## Formación

Los conocimientos y especialización de nuestro equipo son atributos que nos distinguen en la industria, y los consideramos clave para el éxito de Transelec. Queremos que nuestros trabajadores puedan desarrollar al máximo su potencial, y es por esto que ofrecemos diversas oportunidades de formación.

Quienes ingresan a la compañía deben cursar la Inducción Corporativa en modalidad online previamente a integrarse a sus puestos de trabajo.

De forma transversal, ponemos a disposición para todos nuestros trabajadores cursos a través de la plataforma de e-learning APRENDE. En este ecosistema de aprendizaje pueden acceder de forma autónoma a herramientas y recursos complementarios a las capacitaciones formales de Transelec.

Adicionalmente, aplicamos una evaluación para conocer el nivel de inglés en la compañía. Durante este año implementamos evaluaciones ELM (English Level Mapping). Esta herramienta nos permite a partir del nivel actual de inglés destinar de forma óptima recursos para capacitar en cargos y roles que requieran cerrar brechas en el dominio de segunda lengua.

- **32.070 horas** de formación se ejecutaron en 2021.
- **4,51 horas** mensuales promedio por trabajador.
- **99%** de los colaboradores participaron en las capacitaciones.
- **US\$ 1.126** invertidos en capacitación por colaborador.

## Horas de formación y número de trabajadores por cargo

Cargo	2020						2021					
	Mujeres			Hombres			Mujeres			Hombres		
	Horas	N° trabajadoras	Horas/N° trabajadoras	Horas	N° trabajadores	Horas/N° trabajadores	Horas	N° trabajadoras	Horas/N° trabajadoras	Horas	N° trabajadores	Horas/N° trabajadores
Alta Gerencia	-	-	-	112	9	12	0	-	-	99	8	12
Gerentes	300	6	50	1.757	32	55	771	10	77	2.423	38	64
Jefaturas	706	9	78	4.692	94	50	819	10	82	4.925	88	56
Operarios				3.048	79	39	83	1	83	3.364	78	43
Administrativo	445	21	21	192	10	19	829	22	38	499	9	55
Otros profesionales	3.981	85	47	13.444	257	52	5.497	102	54	12.761	276	46
<b>Total</b>	<b>5.432</b>	<b>121</b>	<b>45</b>	<b>23.245</b>	<b>481</b>	<b>48</b>	<b>7.999</b>	<b>145</b>	<b>55</b>	<b>24.071</b>	<b>497</b>	<b>48</b>

	2018	2019	2020	2021
Horas de capacitación (miles)	35,7	28,8	28,6	32,1
Media horas de capacitación (horas/trabajadores)	66,4	51,2	47,6	49,9p
Inversión en formación monto total (US\$)	\$846.354	\$783.335	\$767.151	\$666.827
Inversión en formación por trabajador (US\$)	\$1.573	\$1.394	\$1.353	\$1.126

## Evaluación de desempeño

Gestionar el desempeño de nuestra dotación es fundamental para encontrar oportunidades de mejora en las labores diarias de los trabajadores, definir espacios de crecimiento conjunto entre líderes y trabajadores, y hacer seguimiento a los compromisos tomados en las instancias de feedback.

En 2021 extendimos la evaluación de responsabilidades y desempeño en formato de nueve cuadrantes hasta el nivel de los analistas. Este ejercicio nos permite contar con un diagnóstico claro sobre los talentos en la organización y, en consecuencia, idear planes pertinentes para su desarrollo.

- **100%** de los trabajadores son evaluados según su desempeño.

Promovemos el desarrollo de carrera de nuestros trabajadores. Por esta razón, la evaluación de desempeño se convierte en un instrumento estratégico para poder entregar oportunidades de crecimiento dentro de la compañía.

	2018	2019	2020	2021
Nº trabajadores promovidos a cargos de jefatura	14	15	9	10

## Voluntariado

El Comité de Energía Solidaria surge el año 2020, producto de la inquietud de colaboradores y colaboradoras de Transelec por generar un aporte solidario a su entorno y entregar los valores que caracterizan a la Compañía.

Durante el 2021, este espacio de voluntariado se consolidó incorporando

nuevos miembros y liderando iniciativas de amplio alcance. Si bien la pandemia dificultó la participación presencial en algunas actividades, los voluntarios y voluntarias entregaron su tiempo y energía a la preparación y envío de las donaciones, siendo protagonistas de estas cruzadas solidarias.

Un foco importante del trabajo del Comité fue liderar el desarrollo del proyecto Enseña con Energía, cuyo foco es apoyar a establecimientos educacionales rurales multigrado con alto índice de vulnerabilidad escolar a través de actividades relacionadas con el reciclaje y el medio ambiente. Este proyecto saldrá a la luz durante el año 2022, y ha requerido meses de trabajo de un equipo multidisciplinario, entusiasta por compartir su conocimiento con niños y niñas de entre primero y séptimo básico. Asimismo, el proyecto permitirá generar mejoras concretas en la infraestructura de estas escuelas.

	2020	2021
Número de participantes	8	10
Horas de voluntariado	22	30
Horas promedio de voluntariado	7,5	9,9



### Enseña con Energía: Agentes de Cambio.

Su objetivo se asocia a la formación integral de niños y niñas en materias como medio ambiente, reciclaje y energía, complementando el currículum escolar.



### Enseña con Energía: ¡Manos a la Obra!

Su principal motor radica en contribuir a mejoras en la infraestructura de las escuelas, así como a sus espacios comunes y recreativos.



### Dulce Campaña.

Campaña Navideña realizada a nivel corporativo, llamando a la donación de dulces y golosinas para regalar a niños y niñas en Navidad.



### Libratón.

Campaña realizada a nivel corporativo, para donación de útiles escolares, libros y material didáctico. Se reunieron más de mil libros y cientos de materiales.



### Concurso de tarjetas de Navidad.

Desarrollado en las tres escuelas, con ganadores y ganadoras de todas las instituciones.

# Salud y Seguridad Ocupacional

**La vida de los colaboradores, contratistas, vecinos y comunidades aledañas a nuestras instalaciones es un valor fundamental para Transelec, razón por la cual la gestión de la salud y seguridad es una prioridad para la compañía.**

Contamos con un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO) que proporciona un marco de gestión y mejora continua de la seguridad y salud ocupacional dentro de Transelec. Este sistema fue certificado el año 2010 bajo la norma OHSAS 18001, que migró en 2020 al estándar ISO 45001:2018.

Tasa de accidentabilidad de trabajadores propios<sup>18</sup>: 0,2

Tasa de sientrabilidad de trabajadores propios<sup>19</sup>: 3,2

El Sistema de Gestión integrado en 2021 contempló cuatro focos para la Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional.

Foco	Iniciativa	Acciones
Digitalización	Plataforma Reportabilidad y SSO (Seguridad y Salud Ocupacional)	Implementación de la plataforma de Gestión SSO y Reportabilidad
Procesos	Cumplimiento Normativo COVID 19	Cumplimiento al 100% de los requerimientos de la autoridad sanitaria, obteniendo Sello COVID 19 por parte de Mutual de Seguridad.
SGI y Cultura de Seguridad	Sistema de Gestión SSO	Mantenimiento del estándar y Recertificación ISO 45001:2018
	Cultura de Seguridad	Implementación de la Estrategia Modelo de Organización Justa (2021-2022).
Proyectos	Plan de Acción Auditoría NFPA 70E (National Fire Protection Association)	

Un foco importante de nuestra gestión de la salud y seguridad de nuestros contratistas, buscando que cumplan con los altos estándares de Transelec.

## Salud y Seguridad de nuestros contratistas

	2021
Tasa de accidentabilidad <sup>18</sup>	0,3
Tasa de siniestralidad <sup>19</sup>	3,9

- **0** fatalidades
- **100%** de los trabajadores directos e indirectos están cubiertos por el sistema de salud y seguridad laboral.

## Principales accidentes laborales de contratistas

Tipo accidente	% del total
Esguince	4%
Contacto Eléctrico	4%
Caída de Altura	4%
Golpeado contra	52%
Golpeado por	4%
Caída mismo nivel	17%
Contacto con superficies cortantes	4%
Aprisionamiento	9%

<sup>18</sup> Corresponde a: (Nº accidentes con tiempo perdido/promedio de trabajadores) \*100

<sup>19</sup> Corresponde a: (Nº días perdidos/promedio de trabajadores) \*100

## Modelo de cultura de seguridad

Nuestro Modelo de Cultura de Seguridad entrega lineamientos y planes de trabajo según cada una de las siete Constantes Vitales de la Seguridad. Desde su implementación en 2017, este modelo nos ha supuesto profundizar en la reflexión sobre la efectividad de los mecanismos de defensas, mejorar la comunicación interna para fortalecer la conciencia compartida respecto de los riesgos críticos, además de reforzar la colaboración con los sindicatos, comités paritarios y organizaciones gremiales.

### Organización Informada / Reportabilidad

Buscamos fomentar los reportes de acciones, incidentes, condiciones o cualquier evento que pueda afectar la seguridad.

### Sanción y Reconocimiento

Buscamos construir una “Organización Justa” que defina claramente sus intransables y las sanciones de manera justa, con un protocolo validado por toda la organización y que además reconozca los aportes de los trabajadores a la gestión de SSO.

## Modelo de cultura de seguridad

### Liderazgo

Buscamos consecuencia entre el discurso y actuar de los líderes, respetando siempre las normas y promoviendo una Cultura de Seguridad.

### Gestión de Contratistas

Buscamos generar círculos virtuosos con nuestros contratistas.



## Identificación de peligros y evaluación de riesgos

La identificación de peligros y evaluación de riesgos es un proceso continuo para el cual contamos con procedimientos formalizados. Mediante la aplicación del TPE 431, obtenemos un inventario de riesgos priorizados que orienta la gestión de Riesgos Críticos.

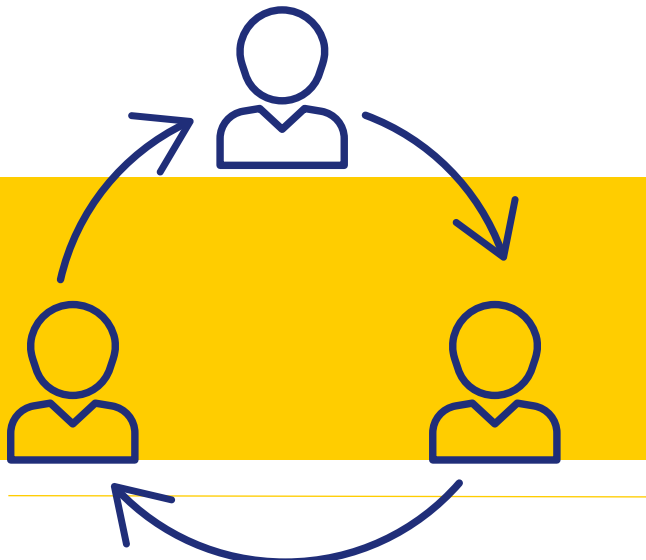


## Capacitación en temas de salud y seguridad en el trabajo

El programa anual de capacitación tiene como objetivo poner a disposición de los trabajadores herramientas que les permitan identificar y comunicar situaciones de peligros o riesgos no controlados, tales como:

- Programa de Reportabilidad.
- Campaña Stopwork.
- Análisis Seguros de Trabajo.
- Charlas de Seguridad previas al trabajo.
- Charlas sobre temas legales, competencias SSO, cultura de seguridad y sistema de gestión ISO.

