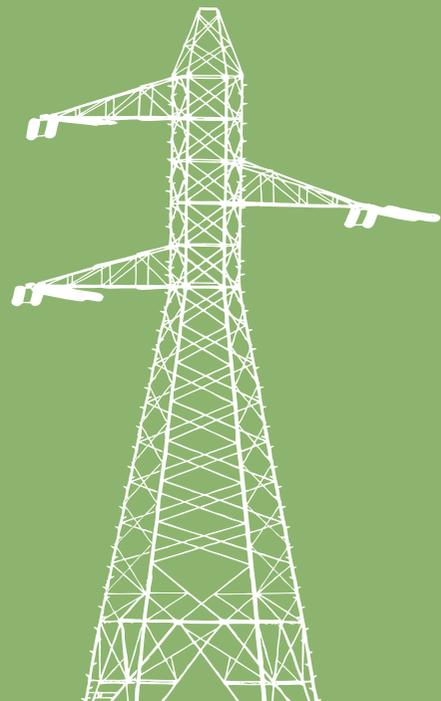


REPORTE DE
SOSTENIBILIDAD
2014





**Reporte de
Sostenibilidad**
Transelec 2014

Identidad de la Empresa [G 4-3] [G 4-7] [G4-5]

Nombre: Transelec S.A.

Inscripción en el Registro de Valores: Número 974

Domicilio Legal: Santiago, sin perjuicio de las agencias, sucursales u oficinas que pueda establecer en otros lugares del país o en el extranjero.

RUT: 76.555.400-4

Dirección: Orinoco N° 90, Piso 14, Las Condes

Teléfono: (56-2) 2467 7000

E-mail: transelec@transelec.cl

Página Web: www.transelec.cl

ÍNDICE



1.1 Mensaje del Gerente General	6
1.2 Los objetivos y metodología del reporte	8
i. Estudio de Materialidad	8

2.1 Misión, visión y valores	14
2.2 Política de sustentabilidad y principio de precaución	15
2.3 Estrategia corporativa	16
2.4 Gobierno Corporativo de Transelec	17
i. Directorio y sus comités	17
ii. Equipo de Gestión	18
iii. Gestión Ética	20
2.5 Relacionamiento con grupos de interés	20
i. Grupos de interés clave de Transelec	22

3.1 El sector eléctrico nacional	28
3.2 Participación de Transelec en el sistema eléctrico	28
3.3 Disponibilidad y fiabilidad del sistema eléctrico en 2014	34
i. TEI: Tiempo Equivalente de Interrupción	35
ii. Confiabilidad del SIC y del SING	36
3.4 Seguridad en la Operación	40

4.1 Tabla de enfoques de gestión	44
---	----

5.1 Generación de valor	54
i. Generación de Valor Económico	54
ii. Generación de valor en armonía con el medioambiente	57
iii. Generación de Valor Social	61
5.2 Un equipo de expertos para el sector eléctrico	65
i. Perfil del equipo de trabajo	65
ii. Capacitación	68
iii. Desarrollo de los colaboradores	68
iv. Relaciones laborales, clima organizacional y seguridad	68
5.3 Alianza con los Contratistas	70
Cierre del Reporte de Sustentabilidad	72



PRESENTACIÓN DEL REPORTE



Con orgullo presentamos el sexto Reporte de Sustentabilidad de Transelec, documento que da cuenta de los resultados de nuestra gestión durante 2014, año en que continuamos consolidando nuestro compromiso de aportar de manera sostenible al desarrollo de Chile.

En Transelec tenemos la convicción de que el crecimiento sostenible requiere maximizar los esfuerzos de mitigación de los impactos ambientales y sociales asociados al desarrollo de nuestros proyectos, así como el constante fortalecimiento de vínculos de confianza con nuestros diferentes públicos de interés, entre ellos las comunidades cercanas a nuestras instalaciones.

Este es un requisito que no sólo responde a nuestro convencimiento de la necesidad de generar y nutrir las relaciones de confianza con las comunidades y otros actores clave asociados a nuestros proyectos, sino que hoy forma parte de las demandas que hace la sociedad en su conjunto, tanto al sector privado como a las instituciones del Estado.

Es por ello que nuestros proyectos, incluyendo líneas, subestaciones u otras instalaciones, son siempre conceptualizados, desde la etapa de diseño, procurando evitar o reducir al mínimo nuestro impacto, tanto a nuestras comunidades vecinas como al medio ambiente.

Como parte de nuestra política de buen vecino, Transelec está presente en las comunidades donde opera. Junto a ellas hemos aprendido que escuchar, dialogar y entender al otro es clave para una convivencia sana y fructífera. Es así como hemos logrado construir en conjunto soluciones adecuadas a las coyunturas que se nos presentan.

Un ejemplo de nuestra relación del buen vecino con los actores cercanos a nuestras subestaciones ha sido el desarrollo de los programas de emprendimiento, educación y deporte. Estos son un aporte al desarrollo de las comunidades y nos permiten mantener un estrecho vínculo con ellas.

Entre los programas desarrollados destacan Juega+ y Ganamos Todos, orientados al fomento del deporte y vida sana, los de educación como Puntaje Nacional y Salva la Tierra, y Creciendo Juntos, que está enfocado en la promoción del emprendimiento.

Con el objeto de medir el impacto que nuestras acciones tienen en los diversos públicos de interés, los años 2012 y 2014 se realizaron Encuestas de Reputación Corporativa las cuales nos permiten establecer la efectividad de las acciones que hemos emprendido. En ese contexto, durante 2014 continuamos desarrollando acciones orientadas a fortalecer nuestro vínculo con las

comunidades y otros actores clave, impactando positivamente la Reputación Corporativa de la Compañía.

Para avanzar en el desarrollo de estas actividades el positivo clima laboral de Transelec ha sido fundamental. En particular, el año 2014 fuimos reconocidos con el premio Carlos Vial Espantoso por construir relaciones laborales de confianza y colaboración mutua entre la administración y nuestros trabajadores. Este galardón nos insta a seguir esforzándonos por aumentar nuestros niveles de satisfacción y compromiso laboral, pues nos posiciona como una de las mejores empresas para trabajar en el país.

También logramos alcanzar niveles de excelencia en seguridad, reflejado en la entrega del Premio Gestión Preventiva por parte de la Asociación Chilena de Seguridad. Además logramos avances concretos en la mejora del clima organizacional medido a través de la Encuesta de Salud Organizacional, la que nos ubicó en el primer cuartil en prácticamente todas las dimensiones medidas por la encuesta.

Por último, quisiéramos destacar que el año 2014 nos adherimos a los principios de Pacto Global, la mayor iniciativa mundial de responsabilidad social. Con ello, nos comprometimos a trabajar por el cumplimiento y promoción de sus diez principios vinculados al respeto y protección de los derechos humanos y laborales, el cuidado del medio ambiente y el desarrollo de prácticas anticorrupción.

Hoy, el desarrollo del sistema de transmisión es uno de los pilares fundamentales para el sector eléctrico. Como Compañía tenemos una gran responsabilidad en participar de las licitaciones que permitan ampliar el sistema de transmisión de manera sustentable, respetando el medio ambiente y un trabajo en conjunto con las comunidades.

Este reporte constituye una muestra más de este compromiso que mantenemos año a año. En este documento podrán conocer las principales acciones de nuestra gestión 2014 y aquellas que proyectamos desarrollar durante 2015, con la seriedad y excelencia que nos ha acompañado siempre.

Los invito entonces a conocer los resultados de nuestra gestión 2014.

Andrés Kuhlmann Jahm
Gerente General
Transelec S.A.

[G4-29] [G4-30]

Desde el año 2009 la Compañía viene realizando anual y voluntariamente el ejercicio de reportar su gestión y el resultado de sus negocios como una manera de transparentándolo a sus diversos grupos de interés.

[G4-28]

La información que se presenta en este documento da cuenta del desempeño económico, ambiental y social de Transelec durante el período 2014 (1 de enero al 31 de diciembre)

Los contenidos se definieron de acuerdo al marco propuesto por la Guía para la Elaboración de Reportes de Sostenibilidad de la Global Reporting Initiative (GRI), en su versión G4. GRI es una organización sin fines de lucro fundada el año 1977, en Estados Unidos, por la Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES) y el Programa de las Naciones Unidas para el Medioambiente (PNUMA). El año 2002, la organización trasladó su sede a Amsterdam y se volvió autónoma, con el fin de resguardar la independencia de su quehacer.

Con el convencimiento de que es posible alcanzar una economía global sostenible, GRI ofrece un estándar de reportabilidad comparable entre las organizaciones, basado en el proceso de materialidad. En éste, las organizaciones reportantes identifican aspectos ambientales, sociales y económicos que tienen impactos positivos y negativos tanto en la gestión de la organización como en la percepción que los grupos de interés tienen de ésta. Hoy en día su guía es la más utilizada a nivel mundial para la elaboración de reportes de sostenibilidad de empresas, instituciones públicas y organizaciones no gubernamentales, siendo un estándar de referencia cuando se habla de desarrollo sostenible.

[G4-13] [G4-33] [G4-17] [G4-23]

La cobertura de este reporte se basa en la estruc-

tura operativa actual de Transelec S.A., la que abarca todas las operaciones de la Compañía, incluyendo sus cuatro Gerencias Zonales ubicadas a lo largo del país, además de Transelec Norte S.A., que a partir del mes de noviembre de 2014 fue absorbida por Transelec S.A. En la medida que fue posible, sus resultados fueron comparados con años anteriores, explicándose las razones de las variaciones (positivas y negativas).

Todos estos antecedentes permiten que el lector se forme sus propias opiniones. La información presentada no fue sometida a verificación externa.

i. Estudio de Materialidad

[G4-18]

Para lograr que los contenidos de este informe reflejen los impactos económicos, ambientales y sociales significativos de Transelec, la empresa realizó un análisis sobre la base del plan estratégico de la Compañía y de sus comunicaciones internas y externas sostenidas en 2014, considerando todos los lineamientos entregados por el estándar GRI.

La metodología propuesta por GRI está basada en el proceso de Materialidad, bajo el cual se definen los temas que son de relevancia para la gestión de la empresa y para sus grupos de interés.

Este proceso consta de tres etapas: **identificación** de las temáticas que marcaron a la organización y abordadas con sus grupos de interés durante el año que se reporta; **priorización** de estos temas, en base a su frecuencia y coherencia con los lineamientos de la organización; y **validación** de estos temas con el área responsable de la publicación del documento.

En Transelec, el proceso de materialidad comenzó con la revisión de documentación atinente al año 2014, el que se detalla a continuación:

Factores Externos

- **Agenda de energía** para comprender los focos de acción de la política pública del Gobierno.
- **Apariciones en prensa** entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2014, respecto de las claves fundamentales en el tema de la sostenibilidad del sector energético nacional.
- **Reportes del sector eléctrico** con el propósito de apreciar las mejores prácticas de sostenibilidad en empresas referentes.

Factores Internos

- **Documentos Internos** como la estrategia corporativa de la Compañía, el Reporte de Sostenibilidad 2013, las políticas de Transelec en materia social, ambiental y laboral, el Portal Informativo en Intranet y la revista interna El Transmisor.
- **Consulta a los principales ejecutivos de Transelec** sobre los focos de gestión 2014, expectativas y desafíos en sustentabilidad. Para obtener estos resultados, se entrevistó al Gerente General y a los siete Vicepresidentes de la Compañía.
- **Estudio de Reputación Corporativa** que consultó a 256 stakeholders a través de una encuesta que buscó describir la posición de la Compañía en las dimensiones globales de marca, reputación y engagement, además de identificar las principales brechas.
- **Planificación estratégica** de la Compañía para monitorear los énfasis y la integración específica de la sustentabilidad a nivel de las distintas áreas.

A partir de estas fuentes se identificaron las diversas temáticas que marcaron la gestión de la empresa y la relación con sus grupos de interés. Estos temas se agruparon según coherencia y luego se organizaron según frecuencia y su relación con los pilares estratégicos de la Compañía. Esto permitió completar las etapas de Identificación y Priorización señaladas por el estándar GRI. La validación de temas se llevó a cabo en un proceso en el que participaron diversos colaboradores de la compañía, siendo el equipo de la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad el que validó el listado final de Temas Materiales que presentamos a continuación.

LISTA DE TEMAS MATERIALES 2014 [G4-19] [G4-20] [G4-21]

Aspecto	Tema material	Descripción
Económico	Desempeño Económico	La dimensión económica de la sostenibilidad abarca el impacto de las organizaciones en la situación económica de los grupos de interés y en los sistemas económicos locales, nacionales e internacionales. Esta categoría plasma el flujo de capital entre los distintos grupos de interés y los principales impactos económicos que la organización tiene en la sociedad.
	Disponibilidad y fiabilidad	Aquí se abarcan las estrategias de la compañía para asegurar la disponibilidad y confiabilidad del servicio eléctrico en el corto y largo plazo.
	Investigación y desarrollo	Aquí se abarcan las actividades de investigación y desarrollo y el gasto total destinado a proporcionar electricidad confiable y promover el desarrollo sostenible.
Ambiental	Energía	Esta dimensión se enfoca en los consumos energéticos de la compañía y las estrategias para su reducción.
	Inversión ambiental	Esta dimensión se enfoca en los gastos de protección ambiental, tratamiento de emisiones y costos de prevención.
Social: Prácticas laborales	Relaciones entre los trabajadores y la dirección	Se incluyen los plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y la posible inclusión de éstos en los convenios colectivos.
Social: Sociedad	Comunidades locales	Esta dimensión aborda la repercusión que una organización tiene en la sociedad y en las comunidades locales.
Social: Responsabilidad sobre producto	Salud y seguridad de los clientes	Esta dimensión aborda las categorías de productos y servicios significativos cuyos impactos en materia de salud y seguridad se han evaluado para proponer mejoras.
	Acceso	Esta dimensión aborda los programas existentes, incluso aquellos en asociación con el sector público, para mantener o aumentar el acceso a electricidad y los servicios de atención al cliente.
	Disponibilidad de la información	Aquí se abarcan las prácticas para hacer frente a la baja alfabetización y barreras relacionadas con la discapacidad para el acceso y uso seguro de la electricidad y servicios de atención al cliente.
	Entrega de un servicio de calidad	Esta dimensión aborda las estrategias de la compañía para anticipar posibles fallas y asegurar un servicio de buena calidad.

[G4-32]

La Guía GRI en su versión G4, entrega a las organizaciones reportantes dos opciones para la elaboración de sus reportes de sostenibilidad, llamadas “opciones de conformidad”. Transelec decidió adoptar la opción de Conformidad Esencial, bajo la cual la organización debe reportar 39 indicadores generales (o de perfil organizacional) y al menos un indicador por tema material. El listado de indicadores reportados en este documento se encuentra en las páginas finales de esta publicación.





GOBERNANZA DE TRANSELEC





Todo el accionar de Transelec, liderado por su gobierno corporativo, se orienta de acuerdo a la misión, visión y valores que constituyen el sello, la guía y el parámetro principal para las decisiones y el desempeño de la Compañía.

Misión

La misión de Transelec es 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. Todo lo anterior, creando valor sostenible para nuestros accionistas, generando relaciones de confianza con las comunidades y resguardando el medioambiente

Visión

En el ámbito comercial, crecer agregando valor a nuestro negocio, a través de una efectiva estrategia comercial y sólidas capacidades en el desarrollo de inversiones de capital.

Desde el punto de vista de nuestros procesos de negocio, lograr y mantener la exce-

lencia operacional en nuestros procesos clave.

En cuanto al capital humano, ser líderes en conocimiento, contar con un equipo de alto desempeño y ser una compañía atractiva para los profesionales de alto desempeño.

Desde la perspectiva financiera, tener accionistas satisfechos con su inversión en Transelec y con el retorno sobre el capital invertido.

Con el objetivo de cumplir con la misión, Transelec se rige por cuatro valores esenciales:

- **Excelencia:** Capacidad de hacer bien el trabajo, agregando valor en cada etapa del proceso productivo.
- **Compromiso:** Asumir con responsabilidad las decisiones y resultados obtenidos. Transelec se compromete con sus trabajadores, sus familias y las comunidades donde se inserta.
- **Respeto y capacidad de escucha:** Propiciar las prácticas laborales justas y transparentes, en que todas las personas sean respetadas.
- **Integralidad:** Cumplir a cabalidad las leyes, y ser coherentes en al actuar para entregar un servicio confiable y seguro.

2.2 POLÍTICA DE SUSTENTABILIDAD Y PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN

Transelec está comprometida con el desarrollo sustentable, lo que moldea y refuerza la vocación de servicio que caracteriza su actuar y el

mejoramiento continuo en los ámbitos laborales, de seguridad, salud, medio ambiente y relaciones con la comunidad.

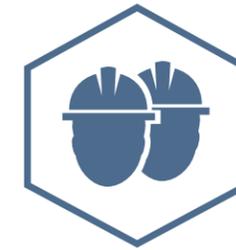
La política de sustentabilidad de Transelec está estructurada en ocho ejes centrales:



1. Desarrollar, implementar y mantener Sistemas de Gestión en seguridad, salud, medio ambiente y relaciones con la comunidad **que cumplan con la legislación vigente** y con otros compromisos asumidos por la compañía.



2. Identificar, evaluar, prevenir y controlar los riesgos que en materia de seguridad afecten a los empleados, contratistas y a la comunidad en general.



3. Reafirmar que ninguna meta o emergencia operacional justifica que un trabajador se exponga a riesgos no controlados, como valor esencial de Transelec.



4. Priorizar el cuidado del medio ambiente, manteniendo una actitud preventiva que minimice los impactos adversos de la actividad de la Compañía en el entorno natural y social.



5. Desarrollar relaciones de confianza, transparencia y mutuo beneficio con la autoridad, trabajadores, clientes, contratistas, proveedores y la comunidad.



6. Desarrollar y mantener para los trabajadores, programas de capacitación y prevención en materias ambientales, de seguridad, salud y relaciones con la comunidad, incentivando los mismos estándares en los contratistas.



7. Promover y difundir los compromisos de la presente política entre los trabajadores, contratistas, proveedores, clientes y la comunidad general.



8. Buscar, promover e implementar junto a los clientes, proveedores y contratistas **las mejores prácticas**, procedimientos y las soluciones tecnológicas más adecuadas **para el desarrollo sustentable del sistema de transmisión.**

La política de sustentabilidad fue el corolario de la compañía en 2014, en donde la gestión se enfocó en comprender los impactos de nuestro quehacer junto con las necesidades y exigencias actuales de la sociedad. Es por esto que realizar proyectos con el mínimo impacto posible y mantener una constante comunicación con los grupos de interés fue lo más importante. Se tomaron compromisos medioambientales mayores los cuales se reflejan en la reutilización de activos y la proyección a largo plazo que permitió mayor holgura en la gestión. Como empresa, se avanzó en la integración de conceptos de sustentabilidad y calidad, en la medición de procesos que se iniciaron hace años y en la inclusión de la sostenibilidad en la estrategia mediante un constante e intenso trabajo en comunidades para convivir armónicamente.

[G4-14]

Además de la política de sustentabilidad, Transelec ha adoptado el Principio de Precaución, el cual respalda la adopción de medidas preventivas ante la sospecha fundada de que ciertos productos o tecnologías produzcan efectivamente un daño o riesgo grave en la salud o el medioambiente, aún en ausencia de evidencia científica que respalde dichas sospechas. Esto le exige a la Compañía disponer de los mecanismos necesarios para identificar y prevenir los potenciales impactos negativos en el medioambiente y las comunidades. Este principio se incorpora en todas las inversiones y proyectos a través de las siguientes acciones:

1. Protección de la vegetación nativa:

Los proyectos, incluyendo líneas, subestaciones u otras instalaciones, son siempre conceptualizados, desde la etapa de diseño, procurando evitar o reducir al mínimo la intervención de la vegetación nativa. Además, la Compañía realiza podas selectivas para minimizar la pérdida de individuos y especies relevantes para la biodiversidad.

2. Incorporación de medidas preventivas que minimicen los efectos sobre la avifauna:

En el diseño de los proyectos, cuando es requerido, Transelec incorpora dispositivos de disuasión para disminuir el impacto sobre la avifauna en sectores sensibles ambientalmente realizando además seguimiento de esta variable.

3. Análisis temprano de alternativas:

En las etapas tempranas de los proyectos, se identifican y analizan las eventuales restricciones socio-ambientales para distintas alternativas de localización y trazado, con el objetivo de “diseñar mitigando”, de manera de minimizar los efectos

derivados de la construcción y operación de nuevos proyectos.

4. Incorporación y ejecución de Especificaciones y Procedimientos ambientales:

Durante la ejecución de las obras, Transelec aplica un conjunto de especificaciones y técnicas de manejo ambiental que se hacen cargo de los impactos que la compañía ha determinado como significativos. Una de las metas de las especificaciones es difundir la política de sustentabilidad de Transelec, para el logro de los objetivos ambientales de la Compañía, entre los cuales se cuenta la prevención de impactos negativos sobre el medio ambiente.

5. Capacitación permanente:

Este principio preventivo tiene por finalidad evitar o minimizar los impactos ambientales generados por el desarrollo y operación de los activos de la Compañía. Para ello, se diseñan programas de capacitación para colaboradores y contratistas sobre materias ambientales atinentes al alcance y localización de las obras. Particularmente, se ha diseñado y difundido material técnico sobre flora y fauna nativa de los sectores donde se implementan los proyectos, elaborándose además guías de campo que apoyan las labores de mantenimiento. Otro foco de las capacitaciones apuntan a fortalecer y mantener relaciones armónicas y de confianza con las comunidades aledañas a los proyectos.