Formación en Salud y Seguridad laboral	2020	2021
Número de cursos de salud y seguridad dictados a empleados propios	41	53
Horas de formación en salud y seguridad a empleados propios	4.553	5.465
Número de trabajadores capacitados en salud y seguridad	536	513
Número de cursos de salud y seguridad dictados a contratistas	17	18
Horas de formación en salud y seguridad a contratistas	72.989	75.360



## Comités paritarios

Los Comités Paritarios, compuestos por representantes de Transelec y de los trabajadores, promueven y supervisan el cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad.

A través del proceso 5.4. Consulta y participación de los trabajadores de la ISO 44001:2018, se establece:

1. Incluir en planes de trabajo de los Comités Paritarios de Oficina Central y Gerencias Zonales las instancias que permitan la participación y consulta, según lo establece la norma ISO 45001:2018.
2. Continuar desarrollando la Estrategia de Reportabilidad, eliminando las barreras que pudieran existir para la participación y consulta.
3. Establecer, implementar y mantener procesos para la consulta y participación.

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	32	Inspección, difusión e investigación de accidentes	6 miembros titulares	Mensual
Comité Paritario Gerencia Norte Chico	47			
Comité Paritario Gerencia Centro	42			
Comité Paritario Gerencia Centro Sur	33			
Comité Paritario Gerencia Sur Concepción	34			
Comité Paritario Gerencia Sur Temuco	22			
Comité Paritario Casa Matriz	441			

# Nuestras operaciones

**Transelec es una empresa de servicio público, que tiene como objetivo entregar un servicio de calidad superior y con altos estándares de seguridad, el cual representa su compromiso con sus clientes y la excelencia en la gestión de los activos.**

A nivel de transmisión, Transelec es la principal empresa con este rol en Chile. Es parte del Sistema Eléctrico Nacional, a través de líneas y subestaciones que transportan energía para llegar a la mayor parte de la población que habita entre Arica y Chiloé.

Los activos de transmisión de Transelec en el país para fines del año 2021 están valorizados en US\$4.170 millones.

## Nuestra presencia en Chile



	2020	2021
Capacidad de transformación MVA	19.136	19.322

\*Más información sobre los negocios, operaciones, servicios y mercados en [www.transelec.cl](http://www.transelec.cl)

## Nuestros clientes

### El cliente en el centro

El cliente en el centro ha logrado ser, no solo una frase, sino un pilar fundamental de la forma de operar en Transelec. Tenemos la responsabilidad de asegurar un suministro continuo, ininterrumpido, seguro y confiable de energía eléctrica a los usuarios residenciales e industriales, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida y al desarrollo del país.

En una búsqueda conjunta con Enel, Engie, Colbún y Generadora Metropolitana, este año Transelec fue parte de un contrato para la instalación de dos transformadores de corriente en la Subestación Polpaico,

permitiendo así aumentar la capacidad de transmisión del tramo Lo Aguirre - Polpaico. Este desarrollo responde a la necesidad de nuestros clientes de disminuir la congestión de los sistemas y transmitir generación renovable desde el norte del país al centro de consumo en la Región Metropolitana. Este proyecto es una obra relevante para el país, dada la estrechez energética que estamos enfrentando.

### Pulse

Pulse es un servicio de Transelec que promueve la electrificación sustentable de organizaciones a través de soluciones orientadas a compensar y reducir emisiones corporativas. La plataforma digital de

certificación y trazabilidad energética basada en blockchain desarrollada el año 2020 se encarga de que las empresas puedan declarar el uso de energía 100% limpia en sus instalaciones, sean estos clientes libres o regulados.

Esto se logra gracias a certificados de energía renovable, también llamados créditos o atributos renovables, que cumplen un rol similar a los bonos de carbono, pero con aplicación exclusiva para las emisiones indirectas que se producen dado el consumo eléctrico que viene desde la red (emisiones de alcance 2, según el protocolo de Gases de Efecto Invernadero o GHG protocol)

Durante 2021 la plataforma comenzó a incorporar a sus primeros clientes y ya cuenta con un portafolio de empresas de diversos sectores industriales tales como: inmobiliario, alimentos, vitivinícola, comercial, entre otros, las que se espera formen parte de la plataforma para el segundo semestre del año 2021.

A fines del 2021, fue firmado el primer contrato de esta iniciativa con la consultora “Estudios Eléctricos” con el fin de certificar la energía utilizada en sus oficinas centrales. Tenemos como meta para el 2022, llegar a más clientes entregándoles herramientas para diferenciar sus productos y potenciar su marca.



## Satisfacción de nuestros clientes

Transelec realiza anualmente un plan de relacionamiento y de acciones para mejorar la satisfacción de sus clientes. Así, se busca apalancar la percepción que se ve reflejada en los resultados de la encuesta de satisfacción aplicada. Estas acciones se materializan en ciclos de charlas en donde buscamos indagar en el desarrollo de las carteras de proyectos de los clientes y la posible participación de Transelec como partner idóneo. En ellos, se realizan presentaciones de temas contingentes y de gran valor para el cliente, como lo es la planificación del sistema de transmisión, entre otros. También se realizan reuniones de trabajo con clientes a nivel operativo para detectar brechas y obtener feedback de la fuente directa.

A partir de los resultados de las encuestas, hemos podido determinar las principales expectativas de nuestros clientes. Estas se relacionan con que esperan que como expertos en transmisión podamos entregar un mayor apoyo y soporte en los proyectos, además de mejoras en tiempos de respuesta e información.

Sabemos que existen oportunidades de mejora, pero creemos importante destacar que, en todas las mediciones realizadas, el aspecto más relevante indicado por los clientes es el “Dominio técnico y calidad de los profesionales de Transelec”. Este atributo de la compañía es nuestro mayor activo, no lo son los fierros ni los cables, y es por eso que el desafío es mantener la excelencia como profesionales y mejorar en los atributos de servicio de cara al cliente.

Durante el 2021 comenzamos a implementar una encuesta específica a clientes regulados, liderada por la Vicepresidencia de Operaciones, la cual además es analizada en una mesa transversal compuesta por diferentes vicepresidencias de la compañía. El objetivo es conocer la percepción que tienen los clientes del servicio eléctrico en general y su nivel de satisfacción con éste. El estudio de clientes regulados en curso permitirá, entre otras cosas, identificar clientes críticos respecto de su mirada del servicio eléctrico y poder hacer gestión sobre ellos tanto a nivel de desempeño de los activos como a nivel comunicacional o de relacionamiento.

### Satisfacción de los clientes de conexiones

	2018	2019	2020	2021
Porcentaje de clientes que se declara “Satisfecho”	93%	*	73%	95%

Porcentaje de clientes que se declara “Satisfecho”	93%	*	73%	95%
----------------------------------------------------	-----	---	-----	-----

\*No aplicada debido al Estallido Social.





## Gestión Sostenible de los Activos

El año 2021 se dio inicio formalmente a la implementación de un Sistema de Gestión de Activos basado en la normal internacional ISO 55001. Lo anterior, busca conectar los distintos procesos del ciclo de vida de los activos, con una visión transversal, alineando objetivos, estableciendo enfoques y buscando un entendimiento común en la organización.

Uno de los principales hitos del año 2021 fue la definición de la gobernanza a nivel estratégico mediante la conformación del Comité de Gestión de Activos. El principal rol de este comité ejecutivo fue el liderazgo transversal y la entrega de visión para la implementación del sistema.

Se realizaron las siguientes acciones para la gestión de activos:

- Conformación de una mesa ampliada de implementación con la colaboración de todas las vicepresidencias de Transelec y representadas por las gerencias que participan más directamente en las distintas etapas del ciclo de vida de los activos y sus actividades de soporte.
- Actualización de la Política de Gestión de Activos de Transelec del año 2015, que entró en vigor en diciembre del 2021. Su rol dentro del Sistema de Gestión de Activos es clave en declarar los principios directrices para todos nuestros colaboradores en relación con los procesos y actividades relacionadas al ciclo de vida de los activos.
- Continuamos desarrollando la iniciativa de definición de medidas y planes de acción específicos para asegurar la calidad de servicio en los puntos del sistema de transmisión de mayor impacto, principalmente conformados por instalaciones cuya falla simple puede provocar la pérdida de suministro.
- Continuó la implementación de la estrategia de mantenimiento especializado en los activos críticos de la compañía y con un alto impacto en el cliente final, comenzada el 2019. El foco estuvo en la implementación de acciones especializadas para las líneas de transmisión y subestaciones críticas, en base a los planes realizados el 2019 y 2020.
- Se focalizaron esfuerzos en la definición de planes preventivos especializados para instalaciones que tienen impacto en clientes libres, las cuales se traducen en inversiones priorizadas en OPEX (Operational Expenditures, o gastos operacionales) y Sustainable CAPEX (Sustainable Capital Expenditures, o plan de reemplazo de activos).



## Continuidad operacional y seguridad

Los últimos años, tras el estallido social y la Pandemia, junto con diversas emergencias a las que comúnmente nos enfrentamos, nos han llevado a trabajar en las emergencias y prever escenarios futuros: eso está en nuestro ADN. Siempre estamos preparándonos para estar listos para el trabajo crítico y no olvidamos que constituimos un servicio esencial para el país.

Durante el 2021, hemos continuado respondiendo de forma resiliente ante la crisis sanitaria. Desde el año 2020 llevamos implementando medidas que refuerzan y fortalecen la operación del sistema de transmisión. El 2020 reformulamos la estrategia de Operaciones, que coloca en el centro al cliente y, por ende, todas las acciones que desarrollamos apuntan a dar la mejor solución de manera colaborativa junto a ellos.

Para medir el desempeño de las instalaciones, se utiliza el indicador Tasa de Desconexiones, que considera la cantidad de fallas por causas internas en las instalaciones de Transelec en relación con la cantidad de activos, desagregado en eventos de líneas de transmisión y de subestaciones. La finalidad es establecer una medida equivalente al benchmark ITOMS (International Transmission Operations and Maintenance Study, por sus siglas en inglés), consorcio global dedicado a mejorar el desempeño y mejores prácticas de empresas de transmisión en el mundo. Con respecto a los resultados, este indicador mostró un resultado similar a las metas propuestas para el año.

La tasa de desconexiones de líneas tuvo como resultado un valor igual a 3,2 fallas por 1.000 km de líneas. Al igual que en períodos anteriores, es una mejora presentando una disminución de aprox. 9% con respecto al año anterior. Respecto a las causas de falla de líneas, aquellas ocasionadas por árboles continúa con una tendencia a la baja desde el año 2017. Lo anterior, es consecuencia de una estrategia de control y seguimiento multidisciplinario coordinado por la Vicepresidencia de Operaciones, sumado a la aplicación de planes de acción en este ámbito que se encuentran alineados con los requerimientos de la SEC para los periodos de invierno y verano.

La tasa de desconexiones de subestaciones tuvo como resultado un valor igual a 89,8 fallas por 1.000 paños equivalentes, el indicador finalmente se posiciona en el rango mínimo, a pesar de haber un aumento de aproximadamente 23% con respecto al año 2020.

Otro indicador estratégico, el cual nos permite conocer el impacto en nuestros clientes, es la Energía No Suministrada producto de las desconexiones. Gracias a las mejoras que hemos realizado en los últimos años, el 2021 logramos reducir un un 54% el promedio de los últimos 5 años y un 58% en relación al año 2020.

Energía no suministrada	(MWh)
2018	1.367,08
2019	503,49
2020	904,93
2021	385,57

Relacionado con el mantenimiento de los activos de transmisión, el año 2021 se consiguió un cumplimiento del mantenimiento categorizado por riesgo igual a 118%, similar al objetivo establecido para el año. De forma similar, para el plan de reemplazo de activos “Sustainable CAPEX” se consiguió un cumplimiento del indicador “avance físico-financiero” igual al 92%, para el cual también hubo un efecto asociado a la contingencia, en especial relacionado con las dificultades de los contratistas para movilizarse y desarrollar los trabajos debido a restricciones sanitarias.

INDICADORES	2018	2019	2020	2021
Tiempo medio de interrupción del servicio por cliente (SAIDI) (horas)	3,4	1,2	0,8	0,1
Nº eventos de alto impacto (más de 30 MWh. Equivalente al 15% de fallas que producen 80% del impacto total)	6	3	3	3
Tasa de Desconexiones de Líneas de Transmisión por causas propias (cantidad de desconexiones forzadas por causa interna cada mil km de circuito)	4,3	3,8	3,5	3,2
Tasa de Desconexiones de Subestaciones (cantidad de desconexiones por cada mil circuit end)	83,5	67,8	73,1	89,8
Nº de eventos de robos a las instalaciones de Transelec consumados	6	5	-	1,0
Toneladas de conductores sustraídos en robos a las instalaciones de Transelec consumados	3,0	4,2	-	0,4
Nº de eventos de robos a las instalaciones de Transelec frustrados	4	1	1,0	-

### Campaña de prevención de riesgos eléctricos e incendios forestales

Para Transelec la vida de las personas es un valor fundamental. Es por ello que desarrollamos esta campaña orientada a los colaboradores, contratistas, propietarios de predios por donde pasan las líneas y comunidades aledañas a nuestras instalaciones. A través de folletos, afiches, videos y un minisitio en nuestro website, se invita a conocer y prevenir los riesgos eléctricos producidos al interactuar de manera insegura con las líneas de alta tensión.

Ver enlace: <https://www.transelec.cl/videos/prevencion-riesgos-electricos/>

## Innovación y transformación digital

La transformación digital y la innovación son para Transelec claves fundamentales para asegurar la continuidad del servicio a nuestros clientes. Los desarrollos tecnológicos al interior de la empresa nos permiten anticiparnos a situaciones de riesgo y tomar mejores decisiones económicas.

La compañía está avanzando en el desarrollo de capacidades organizacionales y de una cultura pro-innovación. Todo esto gracias a un proceso de planificación estratégica iniciado en 2015 para vincular la innovación a la estrategia de negocios e instalar un modelo de gestión basado en un portafolio balanceado de proyectos.

El año 2017 iniciamos un proceso de transformación digital y potenciamos la innovación, lo que se materializó en un portafolio de proyectos que, a fines de 2021, ya contaba con 48 iniciativas.

	2018	2019	2020	2021
Proyectos en el portafolio de innovación	47	68	38	48

Estamos incorporando inteligencia artificial, modelos predictivos y otras tecnologías para mejorar nuestros procesos y la gestión y mantención de activos, poniendo la innovación al servicio del crecimiento, productividad y calidad de servicio de la compañía.

Continuando con el proceso de transformación digital que está llevando a cabo Transelec, para la etapa de Operación y Mantenimiento se han definido cinco focos:

- Gestión de activos digital
- Gestión de vegetación
- Gestión de la contaminación y corrosión
- Calidad de servicio
- Ejecución del TotEx (CapEx + OpEx)

Éstos se han agrupado en lo que hemos denominado Gestión de Activos 4.0. Esta cuenta con una cartera de 39 productos digitales, de los cuales, 20 ya están en fase inicial de operación (*roll out*), implementados, o ya forman parte de las herramientas permanentes de uso de Transelec. Se ha continuado con el proceso de implementación de la plataforma APM (Asset Performance Management), la cual se desarrolla con nuestro socio estratégico General Electric (GE).

También estamos desarrollando un proceso de licitación para la adjudicación de Optiplan, que tiene como objetivo optimizar todas nuestras decisiones a nivel de operación y mantenimiento (OpEx) y a nivel del plan de reemplazos (CapEx), buscando el óptimo a nivel de TotEx.

Por otra parte, para proveer a estos sistemas con los datos requeridos de los activos, se ha continuado con la mejora continua de la plataforma AMS, que permite obtener y capturar datos de la ejecución de los trabajos de mantenimiento de líneas de transmisión. Por último, se ha iniciado el desarrollo de la plataforma FSM (Field Services Manager), a nivel de piloto, que permite obtener y capturar datos de la ejecución de los trabajos de mantenimiento en subestaciones, todo esto en el marco de la estrategia de Gobierno de Datos Corporativo que estamos impulsando.

Respecto a las innovaciones en las actividades de intervención, mantenimiento y reemplazo se destaca la implementación de la metodología de reemplazo de sistemas de protecciones con micro cortes. Esta metodología propone un procedimiento para el reemplazo de estos activos evitando desconectar la instalación, lo que ha permitido avanzar en proyectos en los cuales existen restricciones operacionales que obligan a mantener la continuidad del servicio.

La constante innovación y la transformación digital de nuestra gestión de activos son palancas fundamentales para alcanzar estándares de clase mundial y asegurar la continuidad de servicio a nuestros clientes. Los desarrollos tecnológicos nos permitirán anticiparnos a situaciones de riesgo y tomar mejores decisiones técnico-económicas, asegurando la continuidad del servicio como eje fundamental de la sostenibilidad en la operación.





## Ciberseguridad

Uno de los riesgos inherentes a las actividades del negocio está relacionado a la ciberseguridad, específicamente a las brechas de seguridad OT (Tecnología Operativa) que corresponde a cualquier amenaza física a ciber activos críticos o a sistemas de transporte de información o telecomunicaciones. Los sistemas de transporte de información o de telecomunicaciones son vulnerables a ataques cibernéticos o físicos, los cuales comprometen la seguridad de la información de la compañía, que incluye estructura de costos, precios de ofertas en desarrollo u otros datos. También podría haber fallas internas en algún sistema como Gestión Operacional, Supervisión, Control y Adquisición de Datos o Sistema de Lectura Remota de Protecciones.

Transelec cuenta con una Política de Ciberseguridad disponible en la intranet. Además, las obligaciones en termino de ciberseguridad se encuentran definidas en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa. Cuenta con un CISO (Chief Information Security Officer) corporativo, un Comité de Ciberseguridad de Transelec y Comité de Ciberseguridad de Operaciones, además de un Grupo de Respuesta a Incidentes de Ciberseguridad (CSIRT) y un proceso de gestión de riesgos de ciberseguridad. Para ello, nuestras acciones de mitigación corresponden a:

- Simulaciones de seguridad
- Establecimiento de protocolos de continuidad operacional

Por otra parte, hemos tomado la decisión de migrar la mayor cantidad de nuestros servidores y sistemas a la nube (AWS) para minimizar los sistemas instalados On Premisse. Esta modernización del Sistema de Gestión Empresarial, conlleva una serie de beneficios:

- Disminución de costos, al ahorrar en administración y operación.
- Mayor escalabilidad y elasticidad, al permitir crecer o disminuir de acuerdo a la demanda.
- Confiabilidad de los datos, aspecto muy relevante en la medida en que nuestras operaciones están basadas en normativas y estándares internacionales.
- Seguridad, dado que los datacenter que contratamos están certificados en Tier III, es decir, que nuestros datos cuentan con un alto grado de fiabilidad.

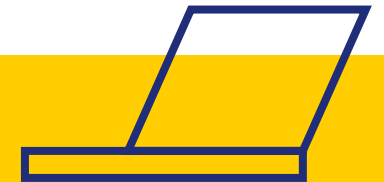
Adicionalmente, hemos implementado:

- Un BUS de integración que facilita las operaciones e integraciones entre sistemas.
- Una nueva infraestructura de contenedores que aumenta la velocidad de despliegue de aplicaciones, permite reciclar o replicar contenidos, y está diseñado y optimizado para ser usado en la nube.
- Un gestor de código fuente que simplifica la gestión y trazabilidad de los desarrollos informáticos.



### Capacitación y supervisión

Transelec cuenta con un plan anual de capacitación en ciberseguridad, publicaciones en medios corporativos, tales como la intranet y correos masivos, capacitación a lo largo del año, pruebas de fake phishing y una charla de ciberseguridad en octubre de cada año. Las capacitaciones en ciberseguridad instruyen que todas las actividades sospechosas de ciberseguridad deben ser informadas a la Mesa de Ayuda. Dado que están definidas en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, las acciones disciplinarias están reguladas por dicho documento.





## Proyectos

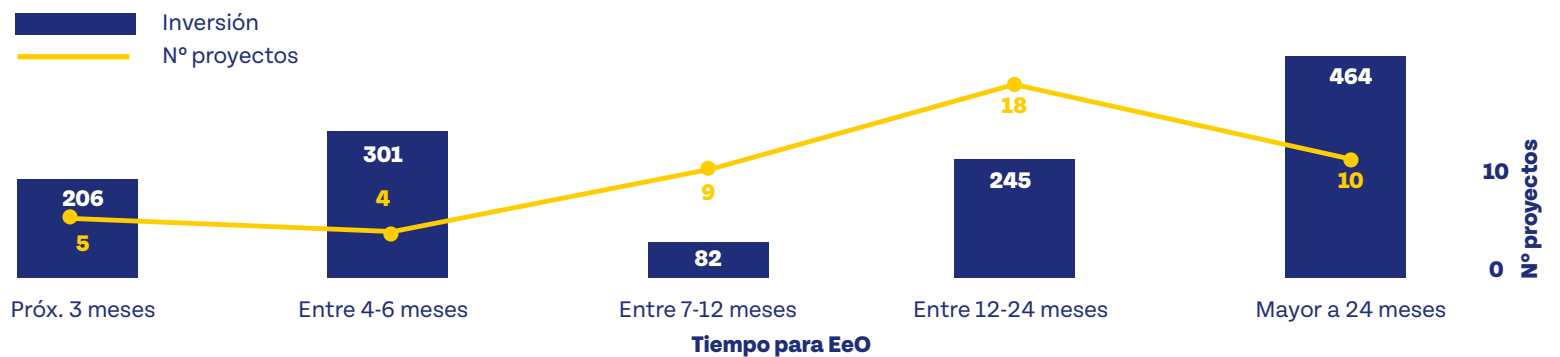
Transelec cuenta con una cartera de 46 proyectos y un total de inversión asociada de US\$1.302 millones. La inversión está distribuida a lo largo del país y con presencia en Perú a través de Conelsur. En el Norte Grande y en el Sur de Chile se encuentra concentrada la mayor inversión para los próximos años.