2.3 ESTRATEGIA CORPORATIVA

La Estrategia Corporativa de Transelec se basa en la generación de valor sostenible a sus grupos de interés, tanto internos como externos, a través de cinco pilares: crecer agregando valor a la inversión; asegurar y mantener márgenes operacionales estables y sostenibles; proveer un servicio de alta calidad de manera eficiente; mantener un financiamiento óptimo con un bajo costo de capital, y mantener una buena reputación corporativa.

Crear Valor Sostenible



2.4 GOBIERNO CORPORATIVO DE TRANSELEC [G4-34]

El accionar de la Compañía es liderado por el Directorio y por el Equipo de Gestión quienes trabajan para que los chilenos dispongan de un suministro eléctrico continuo y sin interrupciones. Ellos velan en todo momento por la transparencia en sus labores internas y externas.

i. Directorio y sus comités

El Directorio es la principal instancia de gobierno corporativo. Allí se definen los lineamientos estratégicos de la Compañía y está compuesto por nueve integrantes (ocho hombres y una mujer), con directores suplentes, designados por votación en la Junta de Accionistas.

En términos generales, las funciones del Directorio son las de revisar, aprobar y supervisar las estrategias de Transelec y los presupuestos anuales; aprobar los objetivos, el control y seguimiento mensual de los resultados corporativos; revisar y aprobar los resultados financieros trimestrales y anuales; aprobar las operaciones con partes relacionadas; designar y remover los cargos de gerente general y vicepresidentes de la Compañía, así como regular la política de remuneraciones e incentivos.

Para resolver lo anterior, el Directorio recibe informes mensuales y trimestrales sobre el desempe-

ño económico, ambiental, laboral, regulatorio, operacional, social, de riesgos y oportunidades de las áreas de la Compañía.

Asimismo, el Directorio cuenta con el apoyo de varios comités que cumplen funciones vitales para su desempeño.

- **Comité de Auditoría**, entre otras funciones se encarga de revisar los informes de los auditores, los balances, otros estados financieros de la Compañía y los sistemas internos. Cuenta con cuatro integrantes que sesionan trimestralmente y extraordinariamente cuando se requiere.

- **Comité Asesor de Inversiones**, facilita la toma de decisiones del Directorio a través de la entrega de información oportuna sobre los proyectos de la Compañía. Está compuesto por Directores y altos ejecutivos de la Compañía que sesionan mensualmente.

- **Comité Regulatorio y de Reputación Corporativa**, se reúne para revisar la Estrategia Regulatoria y de Reputación Corporativa de acuerdo a las principales modificaciones legales y reglamentarias del sector eléctrico y medioambiental, así como liderar los procesos tarifarios del sistema de transmisión troncal y de subtransmisión. Está integrado por directores y ejecutivos de la Compañía quienes se reúnen bimestralmente.

- **Comité de Recursos Humanos**, se reúne en forma trimestral para revisar los KPI's financieros que son la base de la pirámide de incentivos del sistema de bonos variables vigente en la compañía, así como otros aspectos relacionados con el desarrollo de personas, capacitación, etc.

- **Comité de Finanzas**, se reúne mensualmente para revisar la estrategia financiera de la compañía, siendo responsable de revisar propuestas de la administración de la compañía sobre actividades financieras, las cuales se presentan para la posterior aprobación por parte del directorio. Está integrado por directores y ejecutivos de la Compañía.

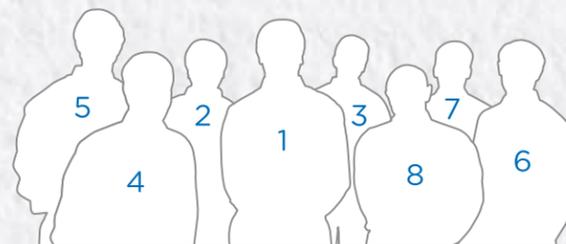
Adicionalmente, el Management de la compañía cuenta con instancias internas de coordinación, información y revisión, las cuales cumplen un rol muy relevante para el desarrollo de las actividades de la compañía:

- **Comités de Coordinación**, involucran a las distintas Vicepresidencias, reuniéndose de manera periódica para abordar los temas de mayor relevancia para la compañía.

- Comité Ejecutivo
- Comité de Negocios
- Comité de Proyectos
- Comité de Operaciones
- Comité de Recursos Humanos
- Comité de Resultados y de Excelencia Operacional
- Agenda Regulatoria

- **Comité del Sistema de Gestión Integrado** quienes tratan temas relativos a seguridad y prevención de riesgos, mantenimiento, cumplimiento de la normativa medioambiental y salud ocupacional de la Compañía. Congrega a vicepresidentes, al Gerente de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional y a un Asesor Jurídico de la Vicepresidencia de Asuntos Jurídicos. Éste sesiona mensualmente.

ii. EQUIPO DE GESTIÓN



1 Andrés Kuhlmann Jahn

Gerente General

2 Rodrigo López Vergara

Vicepresidente de Operaciones

3 Claudio Aravena Vallejo

Vicepresidente de Recursos Humanos

4 Francisco Castro Crichton

Vicepresidente de Finanzas

5 Arturo Le Blanc Cerda

Vicepresidente de Asuntos Jurídicos y Fiscalía

6 David Noe Scheinwald ²

Vicepresidente de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad

7 Eric Ahumada Gómez

Vicepresidente Comercial y Desarrollo de Negocios

8 Alexandros Semertzakis Pandolfi

Vicepresidente de Ingeniería y Desarrollo de Proyectos

² Se incorpora el 1 de febrero del 2015

iii. Gestión Ética

[G4-56]

El estilo de gestión y la toma de decisiones responsable de Transelec contribuyen al desarrollo de la empresa y al encuentro de intereses con sus diversos públicos. Así, los valores, conductas, lineamientos y procedimientos éticos están plasmados en códigos propios de la Compañía.

Código de Ética: Aborda los principios éticos básicos y temas relacionados con la confidencialidad, beneficios y regalos, oportunidades de negocio y conflictos de interés. Está dirigido a los directores y ejecutivos de Transelec.

Código de Conducta: Promueve la prudencia,

probidad y honestidad en los trabajadores de la Compañía. Este documento expresa los principios que deben regir las relaciones laborales entre los trabajadores, sus clientes y proveedores.

Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado: Determina las exigencias de transparencia en las transacciones efectuadas por la Compañía. Estipula los parámetros de resguardo de información confidencial y establece una Política de Transacciones. Está orientado a todos los trabajadores.

Modelo de Prevención de Delitos: Establece el modelo de prevención de delitos de cohecho, lavado de activos y financiamiento del territorio según Ley N° 20.393

Participación de los accionistas y colaboradores

Existen diversos mecanismos formales para conocer las opiniones de nuestros principales stakeholders sobre diversos temas de la compañía:

- 1.- Las votaciones de las Juntas de Accionistas, y las sesiones de Directorio, son las principales instancias de participación de los accionistas.
- 2.- Las inquietudes de los colaboradores sobre asuntos contables y auditorías se comunican a través de un procedimiento informativo, estipulado en el Código de Conducta, al Secretario del Comité de Auditoría o al Gerente General de la Compañía. Otros requerimientos son canalizados por Intranet, a través de por ejemplo la Línea de Denuncia Ética.
- 3.- Además, se aplica periódicamente una Encuesta de Calidad de Clima Laboral que permite escuchar a los trabajadores en lo relativo a asuntos laborales.

2.5 RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS [G4-24] [G4-25] [G4-26]

El relacionamiento con los grupos de interés a partir de la transparencia y la confianza es vital para asegurar la permanencia en el tiempo de cualquier organización. Dada la importancia del servicio ofrecido por Transelec y la vasta presencia geográfica en el país, desarrollar y mantener un sano vínculo con todos sus stakeholders es clave para alcanzar su objetivo corporativo: la creación de valor sostenible.

Para esto, la Compañía ha trabajado en una estrategia de Reputación Corporativa, la cual

identifica los grupos de interés de la compañía y delinea planes específicos para el relacionamiento con cada uno de ellos con el propósito de generar relaciones de confianza y de largo plazo con éstos.

Los grupos de interés de Transelec son de variada índole, y por tanto el formato y la frecuencia de la comunicación con éstos es diverso. Los stakeholders identificados son: Accionistas, Autoridades reguladoras, Clientes, Colaboradores, Comunidades, Líderes informados, y el Sector empresarial y financiero. En el siguiente esquema se da cuenta de este vínculo.



i. Grupos de interés clave de Transelec

ACCIONISTAS



La relación con los accionistas de la Compañía se basa principalmente en la confianza. Ellos pueden confiar en los sólidos principios que guían los procesos y conductas de Transelec, ya que se les asegura que el valor generado por su desempeño es el producto de una visión de negocios integral, que busca permanentemente el desarrollo de operaciones eficientes, de calidad y en sintonía con las expectativas de todos sus grupos de interés.

AUTORIDADES Y ENTIDADES REGULADORAS



Con las autoridades y entes reguladores la relación se basa en la transparencia y en la entrega de los conocimientos obtenidos a lo largo de una sólida trayectoria en el sector de la transmisión eléctrica. La entrega de información clara y oportuna se traduce en un aporte técnico valioso, que apoya la planificación y desarrollo de políticas públicas respecto del desarrollo de la transmisión eléctrica del país.

CLIENTES



Transelec asesora a sus clientes según sus requerimientos, y se compromete a entregarles altos niveles de seguridad y confiabilidad en la operación de los sistemas de transmisión, junto a una sólida gestión financiera. La Compañía dispone de variados canales de comunicación que le permiten reafirmar su posición de *partner* estratégico para aquellos proyectos que requieran de la experiencia de los líderes del mercado y que esperan recibir una oferta de valor agregado a través de las soluciones de transmisión de gran complejidad.

COLABORADORES



La gestión de los trabajadores de Transelec es clave en el cumplimiento y avance del objetivo corporativo de la empresa. Su compromiso y pasión son recompensadas con un ambiente laboral positivo, que ofrece alternativas para el desarrollo de sus carreras y el crecimiento personal.

COMUNIDADES



Transelec se ha propuesto como objetivo la mantención y fortalecimiento del vínculo con las comunidades cercanas a sus instalaciones y operaciones, a partir de la generación de confianza. Así, la comunidad participa de los programas que implementa la Compañía para contribuir a su desarrollo, lo que permite generar un espacio para el diálogo y conocimiento de los intereses y expectativas de ambas partes.

LÍDERES INFORMADOS



Mantener una comunicación permanente con los líderes informados permite que las partes compartan experiencias en gestión del conocimiento, la incorporación de nuevas tecnologías y los actuales desafíos del sector eléctrico. Para esto Transelec participa e incentiva el desarrollo de diversas instancias de diálogo con miembros de organizaciones públicas y privadas con competencia en el sector eléctrico.

SECTOR EMPRESARIAL Y FINANCIERO



El sector empresarial y financiero del país realiza sus inversiones en Transelec con la confianza que otorga una Compañía orientada al financiamiento con costo de capital óptimo, que ha demostrado habilidad y solidez en sus operaciones financieras. Ello lo demuestra las excelentes calificaciones de riesgo de Transelec, en donde obtuvo A+ por las agencias Humphrey's y Fitch Ratings Chile, y AA- por Feller - Rate.

Participación en Asociaciones e Iniciativas

[G4-15] [G4-16]

El compromiso de la empresa con la promoción de los valores de la sustentabilidad se expresa no sólo en sus políticas y procedimientos internos. Además de ello, Transelec participa en asociaciones de empresas y/o organizaciones que pese a ser de naturaleza diversa, buscan compartir sus experiencias en el desarrollo de actividades que aborden temas de sustentabilidad, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, y prácticas de abastecimiento, entre otras.

Acción: Esta organización sin fines de lucro surgió para instalarse como referente nacional en el desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial y Sustentabilidad mediante la promoción de mejores prácticas nacionales e internacionales en materias económicas, ambientales y sociales.

Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA): Es una federación gremial, sin fines de lucro, que reúne a empresas y gremios vinculados al sector industrial chileno, promoviendo el desarrollo industrial y el crecimiento económico del país. A través de Sofofa, Transelec busca instalar temas de relevancia del sector eléctrico tanto a nivel central como regional.

Asociación de Empresas Eléctricas A.G.: Asociación gremial que congrega a empresas del sector eléctrico, específicamente del rubro de la transmisión y distribución. Transelec parti-

cipa en el directorio de la organización y diversas comisiones de estudio.

Asociación de Grandes Proveedores Industriales de la Minería (Aprimin): Es una asociación que promueve la racionalización, desarrollo, protección, progreso, perfeccionamiento e información de la industria proveedora de la minería.

Club de Innovación: Iniciativa conjunta entre Innspiral y la Universidad Adolfo Ibáñez, que busca acelerar la innovación corporativa en Latinoamérica. Sus socios tienen acceso al conocimiento, colaboración y experiencia de las mejores compañías del país. Transelec participa en reuniones mensuales, además de reuniones entre socios de una misma industria, intercambiando metodologías, las mejores prácticas, permitiendo en conjunto nuevos negocios y metodologías.

Consejo Internacional de Grandes Redes Eléctricas (CIGRE): Es una asociación no gubernamental, internacional y permanente, sin fines de lucro, que tiene por objetivo el desarrollo y el intercambio del conocimiento y de la información entre los especialistas técnicos en el ámbito de la producción y transmisión de la electricidad en alta tensión.

Pacto Global: Esta iniciativa de Naciones Unidas nació para promover la formación de una ciudadanía corporativa global. Para lograrlo, ha desarrollado 10 principios en materias laborales, respeto por los derechos humanos, y el medioambiente y anticorrupción, que las empresas firmantes deben adoptar.

Transelec participa en el Pacto Global de las Naciones Unidas

En 2014 Transelec se adhirió a Pacto Global, iniciativa que promueve el diálogo social para la formación de una ciudadanía corporativa global, que concilie los intereses de las empresas con los valores y demandas de la sociedad civil. Ser miembro de esta organización significa adherir y reportar su desempeño sobre la base de diez principios. El reporte del cumplimiento de estos principios debe incluir cómo la organización operacionaliza y pone en práctica el cumplimiento de estos principios.

10 Principios de Pacto Global

Derechos Humanos

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional;
2. Evitar verse involucrados en abusos de los derechos humanos.

Normas Laborales

3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva;
4. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio;
5. La abolición del trabajo infantil;
6. La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.

Medio Ambiente

7. Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales;
8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental; y
9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente

Anticorrupción

10. Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.

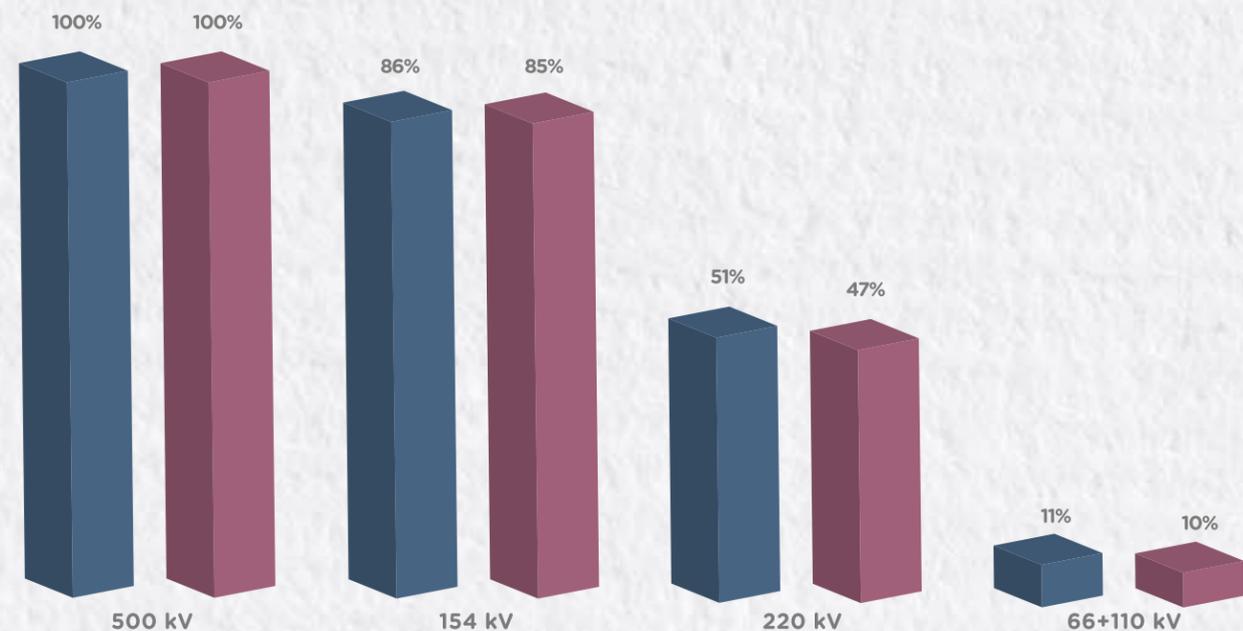


TRANSELEC
EN EL SISTEMA
ELÉCTRICO

El sector eléctrico está constituido por tres grandes segmentos, integrados por empresas especializadas en la generación, transmisión y distribución, quienes mantienen el suministro continuo de energía. En cuanto a las normas del rubro, los organismos reguladores del Estado determinan las políticas del sector eléctrico, cuyo cumplimiento es fiscalizado por la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC). Este organismo es un servicio descentralizado, sometido a fiscalización por la Contraloría General de la República y se relaciona con el Gobierno por intermedio del Ministerio de Energía.

El objetivo de la SEC es fiscalizar y vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias, normas técnicas sobre generación, transporte y distribución de electricidad, para verificar que la calidad de los servicios que se presten a los usuarios sea la señalada en dichas disposiciones además de normas técnicas y, finalmente, que el uso de los recursos energéticos no constituyan peligro para las personas o cosas.

PARTICIPACIÓN DE TRANSELEC EN EL MERCADO DE LA TRANSMISIÓN ELÉCTRICA



En Chile, existe el Sistema Interconectado del Norte Grande (SING) que concentra el 23,5% de la capacidad instalada de la generación y el Sistema Interconectado Central (SIC) que concentra el 75,7% de esta. A ellos se suman sistemas de menor magnitud como los de Aysén, Magallanes, Los Lagos e Isla de Pascua.

3.2 PARTICIPACIÓN DE TRANSELEC EN EL SISTEMA ELÉCTRICO

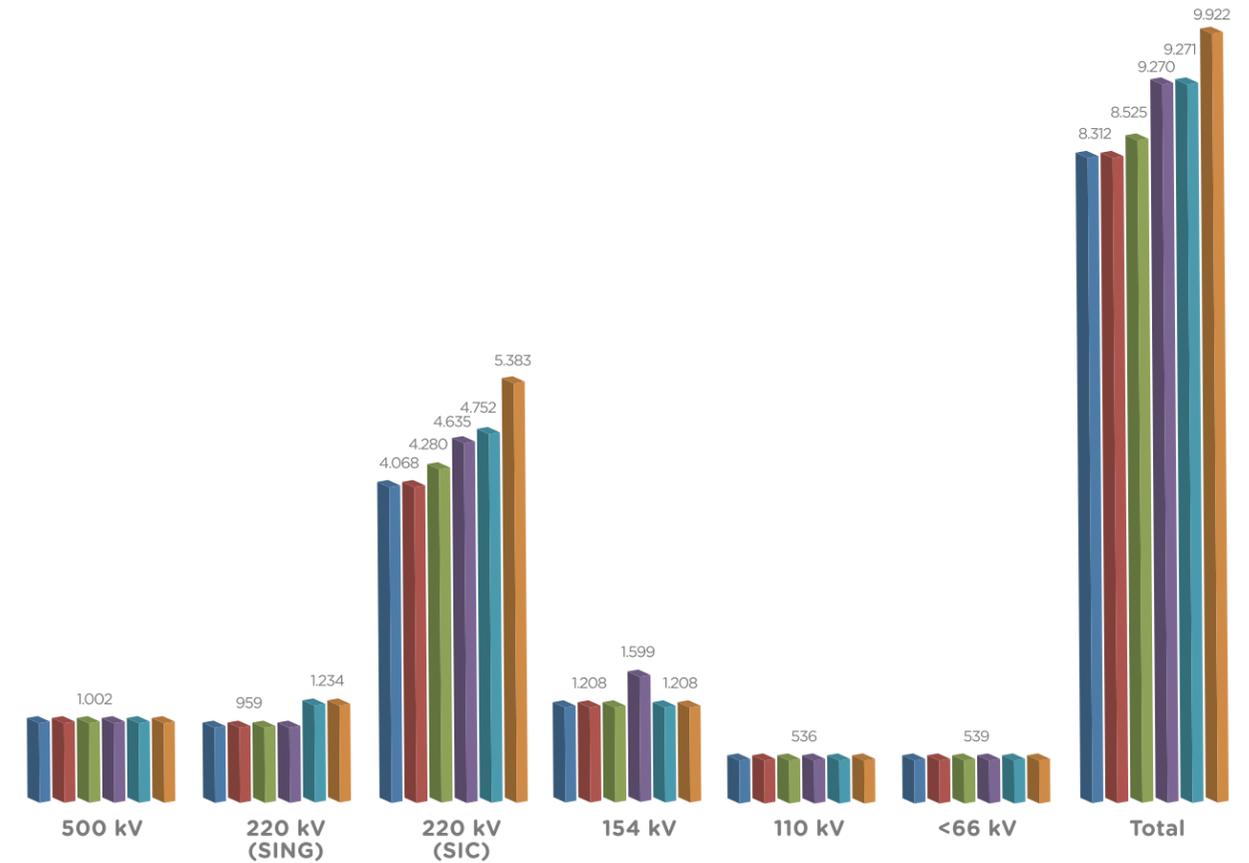
[G4-8] [G4- EU4] [G4-6] [G4-4]

Transelec es la principal Compañía en el desarrollo de sistemas de transmisión de alta tensión del país y encargada de transportar la electricidad desde los puntos de generación hasta los centros de distribución desde Arica a Chiloé.