### Cartera de Inversión Proyectos a diciembre 2021 (en millones de US\$)

Línea de negocio	Norte Grande	Norte Chico	Centro	Centro Sur	Sur	Conelsur	Total
Adyacente			6	15	45		<b>66</b>
Dedicado Nuevo	249						<b>249</b>
Nacional Ampliación	49	3	59		52		<b>162</b>
Nacional Nuevo	205				343		<b>549</b>
Regulado						11	<b>11</b>
Zonal Adquisición		14	17		97		<b>114</b>
Zonal Ampliación		20	5	17	16		<b>52</b>
Zonal Nuevo			25	35	20		<b>99</b>
<b>Total</b>	<b>504</b>	<b>36</b>	<b>111</b>	<b>67</b>	<b>573</b>	<b>11</b>	<b>1.302</b>

### Próximas energizaciones



En período de pandemia, Transelec ha implementado una serie de medidas que han permitido minimizar los efectos de interrupciones en las cadenas logísticas, escasez de materiales de construcción, escasez de fuerza laboral, restricciones sanitarias para el ingreso de personal extranjero, pérdida de productividad, entre otras. Así, se ha mitigado el aumento significativo en los plazos de ejecución.

## Transición energética y cambio climático

El rol de Transelec en el proceso de descarbonización de la matriz energética en Chile es fundamental. Consiste en facilitar que la electricidad generada a partir de recursos naturales renovables como el sol y el viento entre otros, sean transportadas y conectadas al SEN para ser usadas por los usuarios finales, viabilizando la conexión a lo largo de todo Chile. Transelec pone en servicio las soluciones de transmisión para importantes proyectos renovables como Atacama Solar, Río Escondido y Parque Eólico Puelche Sur.

### Proyectos que contribuyen a la descarbonización a través de energías renovables

#### Proyecto Solar Atacama

- Proyecto energizado en enero de 2021
- Comunas de Pica y Pozo Almonte
- Construcción de una línea de transmisión 1x220 kV de aproximadamente 45 kms. entre la S/E Lagunas y la S/E elevadora Matilla
- El proyecto permitirá la conexión de parque fotovoltaico Atacama Solar de una capacidad nominal de 250 MW que se aportarán al Sistema Eléctrico Nacional.

#### Proyecto Río Escondido

- Proyecto energizado en enero de 2021
- Comuna de Copiapó
- Construcción de una línea de transmisión 1x220 kV de una extensión aproximada de 55 kms entre la S/E Cardones y la S/E elevadora Río Escondido
- El proyecto permitirá la conexión de parque fotovoltaico Río Escondido de una capacidad nominal de 145 MW que se aportarán al Sistema Eléctrico Nacional

#### Proyecto Puelche Sur

- Proyecto quedó en condiciones de ser energizado en mayo de 2021
- Región de los Lagos
- Construcción de una línea de transmisión 1x220 kV de aproximadamente 12 kms. entre la S/E Frutillar Norte y la S/E elevadora Puelche Sur
- El proyecto permitirá la conexión de parque eólico de una capacidad nominal de 156 MW que se aportarán al Sistema Eléctrico Nacional.

## Proyecto en consorcio

El año 2021, cerró la licitación más grande en la historia de Grupo Transelec: el proyecto Nueva Línea HVDC Kimal-Lo Aguirre. Corresponde a un proyecto en consorcio conformado por las empresas ISA Inversiones Chile, Transelec Holdings y China Southern Power Grid International. Corresponde a un proyecto de corriente continua de 1.500 kilómetros, del cual no existen precedentes en Chile y cuya construcción se proyecta desarrollar en un plazo de ocho años.

Esta licitación fue desarrollada en plena pandemia, la coordinación con otros inversionistas fue a nivel telemático. A pesar de contar con mucha experiencia en proyectos de gran envergadura, fue un desafío para Grupo Transelec ser parte de un consorcio. Logramos trabajar de una nueva forma, muy coordinada y apegada, a la vez, al cumplimiento de altos estándares de libre competencia.





## Proveedores y contratistas

**Nuestros proveedores y contratistas son aliados estratégicos de Transelec. Por esta razón, sus esfuerzos se traducen en generar en ellos el compromiso con los altos estándares de excelencia, sostenibilidad e integridad que la compañía busca implementar.**

Nuestros proveedores y contratistas son fundamentales para poder entregar un servicio de transmisión de excelencia pues se desempeñan en la operación de líneas de alta tensión y subestaciones, en el desarrollo de nuevos proyectos y en tareas de alimentación, mantención y aseo.

Por esto, nos interesa mantener relaciones de confianza y respeto con todos ellos, además de asegurarnos que actúen con conformidad con las políticas y estándares de Transelec.

Para lo anterior, contamos con una Política de Abastecimiento que regula nuestra relación con los proveedores y con un Portal de Abastecimiento que les permite acceder fácilmente a documentación, procesos de licitación, así como enviarnos consultas y observaciones.

- **1822 empresas** proveedoras.
- **3.508 trabajadores** están asociados a nuestras empresas contratistas.

Desde junio del 2021 estamos utilizando la plataforma ARIBA para automatizar procesos de compra y tener mayor trazabilidad. Cada proveedor tiene su registro único. Esta plataforma permite realizar una evaluación en 360°: evaluación del proveedor al área de compra, del área de compra al proveedor y del mandante interno al área de compra, el feedback permanente es imprescindible para tener una gestión sostenible.

### Cadena de Suministro de Transelec



### Lineamientos e iniciativas con nuestros proveedores para la Sostenibilidad



## Programa de Gestión Sostenible de Proveedores

Desde el 2018 implementamos nuestro Programa de Gestión Sostenible de Proveedores de Transelec (GESPRO) que establece las directrices que garantizan que los procesos de compras de bienes y contratación de servicios sean transparentes, y sus oferentes sean de excelencia y se encuentran en igualdad de condiciones.



Otras iniciativas que nos gustaría destacar en torno a nuestros proveedores, como acciones concretas que estuvimos fomentando el año 2021 se encuentran:

- Emisión de órdenes de compra en menos de 30 días desde la solicitud de pedido interno.
- Charlas online masivas con proveedores, dadas las restricciones de la pandemia.
- **RFI (Etapa de solicitud de información para proveedores):** Incorporación del concepto de la co-creación de los modelos de contrato que se licitan: Transelec junto a los proveedores y contratistas modela el contrato que se licita. Así se da la oportunidad de proponer cambios al contrato respecto a la evaluación, KPI, multas, incentivos, entre otros.
- **Cláusula de sueldo ético:** se definió un mínimo de 500 mil pesos. Esto apalanca la permanencia de los trabajadores en las empresas, y asegura que los proveedores compitan en igualdad de condiciones en la licitación al tener el mismo costo mínimo en mano de obra.
- **Análisis y Filtro de Proveedores de la Cámara de Comercio de Santiago que considera cinco dimensiones:** financiera, legal, tributario, comercial y técnica, y laboral. Este filtro comienza a operar por montos sobre los 30.000 dólares.
- **Evaluación de nuestros proveedores según las siguientes métricas:** Administrativa, Técnica y Económica

A todos nuestros contratistas operacionales y de desarrollo de proyectos se les hacen inducciones en terreno respecto a seguridad y se realiza una charla anual en donde se les transmite la gestión ética y de compliance de Transelec.

## Gestión de riesgos en la cadena de suministro

Para asegurarnos que los riesgos asociados a nuestra cadena de suministros sean oportunamente abordados, se encuentran integrados en el Sistema de Gestión de Riesgos y en las auditorías que controlan las medidas adoptadas para su prevención y mitigación.

Debido a que nos preocupa garantizar la continuidad operacional, los contratistas deben pasar por un proceso de revisión de información técnica, laboral, comercial financiera y de compliance que asegure la calidad del servicio y que sus prácticas se ajusten a los principios corporativos de Transelec. Adicionalmente, incluimos una cláusula asociada a la prevención de delitos y a las buenas prácticas en los contratos.





## Pago a proveedores

La política de pago establecida en Transelec considera un plazo de 30 días. Sin embargo, después del estallido social ocurrido a fines de 2019, y con el fin de ayudar a las Pymes (Pequeñas y Medianas Empresas), es que la compañía estableció un plazo de pago aproximado de siete días para todos nuestros proveedores. Este plazo de pago sigue aún vigente en la compañía.

### Pago a Proveedores

Días de pago	Nº de facturas pagadas	Monto total de facturas MM\$	Monto total de intereses por mora en el pago de facturas	Nº de proveedores	Nº de acuerdos inscritos en Registros de Acuerdos con Plazo Excepcional de Pago
Hasta 30 días	15.836	200.081	0	745	0
Entre 31 y 60 días	945	43.837	0	228	0
Más de 60 días	740	2.392	0	850	0

### Indicadores de proveedores

Número total de proveedores	1.822
Número de proveedores que representen en forma individual, al menos el 10% del total de compras efectuadas en el período	1
Monto pagado durante el año al total de proveedores en MM\$	246.371
Días promedio de pago a proveedores	16
Número de proveedores nacionales	979
Monto pagado a proveedores nacionales en MM\$	238.025





# Nuestro entorno

# Medioambiente y comunidades

Para Transelec, el desempeño ambiental responsable es de suma importancia. Sabemos que la transmisión de energía cumple un rol clave en la sociedad y tiene el potencial de generar impactos en el entorno. En este sentido, una cultura preventiva es clave para minimizar nuestros impactos socioambientales. En cuanto a nuestra relación con las comunidades, buscamos construir relaciones de confianza con quienes habitan cerca de infraestructuras existentes o nuevos proyectos.

El año 2021, fue un año de transformación en cuanto a desempeño ambiental. Se revisaron los procesos actuales y creamos el Modelo de Cumplimiento Ambiental, cuyo propósito está alineado con los objetivos del Sistema de Gestión Integrado, particularmente en el ámbito de cumplimiento normativo, cuidado medio ambiental y licencia social.

## Objetivos del Sistema de Gestión Integrado de Transelec en materia medio ambiental y comunitaria:

Ámbito	Variable	Metas
<b>1</b> Cumplimiento normativo	Cumplimiento RCA Plan de trabajo permisos Plan de permisos proyectos	Meta: 0% de No Cumple de RCA (proyectos y operaciones) Meta 100% cumplimiento Plan de Trabajo Permisos por zona Meta 100% obtención de permisos de proyectos según plan
<b>2</b> Responsabilidad ambiental "Con Suma Conciencia"	Reciclaje en oficina Reciclaje Operaciones Reciclaje Proyectos	Meta 100% implementación reciclaje en oficinas Reciclaje Meta 75% residuos industriales no peligrosos Reciclaje meta 60% de residuos industriales peligrosos Efectuar acciones de reciclaje con meta 5 proyectos en ejecución durante 2021
<b>3</b> Cambio climático	Adaptación al CC Mitigación efectos CC	Incorporar acciones de adaptación al Cambio Climático en 2 proyectos (meta) Diseño de una (meta 1) iniciativa para reducción de emisión de huella de carbono.
<b>4</b> Cuidado medio ambiental	Modelo de cumplimiento Incidentes ambientales	Implementación al 100% del Plan Ambiental Corporativo y Plan de Manejo Zonal Meta 0 (Cero) incidentes ambientales significativos que impliquen sanción
<b>5</b> Licencia social	Oposición a operación proyectos Oposición a nuevos proyectos	N° instalaciones sin acceso por oposición de comunidades (meta 0%) N° proyectos detenidos en fase constructiva 0 (meta 0)
<b>6</b> Convivencia territorial	Invasión de franja eléctrica	Mantener gestión comunitaria en el 100% los vanos con invasión (tomas), que sean reportados en 2021

# Desempeño ambiental

Transelec busca ir más allá del cumplimiento legal, de modo de identificar, evaluar y gestionar de forma temprana sus potenciales impactos ambientales.