Cuenta con un total de 9.922 kilómetros de circuito eléctrico y posee 56 subestaciones. Es dueña del 100% de las líneas de 500 kV construidas y tiene una participación del 47% de las líneas de 220 kV en el país. Posee una cuota de mercado de 85% en las líneas de 154 kV y de 10% en el segmento de las líneas de 110 kV y 66 kV.

EXTENSIÓN DE LAS LÍNEAS DE TRANSMISIÓN EN KM POR CATEGORÍA DE VOLTAJE

◆ 2009 ◆ 2010 ◆ 2011 ◆ 2012 ◆ 2013 ◆ 2014



En el Sistema Interconectado Central (SIC), Transelec posee el 91,3% del total de las líneas de transmisión pertenecientes al Sistema Troncal, en tanto, en el Sistema Interconectado del Norte Grande (SING) es propietaria del 100%.

Toda esta infraestructura, sumado a los nuevos proyectos en los que está presente, convierte a Transelec en la empresa líder en transmisión eléctrica de Chile y un actor protagónico en el desarrollo económico de Chile.

Sistemas de Transmisión de Energía Eléctrica

» **Troncal:** Es el sistema constituido por las líneas y subestaciones eléctricas necesarias para posibilitar el abastecimiento de la totalidad de la demanda del sistema eléctrico respectivo.

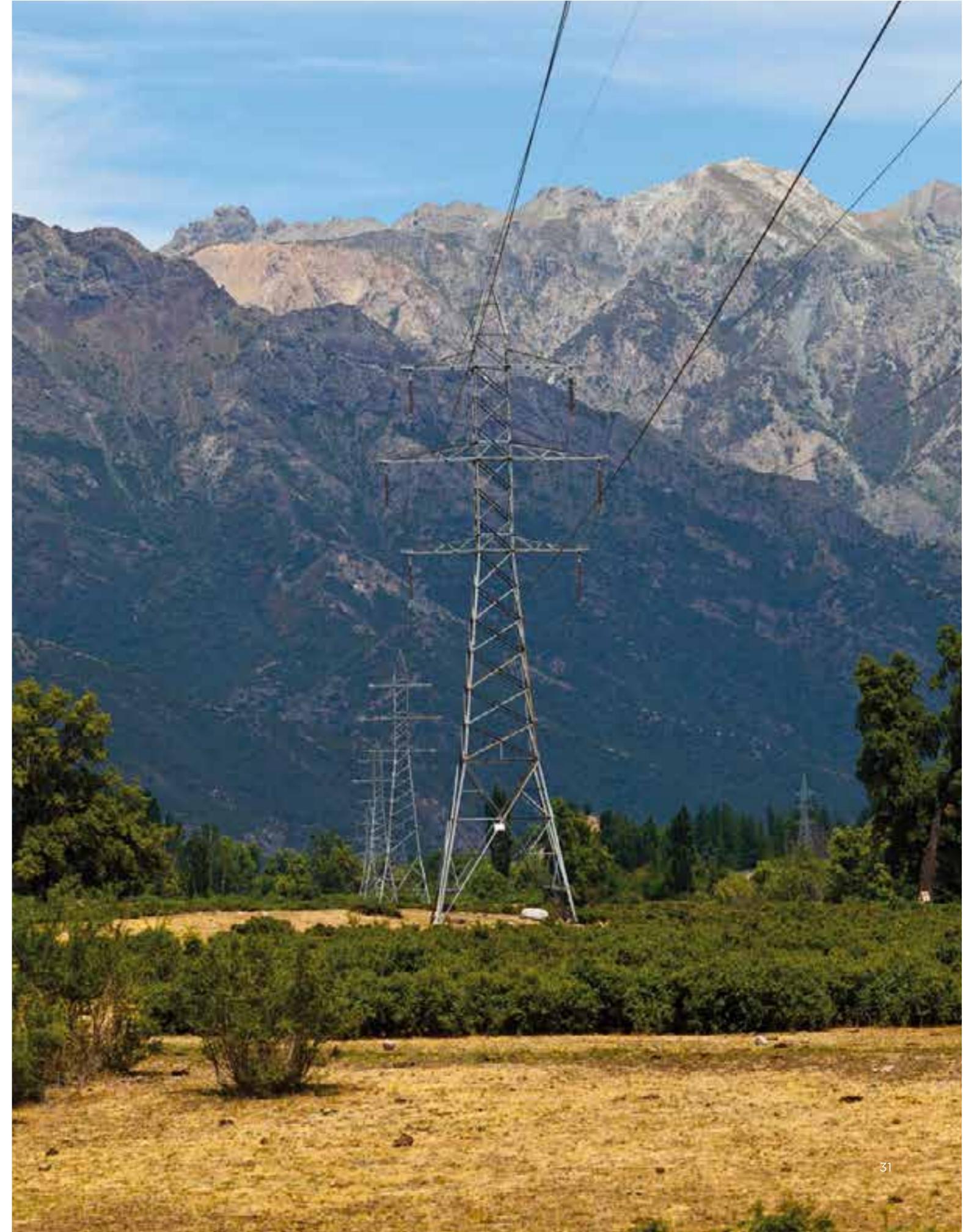
» **Subtransmisión:** Es el sistema de líneas y subestaciones eléctricas que abastece a clientes ubicados en zonas de concesión de empresas distribuidoras de energía.

» **Adicionales:** Es el sistema constituido por líneas y equipos que inyectan electricidad a clientes no regulados o evacúan la producción de una central o de un grupo reducido de centrales generadoras.

La Compañía está organizada en una oficina central, ubicada en la ciudad de Santiago y cuatro gerencias zonales distribuidas en Coquimbo (IV), Cerro Navia (RM), Itahue (VII) y Concepción (VIII). Las gerencias zonales son las encargadas de operar las líneas y subestaciones.

KILÓMETROS DE LÍNEA Y CIRCUITO POR GERENCIA ZONAL 2014

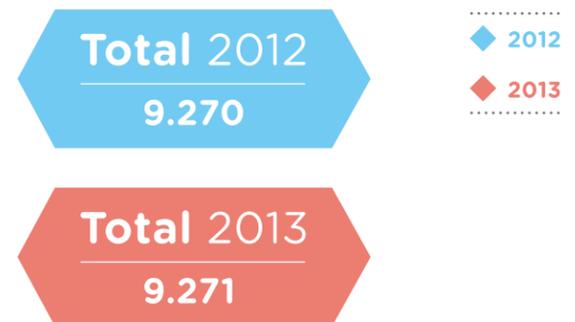
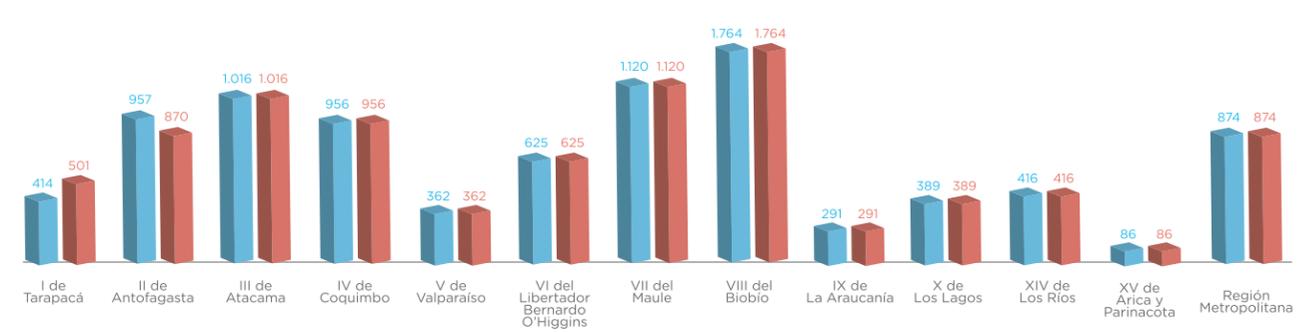
	Km Circuito
Gerencia Zona Norte	4.173
Gerencia Zona Centro	1.307
Gerencia Zona Centro - Sur	1.530
Gerencia Zona Sur	2.912
Total	9.922



KILÓMETROS DE CIRCUITOS POR REGIÓN

Total
2014

86	501	870	1.281	956	362	874	625	1.120	2.130	291	389	416	=	9.922	
km/ CIRCUITO	km/ CIRCUITO	km/ CIRCUITO	km/ CIRCUITO	km/ CIRCUITO	km/ CIRCUITO	km/ CIRCUITO	km/ CIRCUITO	km/ CIRCUITO	km/ CIRCUITO	km/ CIRCUITO	km/ CIRCUITO	km/ CIRCUITO	km/ CIRCUITO	km/ CIRCUITO	km/ CIRCUITO
0,9 %	5,0 %	8,8 %	12,9 %	9,6 %	3,6 %	9,0 %	6,3 %	11,3 %	21,5 %	2,9 %	3,9 %	4,2 %	=	100 %	
XV	I	II	III	IV	V	RM	VI	VII	VIII	IX	X	XIV			
de Arica y Parinacota	de Tarapacá	de Antofagasta	de Atacama	de Coquimbo	de Valparaíso	de Santiago	del Libertador Bernardo O'Higgins	del Maule	del Biobío	de la Araucanía	de Los Lagos	de Los Ríos			



El incremento del año 2014 se generó principalmente por el desarrollo de los siguientes proyectos.

- Construcción de la línea 2x500 kV Alto Jahuel - Polpaico, tramo Alto Jahuel - El Rodeo
- Compra de instalaciones, líneas en SIC 2x220 kV Maitencillo Cardones, 2x220kV Ralco Charrúa y 2x220 kV Trupán - Santa Bárbara

Ser líder en un negocio que tiene un impacto directo en la calidad de vida de la población implica una tremenda responsabilidad. Ello nos obliga a colaborar positiva y proactivamente, considerando siempre el largo plazo en el trabajo de leyes futuras. Este año se plantearon cambios estructurales a la industria por parte de Transelec, aportando experiencia y poniendo en discusión los puntos clave con la importancia de anticipar problemáticas y planificar a largo plazo la conexión con los proyectos de generación como también con otras líneas alternativas de transmisión. La Compañía desarrolla el negocio sustentable siempre en conjunto con la autoridad, con revisiones de contratos y tarifarias, traspasando prioridades en temas de transmisión y apuntando a una planificación con mayor holgura. Por otro lado, hoy en día las Energías Renovables No Convencionales son muy relevantes y la Compañía debe estar presente y ser un facilitador en esa materia.

Clientes

Los principales ingresos de Transelec provienen del pago de peajes por la transmisión en las líneas troncales y de subtransmisión, cuyas tarifas son definidas cada cuatro años por el Estudio de Transmisión Troncal (ETT).

NÚMERO DE CLIENTES 2014 [G4-EU3]	
Tipo de cliente	Número de clientes
Sistema troncal	116
Sistema de subtransmisión	105
Sistemas adicionales	22
Otros servicios	76
TOTAL	319

3.3 DISPONIBILIDAD Y FIABILIDAD DEL SISTEMA ELÉCTRICO EN 2014

[G4-EU10] [G4-EU28] [G4-EU29]

Con el objetivo de superar los enormes desafíos que nos plantea el abastecimiento de la demanda energética, el Gobierno ha querido proyectar el crecimiento de Chile definiendo políticas a largo plazo en materia energética, crecimiento que debe ir de la mano con una energía limpia, segura y económica. La Compañía ha hecho suya la necesidad de asegurar la disponibilidad y continuidad del servicio para favorecer el desarrollo del país.

Las operaciones de la Compañía dependen de la interrelación con otros actores del sistema. Por esto, Transelec se ha propuesto liderar el sector a partir de la generación de relaciones de confianza que perduren en el largo plazo, con seguridad y transparencia.

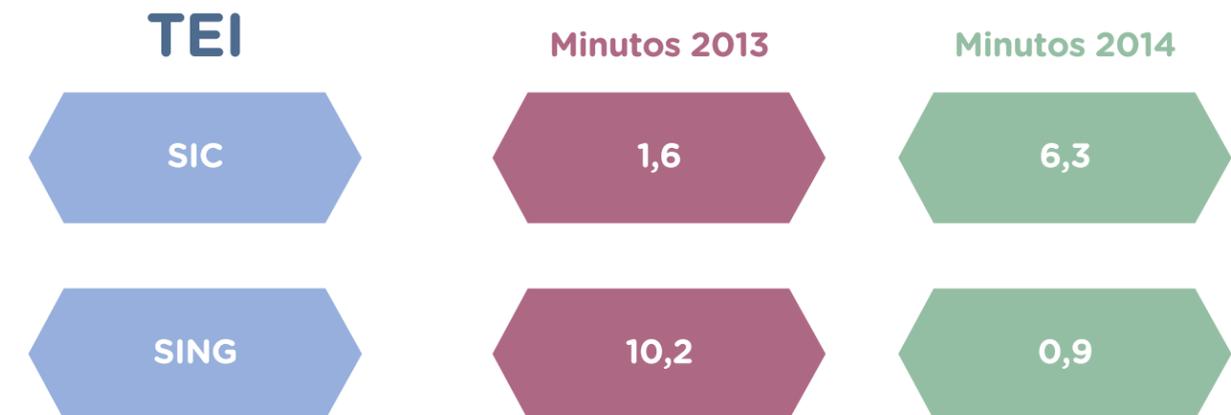
i. TEI: Tiempo Equivalente de Interrupción

El TEI es el total de minutos de energía no suministrada a los clientes libres y regulados, en un período de doce meses. Tiene su origen en indisponibilidades en los puntos de retiro de energía del sistema de transmisión de Transelec y se expresa como “minutos equivalentes de interrupción” durante la hora de demanda máxima del sistema.

El valor del TEI 2014 se vio afectado principalmente por tres eventos importantes que, por sus características, eran de lenta reparación:

Molycop-Inchalam (enero, TEI=1,885, cable subterráneo dañado), Línea Sauzal-Rancagua (marzo, TEI=0,985, conductor cortado para instalación tap-off) y Barra Charrúa 220kV (junio, TEI=1,121, aislador roto en una instalación crítica para el sistema). Estos tres eventos concentraron el 63,3% del TEI del año.

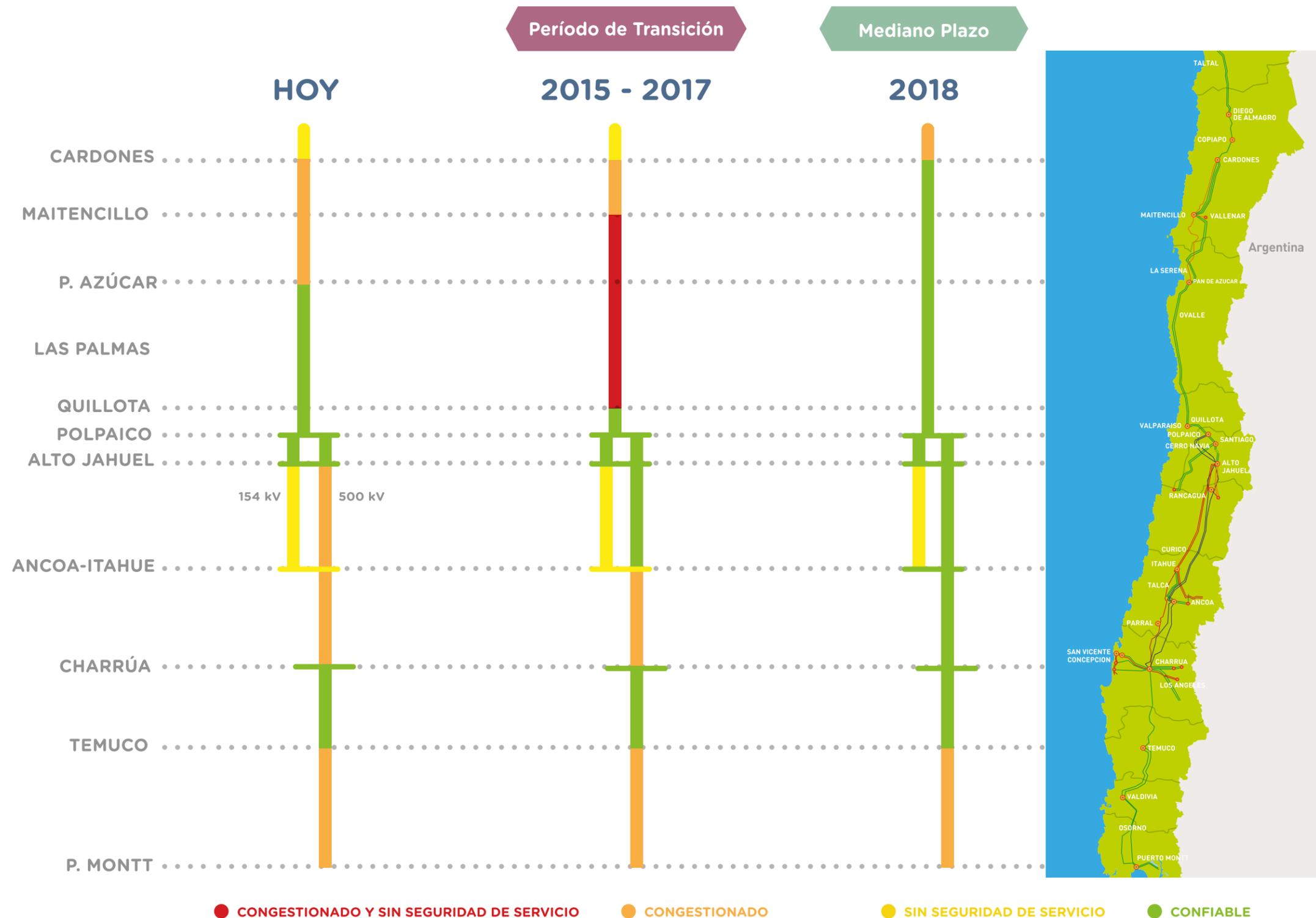
En términos agregados, durante el 2014, el TEI mostró un incremento en el SIC de 1,6 en 2013 a 6,3 en 2014 y una disminución en el SING de 10,2 a 0,9 respectivamente. Donde las fallas que contribuyeron al TEI fueron en instalaciones sin redundancia.



ii. Confiabilidad del SIC y del SING

Para adelantarse a futuros escenarios de congestión o inseguridad en el servicio, Transelec realiza una planificación del sistema de transmisión troncal, con el objeto de llegar al año 2018 con un sistema más confiable. No obs-

tante lo anterior, se estima que entre los años 2015 y 2017, mientras se materializa la construcción de proyectos relevantes destinados a aumentar la disponibilidad y confiabilidad del SIC, habrán congestiones en dichos sistemas.