## Gestión de residuos peligrosos y no peligrosos

En Transelec la gestión de nuestros residuos industriales es muy relevante, tanto así que hemos realizado distintas iniciativas en torno a su valorización, entre las cuales se destaca el contrato marco con una empresa de gestión integral de residuos, la cual cuenta con todas las autorizaciones y capacidad instalada para poder transportar nuestros residuos, ya sean peligrosos o no peligrosos, a sus instalaciones. Allí se realiza la segregación de cada uno de estos materiales para su posterior reciclaje y valorización por parte de empresas autorizadas.

Durante el año 2020, con el objeto de poder valorizar nuestros residuos de carácter doméstico, se instauró un sistema de reciclaje con el apoyo de Manuia (Ex TriCiclo) para nuestra oficina central ubicada en Santiago. Este año 2021 logramos extendernos a las oficinas regionales ubicadas en Antofagasta, Coquimbo, Santiago (Cerro Navia), Molina, Concepción y Temuco.

Destacamos la certificación 2021-2024 de nuestra instalación de la Gerencia Zona Centro "Subestación Cerro Navia" en el Acuerdo de Producción Limpia "APL Cero Residuos a Eliminación". Esta certificación es liderada por Acción Empresas y la Agencia de Sustentabilidad y Cambio Climático de la CORFO.

## Generación de residuo por tipo (Toneladas)

	2019	2020	2021
<b>Total</b>	810	978	811

## Residuos (Toneladas) y % reciclado

	2018	2019	2020	2021
Residuos industriales peligrosos	227	133	78	68
Porcentaje reciclado	51%	69%	67%	86%
Residuos industriales no peligrosos	6.331	676	900	743
Porcentaje reciclado	78%	82%	44%	85%*

\* No se considera el residuo "Materiales cerámicos para aislación" retirado en grandes cantidades el año 2021 (457,9 ton) ya que no posee en Chile alguna alternativa de valorización viable.

## Tipos de residuos (Toneladas) 2021

Materiales cerámicos para aislación	457,9
Metales (aluminio, cobre, hierro y acero)	147,1
Residuos industriales no peligrosos en general	116,3
Residuos industriales peligrosos en general	67,6
Madera	12,4
Equipos eléctricos y electrónicos en general	7,2
Plásticos	1,5
Papel y Cartón	0,5





## Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)

Una forma de llevar a la práctica nuestro compromiso con el cuidado ambiental es medir nuestra huella de carbono, lo cual hacemos de forma anual. Conocer nuestras emisiones de gases efecto invernadero nos ayuda a analizar nuestra operación y tomar medidas para reducirlas.

Un riesgo potencial en términos de impacto en emisiones de gases de efecto invernadero se relaciona con las fugas de gas. Para esto hemos definido protocolos, como por ejemplo, que cada vez que se determina la ocurrencia de incidentes significativos asociados a fugas de gas, tales como el Hexafluoruro de Azufre ( $SF_6$ ), se exige al proveedor de estos equipos la compensación de las emisiones producto de estas fugas causadas por desperfectos en los equipos (en caso de que se determine

su implicancia, como fallas de fábrica o de instalación). Este fue el caso de un proveedor que, en 2021, presentó un plan de compensación de emisiones, a través de reforestación, por la fuga de 78 kg de  $SF_6$  (unas 1.800 TonCO<sub>2</sub> eqv), como consecuencias de una falla en el funcionamiento de ciertos equipos con tecnología GIS (equipos encapsulados en este gas).

	Emisiones Directas (Alcance 1)	Emisiones Indirectas (Alcance 2)	Emisiones Indirectas (Alcance 3) Sin pérdidas de transmisión
Año	Ton CO <sub>2</sub> Eq	Ton CO <sub>2</sub> Eq	Ton CO <sub>2</sub> Eq
2018	3.134	6.459	13.615
2019	3.627	6.358	12.399
2020	2.384	2.560	29.431*
2021	<b>7.731</b>	<b>3.925</b>	<b>1.782**</b>

\* Incluye materiales de proyectos en desarrollo

\*\* No incluye materiales de proyectos

## Biodiversidad

Durante el año 2021 se realizaron distintas iniciativas con la intención de ser un aporte a la lucha contra el cambio climático y ser una empresa más sustentable

En agosto de 2021, participamos en el lanzamiento del libro “Más Allá de la deforestación: Restauración ecológica de bosques nativos en el Parque Nacional Nonguén, Chile”. Uno de los autores de este libro es nuestro colaborador Cristián Espinoza Fuentes, jefe de Medio Ambiente de la Zona Sur. Cabe destacar que el libro trata sobre una restauración ecológica en la que Transelec ha participado activamente, en el marco de un compromiso ambiental asociado al proyecto Línea de Transmisión Charrúa-Lagunillas.

### Medidas asociadas a la protección de la biodiversidad en proyecto Línea de Transmisión Pichirropulli-Tineo

Durante el año 2021, en torno a la construcción de la línea de transmisión 2x220 kV Pichirropulli- Tineo, destacamos la realización de una corta selectiva de especies arbustivas y arbóreas, cuyo objetivo fue limitar el proceso sólo a aquellas especies que deban ser cortadas para el desarrollo del proyecto.

Por otro lado, la reforestación total del proyecto Pichirropulli- Tineo alcanza las 120 ha.

Otras medidas que se han tomado en torno al proyecto son:

a. Protección de flora mediante el rescate y relocalización de especies. Entre estas especies destaca el monitoreo de:

- Chupalla (*Fascicularia bicolor*)

- Chupón (*Greigia sphacelata*)
- Copihue (*Lapageria rosea*)

b. Protección a la fauna mediante rescate y relocalización de especies. Dentro de estas especies destacan anfibios y reptiles:

- Reptilia: *Liolaemus cyanogaster*
- Lagartija de vientre azul
- *Liolaemus pictus*
- Lagartija pintada
- Serpientes *Tachymenis chilensis*
- Culebra de cola corta

Para el rescate y relocalización de las especies se ejecuta el “Plan de perturbación controlada”. Este plan busca provocar el abandono o desplazamiento gradual de los reptiles, desde su lugar de origen hacia zonas inmediatamente adyacentes, en forma previa a la intervención por parte del proyecto. Se realiza en los sectores donde se efectúen actividades de corte, despeje de vegetación y/o movimientos de tierra asociados a la construcción del sistema de transmisión eléctrica.

c. También se realiza rescate y relocalización de ejemplares de fauna focal. Las capturas y relocalización se realizarán 15 días antes del inicio de las actividades en cada rodal. Tres días antes y durante las labores de corta y despeje de la vegetación un especialista de fauna estará en terreno supervisando las actividades asociadas a nuevos hallazgos, recolonización, entre otras.

d. Hemos iniciado una alianza con Núcleo Nativo, fundación dedicada a la restauración ecológica y social. El trabajo se realizará en colaboración con mujeres adultas mayores



de las comunidades Los Queñes, Salto Chico, Salto Grande y Pargua, quienes serán capacitadas para la recolección de semillas y su cultivo. El proyecto contempla dar acompañamiento en las etapas de tratamiento, siembra y aclimatación. Con esto esperamos cultivar al menos 55 mil plantas de diferentes especies para la recuperación del bosque nativo y el fortalecimiento de la diversidad local.

### Acciones asociadas al cuidado y protección de las aves

Dada la naturaleza de nuestro negocio, es de preocupación para Transelec cuidar y proteger la interacción de las aves con nuestras instalaciones, considerando este aspecto en el diseño de los proyectos de desarrollo. Desde el año 2018, venimos ejecutando acciones relacionadas al cuidado y protección de aves.

En el diseño de los sistemas de transmisión, Transelec evalúa los riesgos relacionados con interacción con aves, diseñando medidas de mitigación tales como:

- Instalación de dispositivos anticolidión en cable de guardia, para los tramos de línea que presentan este tipo de riesgo.
- Aplicación de peinetas para evitar perchamiento de aves en las torres.
- Incorporación de coberturas en líneas de transmisión para evitar fallas relacionadas con guano de aves.





## Consumo de energía y agua

En Transelec revisamos y evaluamos constantemente alternativas para reducir nuestros consumos a nivel de oficinas corporativas, principalmente mediante luminarias de bajo consumo.

Hemos avanzado en determinar cuál debería ser la metodología para poder cuantificar correctamente nuestro consumo y aplicar medidas más concretas a corto, mediano y largo plazo, por ello nos encontramos en un proceso de apoyo en eficiencia hídrica y energética por parte de un asesor externo.

### Consumo de energía 2018 - 2021\*

	2018	2019	2020	2021	% variación 2020-2021
Total Consumo Energía (Gj)	56.137	54.667	55.355	34.572	-38%

### Consumo de agua\*\* 2021: 91. 899 m<sup>3</sup>

\* Corresponde al consumo de energía de nuestras oficinas y subestaciones en operación.

\*\* Corresponde al consumo de agua en nuestras oficinas y subestaciones en operación. Distintas fuentes para consumo humano, desde la red de agua potable, hasta el agua embotellada.

## Cumplimiento ambiental

En esta materia se dio inicio a la implementación de nuestro modelo de cumplimiento ambiental, un proceso de gestión de cambio con el propósito de atender de manera responsable y proactiva la gestión de normativa y obligaciones ambientales, disminuyendo así los riesgos ambientales y sociales tanto de nuestras operaciones como proyectos de desarrollo.

Para esto, el modelo considera la reorganización de roles y funciones al interior de la Subgerencia de Medio Ambiente, la optimización de procesos y procedimientos, el fortalecimiento de capacidades internas, el uso de herramientas tecnológicas para la sistematización y seguimiento de obligaciones, la certificación de conformidad y el uso de analítica para la gestión de riesgos.