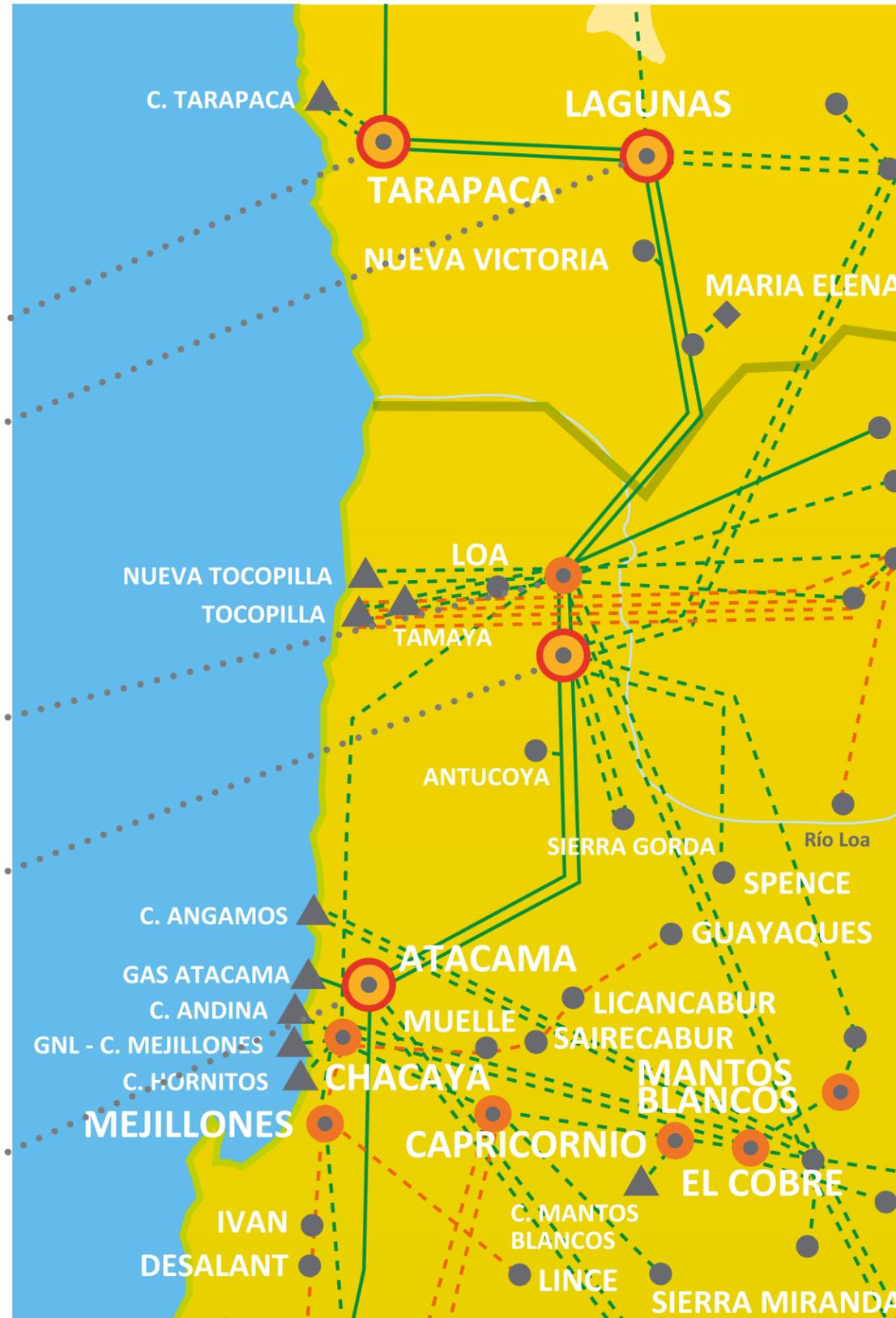
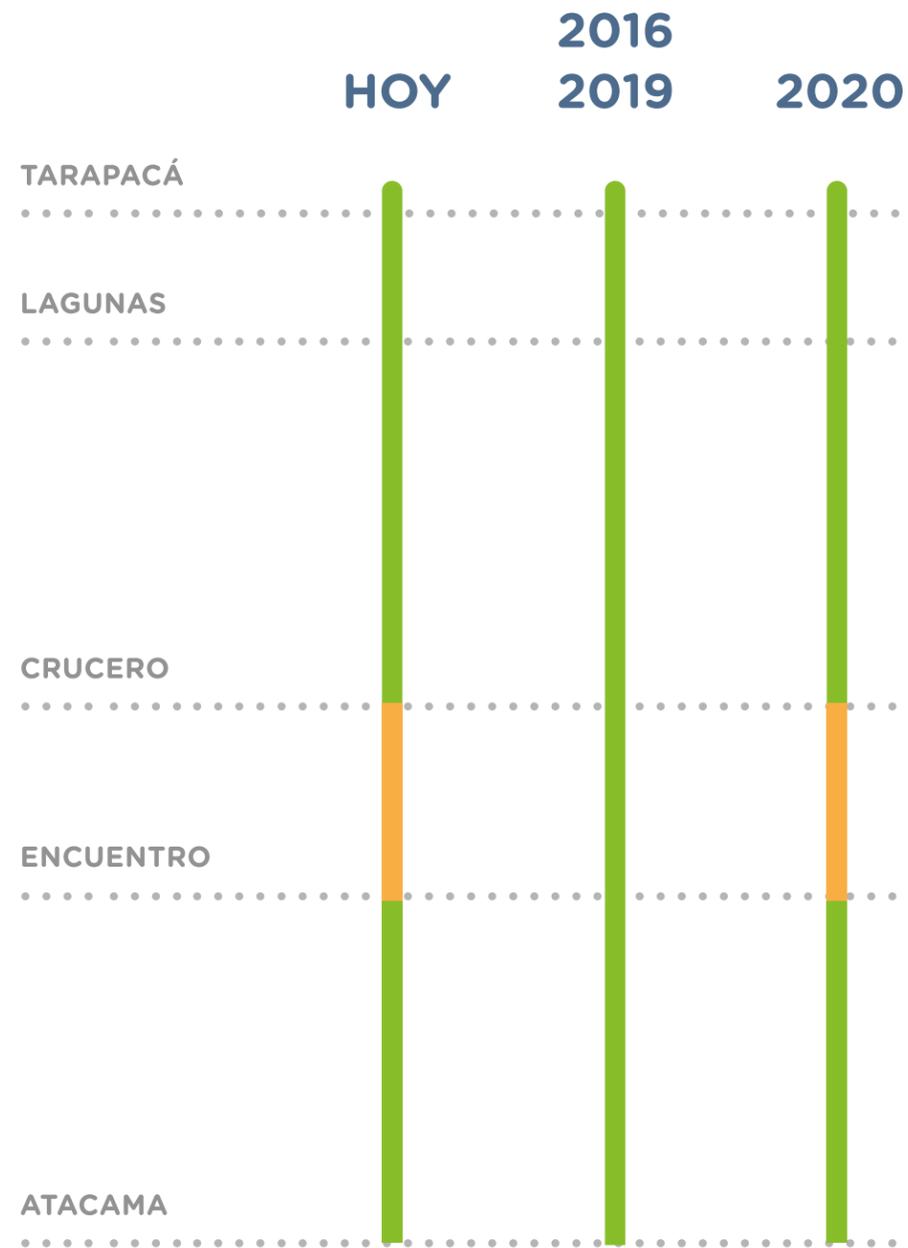
Congestionado y sin Seguridad de Servicio: Existen períodos de tiempo en que el tramo está operando al límite de su capacidad e implica el despacho de generación adicional, con el desacoplamiento de precios entre los mercados que enlaza. El tramo opera sin criterio de seguridad de simple contingencia, o N-1

• **Congestionado:** Existen períodos de tiempo en que el tramo está operando al límite de su capacidad e implica el despacho de generación adicional, con el desacoplamiento de precios entre los mercados que enlaza

• **Sin Seguridad de Servicio:** El tramo opera sin criterio de seguridad de simple contingencia, o N-1

Confiable: El tramo cuenta con la capacidad suficiente y opera con un nivel de seguridad de servicio N-1

ii. Confiabilidad del SIC y del SING



Congestionado y sin Seguridad de Servicio: Existen períodos de tiempo en que el tramo está operando al límite de su capacidad e implica el despacho de generación adicional, con el desacoplamiento de precios entre los mercados que enlaza. El tramo opera sin criterio de seguridad de simple contingencia, o N-1

• **Congestionado:** Existen períodos de tiempo en que el tramo está operando al límite de su capacidad e implica el despacho de generación adicional, con el desacoplamiento de precios entre los mercados que enlaza

• **Sin Seguridad de Servicio:** El tramo opera sin criterio de seguridad de simple contingencia, o N-1

Confiable: El tramo cuenta con la capacidad suficiente y opera con un nivel de seguridad de servicio N-1

CONGESTIONADO Y SIN SEGURIDAD DE SERVICIO

● CONGESTIONADO

● SIN SEGURIDAD DE SERVICIO

● CONFIABLE

3.4 Seguridad en la Operación

[G4-PR1]

En todos sus proyectos de inversión la Compañía acata las exigencias de la autoridad ambiental, normas nacionales, directrices y procedimientos internos orientados a la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores directos y contratistas de Transelec. La manera de garantizar el cumplimiento cabal de dichos requerimientos es a través de la realización de seguimiento, controles periódicos, así como indicadores mensuales y anuales que permitan evaluar su desempeño.

Transelec gestiona la Seguridad y Salud Ocupacional de sus empleados y contratistas mediante el Sistema de Gestión Integrado (SGI) con certificación trinorma ISO y OHSAS 18001. Este sistema de gestión durante el año 2014 se vio fortalecido por el desarrollo de herramientas informáticas que permitieron una mejor trazabilidad documental del SGI, además de finalizar con éxito la auditoría externa de seguimiento a dicho sistema de gestión, realizado por la casa certificadora Bureau Veritas, que le permitió a la Compañía mantener la certificación en OHSAS 18001, ISO 9001 e ISO14001.

Respecto a resultados de índices de desempeño, incluidos personal contratista, durante el 2014 se logró una sustancial mejora respecto de años anteriores. **Esto porque se logró disminuir la tasa de siniestralidad a**

mínimo histórico del último quinquenio equivalente a 2,92.

Reconocimientos como el Premio Gestión Preventiva, que se entrega a la empresa que se destacan por cuidar la seguridad de sus trabajadores y crear una cultura enfocada a la prevención de riesgos, o el de Seguridad y Salud Ocupacional, otorgados por la Asociación Chilena de Seguridad, son logros que dejan de manifiesto que existe real conciencia en materia de seguridad en cada uno de los colaboradores Transelec.

En tanto, con los dueños de predios o vecinos, la Compañía también realiza campañas de seguridad. Aunque todas las líneas de transmisión cuentan con una franja de seguridad normada por ley que prohíbe cualquier construcción en estos espacios, las actividades agrícolas, forestales y ganaderas se pueden realizar con normalidad. Por ello, el trabajo que realiza el área de Seguridad y Salud Ocupacional en conjunto con Operaciones, es fundamental, ya que permite realizar evaluaciones permanentes a los clientes en cuanto a los impactos en la Seguridad y Salud. Esto se concreta a través de programas de difusión e información respecto de los riesgos para la salud como es el “Cuide su Vida”, que educa a los propietarios y agricultores -que trabajan bajo las líneas de alta tensión- respecto de cuáles son las medidas de prevención que deben tener en consideración. Otro ejemplo es la campaña “Volantín Seguro” que informa sobre los riesgos de encumbrar volantines cerca de las líneas de alta tensión.

[G4-PR2]

En 2014 no fueron cursadas multas por concepto de salud y seguridad. No obstante, se pagó una multa cursada en 2013.