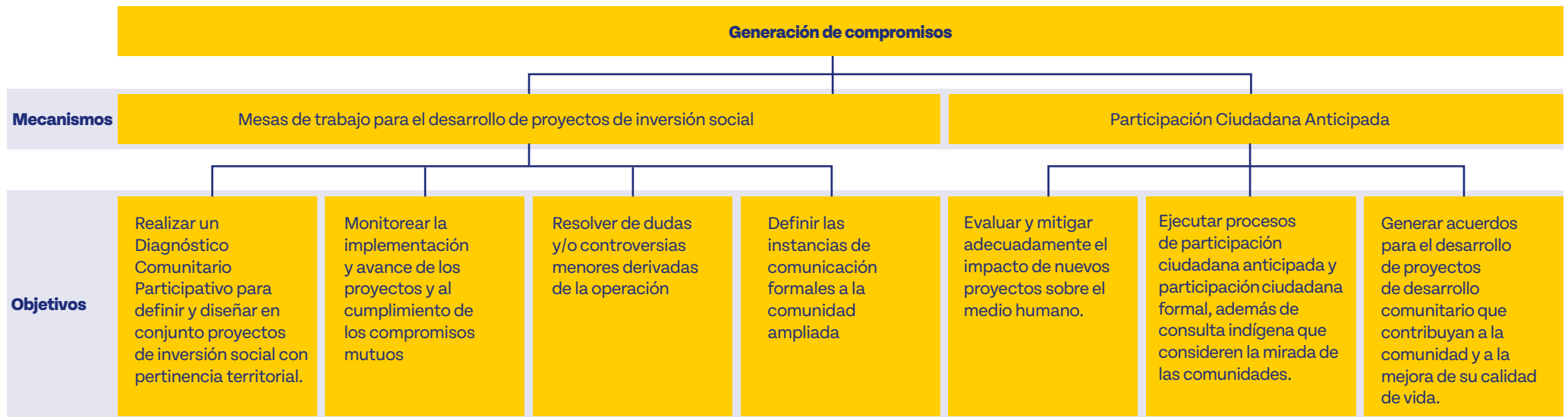
Por otro lado, durante el 2021 planificamos y comenzó la ejecución de medidas asociadas a dos Programas de Cumplimiento (PdC) asociados a procesos sancionatorios cursados el año 2020:

- **PdC Línea Charrúa - Lagunillas (Exp. F-049-2020):** se encuentra en ejecución actualmente.
- **PdC Rincón de Pataguas - Subestación Ancoa (Exp. D-094-2020):** se encuentra en reciente aprobación y ejecución (primer reporte programado para mayo de 2022).

# Nuestra relación con la comunidad

**Transelec promueve relaciones de confianza con las comunidades vecinas, a través de mesas de trabajo y procesos de participación ciudadana anticipada, además de fomentar a su desarrollo a través de proyectos de inversión social.**

Nuestra estrategia de relacionamiento comunitario e inversión social tiene por objetivo la construcción de relaciones de confianza con las comunidades presentes en el entorno de sus operaciones y proyectos. Es diseñada e implementada por un equipo dedicado de profesionales internos y consultores expertos, quienes identifican y generan compromisos con las comunidades mediante dos mecanismos: las mesas de trabajo compuestas por líderes de comunidades donde contamos con operaciones y representantes de Transelec; y por otro lado, la Participación Ciudadana Anticipada ejecutada formalmente a través de los procesos implementados en todos los proyectos de subestaciones y líneas de transmisión que requieren ingresar al Sistema de Evaluación Ambiental.





# 36%

es el promedio de aumento en el monto de inversión social respecto al 2019, durante los dos últimos años.

	2018	2019	2020	2021
N° comunidades con programa de desarrollo comunitarios	10	11	15	22
Presupuesto inversión social (miles de dólares)	\$943	\$ 866	\$ 1.303	\$1.060
Beneficiados	3.300	6.048	3.090	3.506

	2018	2019	2020	2021
N° incidentes sociales	-	2	-	-
N° reclamos por impactos sociales	-	2	1	1
Comunidades con programas de participación	20	21	22	26
Comunidades con programas de evaluación de impactos	14	5	5	4



### Proyectos de inversión social

Los proyectos de inversión social que Transelec implementa con la comunidad son diseñados de forma participativa y en función de las características específicas de cada comunidad y de su entorno. Los principales programas implementados se podrían categorizar de la siguiente forma:

<p><b>Infraestructura comunitaria</b></p>	<p><b>Desarrollo agrícola</b></p>	<p><b>Acceso a energías renovables no convencionales</b></p>	<p><b>Programa de Eficiencia Energética e Hídrica</b></p>
<p>Construcción o mejora de la infraestructura comunitaria, con el objetivo de que la comunidad cuente con lugares aptos y acogedores en los cuales desarrollarse.</p> <p>43 proyectos de infraestructura comunitaria para 47 organizaciones comunitarias durante el año 2021.</p>	<p>Capacitación, asistencia técnica y capital semilla para comunidades agrícolas rurales y/o indígenas, con la finalidad de mejorar su productividad y sus procesos de comercialización.</p> <p>22 proyectos agrícolas en 2 comunidades durante el año 2021.</p>	<p>Iluminación de espacios públicos con paneles fotovoltaicos, el acceso a energía con paneles solares para comunidades aisladas sin acceso a la red de distribución, o la dotación de paneles fotovoltaicos para energía o agua caliente en escuelas públicas y sedes comunitarias.</p> <p>4 de este tipo de proyectos en 4 comunidades durante el año 2021.</p>	<p>Capacitación y la entrega de equipamiento para fomentar el ahorro de agua y energía en comunidades del área de influencia de Transelec.</p> <p>El programa se implementó en 12 comunas, participó un total de 366 personas, y se entregó un total de 366 kits de eficiencia energética e hídrica durante el año 2021.</p>

### Plan de Apoyo a Comunidades

El año 2021 estuvo marcado por la pandemia y sus impactos económicos, sanitarios y sociales. Es por esto que decidimos implementar una segunda etapa del Plan de Apoyo a Comunidades Covid-19, el que nos permitió alcanzar los siguientes resultados en cada área de trabajo:

#### Alimentación



**2.200**

cajas de alimentos en comunidades entre Arica y Chiloé.

#### Salud



**9.289**

personas vacunadas en vacunatorios móviles implementados en conjunto con Desafío Levantemos Chile.



**363**

atenciones médicas domiciliarias en alianza con TECHO.

#### Educación



**50**

proyectos de mejoras en infraestructura sanitaria en 24 escuelas



**75**

niños educación a distancia en alianza con la Fundación Familias Power.



**33**

comunidades entre Arica y Chiloé accedieron gratuitamente a internet.

#### Emprendimiento

Programa Creciendo Juntos con Energía en alianza con la Fundación Simón de Cirene.



**100**

microempresarios capacitados



**50**

microempresarios con asistencia técnica y capital semilla de \$300.000.



transelec

Anexos

# Anexos

## Acerca de este reporte

Este documento, corresponde a nuestro décimo tercer reporte de sostenibilidad, en el cual damos a conocer nuestro desempeño en todas las operaciones, en materias de gobierno corporativo, financiera, social y ambiental durante el periodo comprendido entre 1 de enero al 31 de diciembre de 2021, entregando de forma complementaria, información de años anteriores, para permitir la comparabilidad.

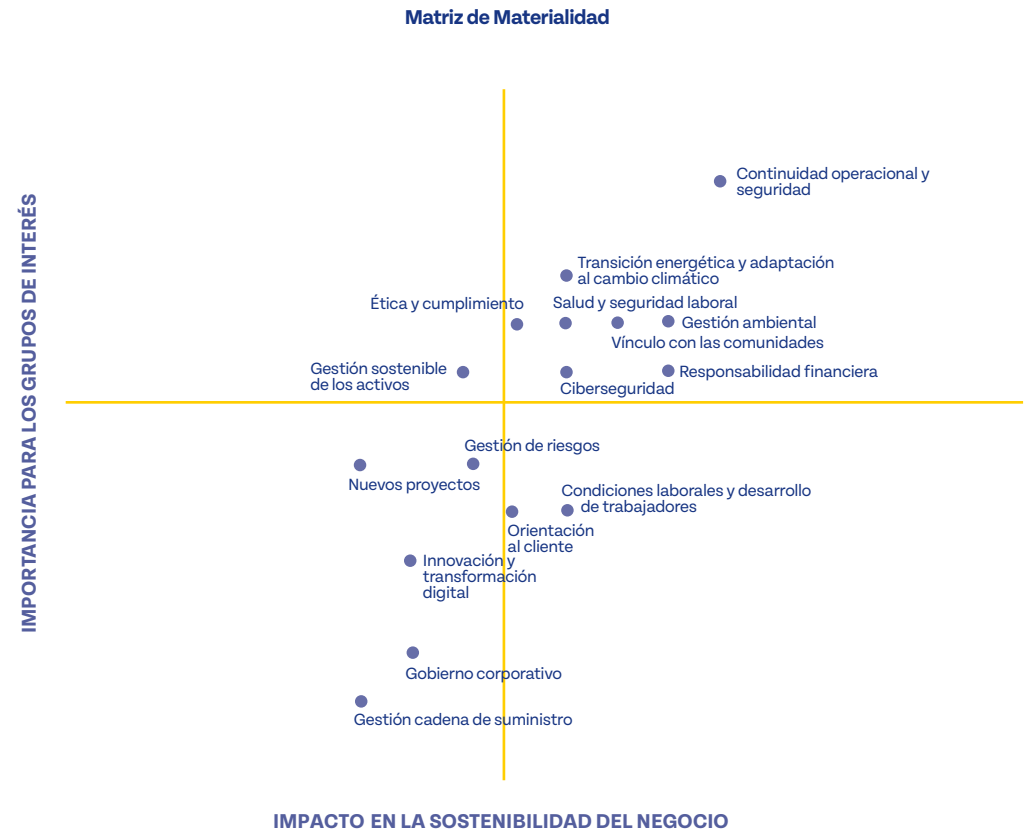
Para la elaboración del reporte se han utilizado los Estándares GRI (Global Reporting Initiative), en la opción Esencial. La definición de contenidos consideró los principios que define el estándar, integrando el contexto de sostenibilidad en el cual se desenvuelve Transelec, como también poniendo foco en la exhaustividad de la información y en los temas materiales, los cuales consideran las expectativas de los grupos de interés.

El desarrollo de este reporte estuvo liderado por la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad, contando con la participación activa de todas las áreas de la compañía, lideradas por sus respectivos vicepresidentes, aportando con los contenidos y validación del reporte. Además, se contó con la asesoría de Gestión Social, consultora experta en materia de reportabilidad y data ESG.

## Materialidad

La definición de los temas materiales se realizó en base a un proceso de revisión de los principales impactos que se identifican en la industria y los grupos de interés. Para este fin, se realizó un benchmark con empresas nacionales e internacionales relacionadas con el rubro de la energía, además de revisar los principales estándares en materia de sostenibilidad, lo cual complementó la realización de entrevistas con representantes de todas las áreas de la compañía y la revisión de información interna, incluyendo el Estudio de Reputación Corporativa, mide el conocimiento y percepción sobre el rol y accionar de Transelec que tienen trabajadores, comunidad, contratistas, clientes, segmento empresarial financiero, líderes informados, propietarios de terrenos y regulador.

A partir de los temas materiales identificados, se realizó un taller de materialidad, con la participación de todos los vicepresidentes de Transelec, en donde se priorizaron y validaron los temas, dando origen a la siguiente matriz:





## Enfoques de gestión

Tema material	¿Por qué es relevante para Transelec?	¿Cómo lo gestiona Transelec?
<b>Gobierno corporativo</b>	El Gobierno Corporativo es fundamental para resguardar la creación de valor de nuestra empresa en el presente y el futuro. De la solidez del Gobierno Corporativo depende el desempeño de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguimiento de las directrices de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) y a las leyes y regulaciones en materia de Gobierno Corporativo</li> </ul>
<b>Ética y cumplimiento</b>	El cumplimiento de la normativa que se relaciona con nuestras actividades es de gran relevancia para Transelec. Nos comprometemos con los más altos estándares éticos. Nuestra aspiración es que nuestros valores y principios corporativos estén en el ADN de nuestras decisiones y acciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelo de Integridad</li> <li>• Código de Ética</li> <li>• Código de Conducta</li> <li>• Compliance Officer</li> <li>• Auditoría Interna</li> </ul>
<b>Gestión de riesgos</b>	El principal factor de riesgo que enfrenta nuestra compañía son las contingencias que puedan afectar la continuidad operacional, como las interrupciones en el suministro eléctrico, robo de cables, incendios, vandalismo y terrorismo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Matriz de Riesgo Corporativo que se presenta al Directorio con responsables.</li> </ul>
<b>Responsabilidad financiera</b>	El negocio de Transelec es intensivo en inversiones de capital -por las obras de infraestructura de transmisión- y el retorno de dichas inversiones se produce en un horizonte de largo plazo. Estos factores hacen que el manejo financiero y de riesgos responsable sea un aspecto crítico.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Raiting agency.</li> <li>• Estructuras prudentes y responsables de financiamiento cumplimiento de todas sus obligaciones.</li> </ul>
<b>Condiciones laborales y desarrollo</b>	Transelec se ha esforzado por mantener procesos de diálogo abiertos y cercanos con todos sus colaboradores y colaboradoras. Ejemplo de ello fueron las iniciativas implementadas en el plan Por un Chile más Inclusivo que, entre otras cosas, nos llevaron a materializar un importante anhelo de la organización como es la creación de un programa formal de voluntariado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de personas en tiempo de crisis</li> <li>• Iniciativas del Plan por un Chile más Inclusivo</li> <li>• Gestión de talentos y habilidades</li> <li>• Modelo de gestión del cambio</li> <li>• Programas de capacitación</li> <li>• Programas de calidad de vida y beneficios</li> <li>• Compromiso con los contratistas</li> <li>• Evaluación del desempeño laboral en empresas contratistas</li> </ul>

Tema material	¿Por qué es relevante para Transelec?	¿Cómo lo gestiona Transelec?
<b>Salud y seguridad laboral</b>	<p>El cuidado de nuestros colaboradores y colaboradoras es el centro de nuestro trabajo y llevamos muchas décadas enfatizando la importancia de la seguridad y autocuidado en nuestras operaciones y proyectos.</p> <p>Ninguna meta o emergencia operacional justifica que cualquiera de ellos sea afectado en su dignidad o expuesto a riesgos no controlados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategia de Safety Intelligence</li> <li>• Indicador de desempeño “Reportabilidad de Incidentes de Seguridad de Personas o Seguridad Física”.</li> <li>• Modelo de Cultura de seguridad</li> <li>• Política de Sostenibilidad</li> </ul>
<b>Orientación al cliente</b>	<p>Nuestros clientes son aquellos usuarios que retiran y/o inyectan energía, a los sistemas de transmisión, es decir, generadoras y distribuidoras eléctricas, clientes industriales y mineros. Ellos esperan un servicio de calidad, con un suministro eléctrico continuo y sin interrupciones, así como rapidez y excelencia en la materialización de sus proyectos de conexión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “El cliente en el centro” como foco de la Estrategia de Operaciones</li> <li>• Medición de la satisfacción de los clientes</li> </ul>
<b>Gestión sostenible de los activos</b>	<p>Un factor clave para asegurar un suministro continuo en los procesos de transmisión es la adecuada gestión de los activos de transmisión (líneas, torres, subestaciones, entre muchos otros).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategia de Operaciones</li> <li>• ISO 55.000</li> </ul>
<b>Continuidad operacional y seguridad</b>	<p>La transmisión es una actividad esencial que permite entregar energía a lo largo del país. La seguridad de nuestras personas es lo primordial, junto con mantener la continuidad operacional y la robustez del suministro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategia de Operaciones</li> <li>• Matriz de Riesgos</li> </ul>
<b>Innovación y transformación digital</b>	<p>Como actores del sector Energía, una industria estratégica y altamente competitiva, en Transelec hemos instalado la innovación y la transformación digital como motores imprescindibles para la creación de nuevo valor. Nuestra estrategia de transformación digital pone a los datos en el centro de nuestras decisiones. Su objetivo es aportar a una gestión cada vez más inteligente de la red de transmisión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategia de Innovación y Transformación Digital</li> <li>• Pulse</li> </ul>
<b>Ciberseguridad</b>	<p>Hemos identificado dos riesgos principales. El primero asociado a vulneraciones a los ciberactivos críticos que pueden afectar la continuidad operacional. El segundo a robo de datos, hacking de información sensible con efecto en la competitividad, en la reputación o en la continuidad operacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolos preventivos, simulaciones de ataques a los sistemas</li> <li>• Plan de protección de información sensible</li> <li>• Plan de respuesta a incidentes de ciberseguridad</li> <li>• Estándares como NERC-CIP, NIST CSF e ISO27001 para la definición de controles</li> </ul>

Tema material	¿Por qué es relevante para Transelec?	¿Cómo lo gestiona Transelec?
<b>Nuevos proyectos</b>	En Transelec trabajamos para facilitar el ingreso de nuevos proyectos al sistema, minimizando a la vez el impacto de estas conexiones en la red. Nuestros clientes finales, son los usuarios de la energía que transmitimos, conformado por el 98% de la población que habita entre Arica y Chiloé.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todas las estrategias y políticas de Transelec</li> </ul>
<b>Transición energética y adaptación al cambio climático</b>	Transelec está manteniendo la medición permanente de su huella de carbono y trabaja en el desarrollo de una agenda de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero a nivel corporativo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Huella de Carbono</li> <li>• Pulse</li> </ul>
<b>Gestión de la cadena de suministro</b>	Los contratistas (proveedores de servicios) y los proveedores de bienes e insumos tienen un impacto relevante en nuestra capacidad de entregar un servicio de transmisión de excelencia, confiable y sostenible.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• GESPRO</li> <li>• Gestión de riesgos en la cadena de suministro</li> <li>• Política y portal de abastecimiento</li> <li>• Canal Ético</li> <li>• Programa de aprovisionamiento responsable</li> </ul>
<b>Vínculo con comunidades</b>	Transelec cuenta con más de de 10 mil kilómetros de líneas. Si bien para nuestra compañía las comunidades están compuestas por todos los habitantes de las localidades, asentamientos, pueblos y ciudades aledaños a sus instalaciones, hemos priorizado más de 25 comunidades con las cuales nos relacionamos directamente y de forma continua. Este grupo consideran también a las autoridades vecinales o comunales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de Sostenibilidad</li> <li>• Plan de Apoyo a Comunidades</li> <li>• Mesas de trabajo con dirigentes vecinales y autoridades locales</li> <li>• Programas y proyectos de inversión social</li> <li>• Actividades de participación ciudadana anticipada y formal para proyectos</li> </ul>
<b>Gestión medioambiental</b>	La Gestión Ambiental va más allá del cumplimiento legal. Permite identificar y evaluar tempranamente potenciales impactos ambientales, analizar alternativas de emplazamiento y verificar el cumplimiento de normas para que se diseñen medidas de mitigación, compensación y/o reparaciones adecuadas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de Sostenibilidad</li> <li>• Modelo de Cumplimiento Ambiental</li> </ul>

## Trazabilidad del desempeño sostenible

Gobierno corporativo	2018	2019	2020	2021
N° Directores Hombres	9	9	9	9
N° Directores Mujeres	2	2	2	1
N° Directores con cargos ejecutivos en la empresa	-	-	-	-
N° Directores independientes	5	5	5	5
N° Directores con edad menos a 30 años	-	-	-	-
N° Directores con edad entre 31 y 50 años	-	1	2	3
N° Directores mayores a 51 años	9	8	7	6

Gestión ética y cumplimiento	2018	2019	2020	2021
N° denuncias recibidas	13	17	25	19
% denuncias resueltas	92%	100%	100%	80%
% miembros del Directorio a los que se ha informado y capacitado sobre procedimientos y políticas contra la corrupción	100%	100%	100%	100%
% empleados a los que se ha informado y capacitado sobre procedimientos y políticas contra la corrupción	59%	15%	96%	80%
N° casos confirmados de corrupción	-	-	-	-
N° incidentes por discriminación	-	-	-	-
N° casos de competencia desleal	-	-	-	-
Monto de las multas significativas <sup>20</sup> (US\$)	-	-	-	-
N° de sanciones no monetarias	-	-	-	-
N° de casos	-	-	-	-
N° de multas ambientales significativas <sup>12</sup>	-	-	-	-
Monto de las multas ambientales significativas (US\$) <sup>12</sup>	-	-	-	-

<sup>20</sup>Consideramos que la multa será "significativa" si supera US\$ 1.000.000.



<b>Responsabilidad financiera</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Ingresos (miles de millones de pesos chilenos)*	329	379	469	306
% ingresos provenientes del Sistema Nacional	57%	57%	58%	61%
% ingresos provenientes de los Sistemas Zonales	23%	20%	21%	23%
% ingresos provenientes del Sistemas Dedicados	17%	19%	15%	14%
% ingresos provenientes del Servicios	3%	4%	6%	2%
EBITDA (miles de millones de pesos chilenos)**	400	439	388	248
Valor económico distribuido (Millones de US\$)	592	629	488	319

<b>Gestión de las personas</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
N° trabajadores permanentes en jornada completa	538	562	567	592
N° hombres	439	447	450	456
N° mujeres	99	115	117	136
N° mujeres menores de 30 años	18	21	20	23
N° mujeres entre 30 y 50 años	73	85	88	100
N° mujeres mayores de 50 años	8	9	9	13
N° trabajadores con discapacidad	5	6	6	7
N° trabajadores extranjeros	22	27	31	38
N° trabajadores ascendidos a jefaturas	14	15	9	10
% sindicalización	74%	74%	75%	72,8%
N° huelgas	0	0	0	0
N° años sin huelgas	26	27	28	29
Resultado OIH (Bianual)	80	*	80	*
N° horas de capacitación (miles)	35,7	28,8	28,6	32,1
Media de horas de capacitación por trabajador	66,4	51,2	47,6	49,9
Monto invertido en capacitación (US\$)	846.354	783.335	767.151	666.827
Monto invertido por trabajador (US\$)	1.573	1.394	1.353	1.126
% trabajadores con evaluación de desempeño	100%	100%	100%	100%

\*Ingresos corresponden a Transelec S.A.

\*\*EBITDA corresponden a Transelec S.A.

<b>Salud y seguridad laboral</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
% contratistas y subcontratistas entrenados en temas de seguridad y salud ocupacional.	100%	100%	100%	100%
Tasa de accidentabilidad de contratistas <sup>21</sup>	0,23	0,07	0,26	0,33
Tasa de siniestralidad de contratistas <sup>22</sup>	11,1	2,1	3,6	3,9
Nº fatalidades	0	0	0	0
Incidentes de alto riesgo	2	2	1	2
Enfermedades profesionales	0	0	0	0

<b>Orientación al cliente</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Nº de clientes que concentren en forma individual, a lo menos, un 10% de los ingresos totales del segmento	3	4	4	4

<b>Gestión sostenible de los activos</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Líneas de transmisión (Km)	9.672	9.792	9.857	10.045

<sup>21</sup> (Nº accidentes con tiempo perdido/promedio de trabajadores) \*100

<sup>22</sup> (Nº de días perdidos/promedio de trabajadores) \*100

<b>Continuidad operacional y seguridad</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Tiempo medio de interrupción del servicio por cliente (SAIDI) (horas)	3,9	0,9	0,8	0,066
Nº eventos de alto impacto (EAI, con más de una hora de interrupción)	5	9	7	3
Tasa de Desconexiones de Líneas de Transmisión por causas propias <sup>23</sup>	4,3	3,8	3,5	3,2
Tasa de Desconexiones de Subestaciones <sup>24</sup>	83,5	67,8	73,1	89,8
Nº de eventos de robos a las instalaciones de Transelec consumados	6	5	0	1
Toneladas de conductores sustraídos en robos a las instalaciones de Transelec consumados	3,0	4,2	0	0,4
Nº de eventos de robos a las instalaciones de Transelec frustrados	4	1	0	0
Energías renovables conectadas por Transelec (MW)	227	416	310	1009
% energías renovables conectadas por Transelec en relación al total del sistema	33%	35%	21%	58%
Índice de satisfacción de clientes	93%	No aplicada por estallido social	73%	95%

<sup>23</sup> Cantidad de desconexiones forzadas por causa interna cada mil km de circuito.

<sup>24</sup> Cantidad de desconexiones por cada mil circuit end.

<b>Innovación y transformación digital</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Nº Proyectos en el portafolio de innovación	47	68	38	48

<b>Gestión de la cadena de suministro</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Nº de contratistas totales	3.083	2.627	3.518	3.508
% de empresas contratistas evaluadas por su desempeño laboral	100%	100%	100%	100%

Vínculo con comunidades	2018	2019	2020	2021
Nº de incidentes sociales	0	2	0	0
Nº de reclamos respecto de impactos sociales	0	2	1	1
Nº de comunidades con programas de participación	20	21	22	26
Nº de comunidades con evaluación de impactos	14	5	5	4
Nº de comunidades con evaluación de impactos	10	11	15	22
Inversión social (en miles de dólares)	943	866	1.303	1.060
Nº de beneficiados	3.300	6.048	3.090	3.506

Gestión Ambiental	2018	2019	2020	2021
Residuos industriales peligrosos (Toneladas)	227	133	78,1	68
% de residuos industriales peligrosos reciclado	51%	69%	67%	86%
Residuos industriales no peligrosos (Toneladas)	6.331	676	900	647
% de residuos industriales no peligrosos reciclado	78%	82%	44%	78% <sup>25</sup>
Hectáreas no taladas de árboles nativos	24	0	0	* <sup>26</sup>
Nuevas áreas reforestadas por Transelec (Hectáreas)	23	27	0	120
Toneladas de CO2 eq. alcance 1 emitidas	3.134	3.627	2.384	7.731
Toneladas de CO2 eq. Alcance 2 emitidas	6.459	6.358	2.560	3.864
Toneladas de CO2 eq. Alcance 3 emitidas	13.615	12.399	29.431	1.782
Energía eléctrica consumida (Gj)	56.163	54.667	55.355	34.039

<sup>25</sup> No se considera el residuo "tejas y materiales cerámicos" retirado en grandes cantidades el año 2021 (457,9 ton) ya que no posee en Chile alguna alternativa de valorización viable.

<sup>26</sup> No se cuenta con el cálculo de corta selectiva, pero es posible declarar que sí contamos con un plan de corta, en donde se escogen ejemplares mayormente significativos (y en cada área este criterio de selección es variable y se evalúa caso a caso).



## Índice de contenido GRI

### A-CONTENIDOS GENERALES

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA
102 PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	102-1 Nombre de la organización.	2
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios.	8
	102-3 Ubicación de la sede.	3
	102-4 Ubicación de las operaciones.	41
	102-5 Propiedad y forma jurídica.	7 y 12
	102-6 Mercados servidos.	6 y 8
	102-7 Tamaño de la organización.	7, 41 y 68
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores.	7, 30, 31 y 68
	102-9 Cadena de suministro.	7, 50 - 52
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro.	48 y 49
	102-11 Principio o enfoque de precaución.	19 y 20
	102-12 Iniciativas externas.	21 y 25
	102-13 Afiliación a asociaciones.	25
102 ESTRATEGIA	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	4 y 5
	102-15 Impactos, riesgos y oportunidades principales.	19, 20, 48 y 49
102 ÉTICA E INTEGRIDAD	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta.	7, 9, 16 - 18
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas.	10, 16-18 y 67

(Continúa en la página siguiente).

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA
102 GOBERNANZA	102-18 Estructura Gobierno Corporativo.	12 - 15, 67
	102-19 Delegación de autoridad.	2
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales.	20
	102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités.	12 y 13
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno.	12
	102- 26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de propósitos, valores y estrategia.	12
	102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno.	12
	102-29 Identificación y gestión de impactos.	19 y 20
	102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos.	19
	102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	20
102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	El Directorio es responsable de evaluar y aprobar formalmente el Reporte de Sostenibilidad y garantizar que se traten todos los temas materiales.	
102 PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	102-40 Lista de grupos de interés.	23 y 24
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva.	35
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés.	23
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés.	23 y 24
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados.	24

(Continúa en la página siguiente).

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA
102 PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados.	Los Estados Financieros corresponden a Transelec S.A.
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema.	63
	102-47 Lista de los temas materiales.	62
	102-48 Reexpresión de la información.	Los efectos y motivos de cualquier reexpresión se encuentran especificados en las notas al pie de los indicadores respectivos.
	102-49 Cambios en la elaboración de informes.	Los cambios significativos respecto a los temas se especifican en las notas al pie cuando corresponda.
	102-50 Periodo objetivo del informe.	63
	102-51 Fecha del último informe.	2020
	102-52 Ciclo de la elaboración de informes.	Anual
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe con los Estándares GRI.	2
	102-54 Declaración de la elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI.	63
	102-55 Índice de contenidos GRI.	72 - 77
	102-56 Verificación externa.	El presente informe no se ha sometido a verificación.

(Continúa en la página siguiente).

## B- CONTENIDOS ESPECÍFICOS TEMAS MATERIALES

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/COMENTARIO
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	64-66
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	
<b>GOBIERNO CORPORATIVO</b>		
GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	12, 31, 33 y 35
<b>GESTIÓN ÉTICA Y CUMPLIMIENTO</b>		
GRI 205: ANTICORRUPCIÓN, 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	18
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.	67
GRI 206: COMPETENCIA DESLEAL, 2016	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.	10 y 67
GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN, 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.	10 y 67
<b>GESTIÓN DE RIESGOS</b>		
INDICADORES PROPIOS GESTIÓN DE RIESGOS	T1-1 Sistema de gestión de riesgos	19
	C2-2 Riesgos emergentes	19
<b>RESPONSABILIDAD FINANCIERA</b>		
GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO, 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido.	28
INDICADORES PROPIOS RESPONSABILIDAD FINANCIERA	T2-1 Evolución de los ingresos	27
	T2-2 Evolución del EBITDA	27
	T2-3 Valor de la inversión	27
	T2-4 Liquidez	27

(Continúa en la página siguiente).



ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/COMENTARIO
<b>GESTIÓN DE LAS PERSONAS</b>		
GRI 401: EMPLEO, 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.	35
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	32
	401-3 Permiso parental	34
GRI 404: FORMACIÓN Y ENSEÑANZA, 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado.	36
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	36
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.	37
GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	31 y 33
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.	33
INDICADORES PROPIOS RELACIONES LABORALES	T3-1 Porcentaje de sindicalización.	35
	T3-2 N° de huelgas.	35
	T3-5 N° de años sin huelgas.	35
	T3-4 Índice de clima laboral.	35
<b>SALUD Y SEGURIDAD</b>		
GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad.	39
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.	39
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.	40
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en salud y seguridad.	38-40
	403-9 Lesiones por accidente laboral.	38
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales.	69

(Continúa en la página siguiente).

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/COMENTARIO
<b>ORIENTACIÓN AL CLIENTE</b>		
INDICADOR PROPIO ORIENTACIÓN AL CLIENTE	T4-1 Satisfacción de clientes.	43
<b>GESTIÓN SOSTENIBLE DE LOS ACTIVOS</b>		
INDICADOR PROPIO GESTIÓN SOSTENIBLE DE LOS ACTIVOS	T5-1 Acciones para la gestión de activos.	44
<b>CONTINUIDAD OPERACIONAL Y SEGURIDAD</b>		
INDICADOR PROPIO CONTINUIDAD OPERACIONAL Y SEGURIDAD	T6-1- SAIDI.	45
	T6-2 EAI.	45
	T6-3 Tasa de desconexiones.	45
	T6-4 Interrupciones del servicio.	45
	T6-5 Robo de conductores.	45
	T6-6 Porcentaje de cumplimiento del mantenimiento.	45
	T6-7 Avance físico financiero.	45
<b>INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b>		
INDICADOR PROPIO INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	T7-1 Iniciativas de innovación y transformación digital.	46
	T7-2 Número de proyectos en el portafolio de innovación.	46
<b>CIBERSEGURIDAD</b>		
INDICADOR PROPIO CIBERSEGURIDAD	Iniciativas para resguardar la ciberseguridad.	47
<b>NUEVOS PROYECTOS</b>		
INDICADOR PROPIO NUEVOS PROYECTOS	T8-1 Proyectos para robustecer el sistema de transmisión a futuro.	48 y 49
<b>TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO</b>		
INDICADOR PROPIO TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO	T9-1 Iniciativas para la conexión de energías renovables.	42
	T9-2 MW de energías renovables conectadas por Transelec.	70

(Continúa en la página siguiente).

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/COMENTARIO
<b>GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO</b>		
INDICADOR PROPIO GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO	T10-1 Empresas contratistas evaluadas por su desempeño laboral.	
	T10-2 Contratistas y subcontratistas entrenados en temas de seguridad y salud ocupacional.	40
<b>VÍNCULO CON LAS COMUNIDADES</b>		
GRI 413: COMUNIDADES LOCALES, 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	60
<b>GESTIÓN AMBIENTAL</b>		
GRI 302: ENERGÍA, 2016	302-1 Consumo energético de la organización.	58
GRI 303: BIODIVERSIDAD, 2016	304-3 Hábitats protegidos o restaurados.	57
GRI 305: EMISIONES 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1).	56
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).	56
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3).	56
GRI 306: EFLUENTES Y RESIDUOS, 2018	306-3 Residuos generados	55
	306-4 Residuos desviados de la eliminación	55