ENFOQUE DE GESTIÓN



4.1 Tabla de enfoques de gestión

Temas Materiales	Importancia de la gestión	¿A quiénes impacta?	La gestión interna de Transelec	Desafíos
<p>Desempeño Económico</p>	<p>El desempeño económico entrega indicaciones básicas sobre la forma en que cualquier empresa crea valor para sus grupos de interés. También permite proporcionar un perfil de la organización que puede resultar útil para normalizar otras cifras de desempeño.</p> <p>Como la gestión económica de Transelec impacta directamente en los accionistas de la Compañía y en los consumidores finales, una buena gestión en esta área le permite entregar un servicio satisfactorio y mantener un ambiente estable para el desarrollo de sus operaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accionistas • Directorio • Gerencias • Autoridades y entes reguladores • Mundo financiero 	<p>La gestión interna de Transelec se fundamenta en la creación de valor para el largo plazo. Por lo tanto, su foco es el desarrollo de una estrategia económica que le permite ser sostenible en el tiempo.</p> <p>Esto se refleja en una gestión financiera que entrega información completa, transparente y accesible en los plazos estipulados y que opera sobre la base del desarrollo de un sistema de transmisión eléctrica competitivo y seguro para sus clientes.</p> <p>Por último, la visión de largo plazo de la Compañía y su estrategia de reputación corporativa, le permiten anticiparse a futuros cambios en la sociedad y gestionar a tiempo estos temas sin que lleguen a impactar de forma grave su desempeño económico.</p>	<p>Balancear el alza de costos a través de la inversión en transmisión.</p> <p>Operar en un contexto donde los proyectos de generación eléctrica, si bien son necesarios, han sido cuestionados por la ciudadanía.</p> <p>Estar preparados para los potenciales cambios en la regulación de los sistemas de transmisión eléctrica.</p> <p>Buscar y obtener financiamientos eficientes.</p> <p>Gestionar los cambios necesarios frente a la nueva ley de tributación.</p>
<p>Consecuencias económicas indirectas</p>	<p>Toda empresa, a través de sus inversiones, puede afectar indirectamente la economía y los modos de vida, provocando impactos significativos y duraderos en los lugares en que opera. El análisis de las consecuencias económicas indirectas contribuye a la medición de los aportes sustanciales de la organización a su entorno inmediato.</p> <p>Una sólida gestión económica, junto a la estrategia de reputación corporativa, le permiten a Transelec visibilizar las consecuencias de sus operaciones y generar planes de trabajo que le permiten administrar sus externalidades, potenciar los impactos positivos e identificar y mitigar los negativos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accionistas • Autoridades • Comunidades locales 	<p>Transelec desarrolla su trabajo con excelencia y calidad e imprime una mirada de largo plazo en todos los ámbitos de su gestión. Esto le permite prepararse y anticiparse ante eventuales impactos de sus proyectos e inversiones.</p> <p>En todos los mapas de gestión (Estrategia Corporativa, Código de Ética, Carta de Valores, etc.) se despliega un modelo que incorpora el factor riesgo (económico, ambiental y social) y el criterio de anticipación, como claves para la toma de decisiones y la definición de las acciones, con el fin de facilitar la creación de valor para la organización y los grupos de interés.</p>	<p>Buscar un crecimiento sostenido, junto con una mejora en la reputación y comunicación de la Compañía.</p>
<p>Disponibilidad y fiabilidad</p>	<p>En el contexto internacional, la medición de la disponibilidad y fiabilidad del sistema de transmisión eléctrica aporta información sobre la capacidad energética disponible en el país, en relación con los requerimientos proyectados, lo que entrega una referencia respecto a las instalaciones que se proyectan y al nivel de satisfacción que estos tendrán sobre la demanda futura.</p> <p>Transelec, como el principal actor del rubro de la transmisión eléctrica nacional, procura entregar un servicio continuo y fiable que es clave para el normal desarrollo de las actividades del país. El monitoreo permanente de la disponibilidad y fiabilidad del servicio entregado permite identificar áreas de mejora, anticiparse al potencial aumento de la demanda y asegurar la continuidad de la transmisión eléctrica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Clientes • Accionistas • Autoridades y entes reguladores • Sociedad en general 	<p>La mirada de largo plazo de la gestión de Transelec, le permite proyectar y anticipar los aumentos en la demanda de energía eléctrica del país, sin descuidar los intereses de los accionistas y de aquellos que la sociedad (especialmente las comunidades aledañas a las operaciones) pueda tener en relación con el desarrollo de las operaciones y proyectos de la Compañía.</p> <p>En Transelec, estar preparados para mantener y asegurar la continuidad del servicio significa disponer hoy de las políticas, procedimientos y mecanismos que le permiten crecer en armonía con el desarrollo de las comunidades, el cuidado medioambiental y el cumplimiento de la normativa que rige al rubro de la transmisión eléctrica.</p>	<p>Poner la experiencia de la empresa a disposición del debate público sobre el desarrollo eléctrico del país.</p> <p>Prever los potenciales impactos de los cambios en el marco regulatorio en la Compañía.</p>

Tabla de enfoques de gestión (2)

Temas Materiales	Importancia de la gestión	¿A quiénes impacta?	La gestión interna de Transelec	Desafíos
<p>Investigación y desarrollo</p>	<p>Internacionalmente es de alta relevancia que la industria energética investigue y desarrolle nuevas formas de suministro que incorporen criterios de sostenibilidad, permitiéndole a las empresas del sector generar valor, tanto para sí mismas como para sus grupos de interés y el planeta en general.</p> <p>Como parte de la industria eléctrica, Transelec dispone de un programa de gestión del conocimiento que le ha permitido profundizar sus conocimientos y capacidades técnicas, posicionándola como líder del sector en Chile.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autoridades y entes reguladores • Clientes • Academia • Líderes Informados 	<p>A través del Programa de Gestión del Conocimiento y del Centro de Formación de Liderazgo, Transelec busca compartir, transferir, asegurar y fortalecer la experiencia adquirida, así como equipar a sus colaboradores con las herramientas necesarias para liderar la conducción de sus equipos y la discusión sobre el desarrollo eléctrico del país.</p>	<p>Capacitar técnicamente a todos los colaboradores en las materias claves de la transmisión eléctrica.</p> <p>Capacitar a las jefaturas, gerencias y vicepresidencias en materias de liderazgo y dirección de equipos de trabajo.</p>
<p>Energía</p>	<p>La selección que hacen las empresas de las fuentes de energía determina su huella ambiental y los cambios que realizan cada año en el uso de estas, transparentan el esfuerzo de las organizaciones para minimizar su impacto ambiental.</p> <p>Transelec, como empresa líder en la transmisión de electricidad, entiende que una administración eficiente no solo aporta valor económico, sino también una gestión ambiental limpia y segura. La disminución de la huella de carbono debido a un mejor uso energético, le ha permitido a la Compañía reducir su impacto en los lugares donde opera.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sociedad en General • Accionistas • Autoridades 	<p>Transelec dispone de un Sistema Integrado de Gestión que monitorea sus impactos ambientales y recopila la información asociada a las emisiones causadas por el consumo energético de sus operaciones. Además, su adhesión al Pacto Global, Acción RSE y otras alianzas en materia de sostenibilidad ambiental, ha llevado a que la Compañía realice acciones concretas y comunique estos esfuerzos a sus grupos de interés.</p>	<p>Alcanzar estándares ambientales internacionales a través de la implementación de buenas prácticas.</p>
<p>General (Gestión Medioambiental)</p>	<p>Al medir sus gastos de mitigación y protección ambiental, las empresas pueden evaluar la eficiencia de sus iniciativas en este ámbito y disponer de información útil para el análisis costo-beneficio interno.</p> <p>Transelec asume su gestión ambiental mas allá de los gastos y la inversión que implica. Además de actuar dentro de un marco que cumple con los estándares exigidos por la legislación vigente, procura responder a las expectativas de sus grupos de interés, como eje clave de la conducción de la Compañía.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accionistas • Sociedad en General • Autoridades y entes reguladores • Comunidades locales 	<p>Transelec incorpora la sostenibilidad como una variable más que apalanca el crecimiento de la empresa. Su estrategia corporativa incluye el análisis de los riesgos asociados a su gestión medioambiental y la opinión de sus grupos de interés al respecto.</p> <p>El Plan de Gestión Ambiental de Transelec le permite prever, monitorear y mitigar sus impactos operacionales en el medioambiente, comparar anualmente sus indicadores y evaluar la eficiencia con que emplea sus recursos, para mejorar su desempeño. Además, a partir del año 2014, la Compañía le asignó un carácter socioambiental al concepto de impacto ambiental, lo que contribuyó a mantener un diálogo permanente y transparente con las comunidades.</p>	<p>Avanzar en la comprensión de la dimensión socioambiental de los impactos operacionales de Transelec.</p> <p>Centralizar las inquietudes, reclamos y opiniones de la ciudadanía, respecto a las operaciones locales de la Compañía.</p> <p>Fortalecer los canales de comunicación en el área de los impactos ambientales generados por la Compañía.</p>

Tabla de enfoques de gestión (3)

Temas Materiales	Importancia de la gestión	¿A quiénes impacta?	La gestión interna de Transelec	Desafíos
<p>Relaciones entre los trabajadores y la dirección</p>	<p>La gestión de este tema permite conocer el nivel de diálogo que mantienen las empresas con sus empleados y representantes en la negociación y aplicación de los cambios organizacionales significativos, para mitigar o minimizar el impacto adverso que estos ajustes pudiesen provocar en los trabajadores y la comunidad.</p> <p>La gestión de Transelec se basa en una cultura organizacional armónica, en que los distintos estamentos interactúan con el fin de crear valor sostenible y ofrecer un servicio de excelencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboradores • Accionistas 	<p>Transelec valora y gestiona la comunicación interna. La cultura organizacional de la Compañía fomenta un ambiente de integridad, excelencia y compromiso.</p> <p>En 2014 se enfatizó en el desarrollo de habilidades blandas, especialmente el ejercicio del liderazgo al interior de la Compañía, para ser líderes del sector eléctrico del país. Así, en Transelec hay un genuino interés por desarrollar la escucha activa, tanto al interior de la empresa como fuera de ella.</p>	<p>Renovar el modelo de gestión de personas. Alinear la gestión de personas con la visión de sostenibilidad de la Compañía</p> <p>Dar continuidad al programa "Excelencia 360".</p>
<p>Comunidades locales</p>	<p>Las operaciones de las empresas pueden tener una serie de impactos significativos en las comunidades locales. El análisis de ellos permite obtener una imagen general de estas situaciones y entregar información sobre el nivel de consciencia que tiene la organización sobre las repercusiones que genera.</p> <p>Desde su estrategia corporativa, Transelec se ha propuesto mantener y fortalecer relaciones de confianza con las localidades aledañas a sus instalaciones y operaciones, con la finalidad de mantener relaciones de largo plazo y beneficios mutuos con las comunidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accionistas • Clientes • Comunidades locales 	<p>La estrategia de reputación corporativa de Transelec entrega lineamientos para que la relación con las comunidades se desarrolle en base a la transparencia, con el fin de generar lazos de confianza entre las partes.</p> <p>Para esto la Gerencia de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad ha desarrollado y gestionado una serie de programas sociales orientados a la generación de espacios educativos, recreacionales y productivos que contribuyen a instalar la presencia de la Compañía en el lugar, como algo valorado por la comunidad.</p>	<p>Alcanzar estándares ambientales internacionales a través de la implementación de buenas prácticas.</p>
<p>Salud y seguridad de los clientes</p>	<p>La protección de la salud y la seguridad en toda operación industrial es un objetivo reconocido por numerosas regulaciones internacionales. Además de tener consecuencias económicas directas, el incumplimiento continuo en esta materia implica un incremento del riesgo financiero, ya que daña la reputación de la organización y afecta la motivación de los empleados.</p> <p>Desde sus orígenes, Transelec se ha comprometido a entregar un servicio seguro y continuo a sus clientes y transmitir la electricidad con los más altos estándares de seguridad fijados para el rubro eléctrico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accionistas • Clientes • Líderes informados 	<p>Transelec busca agregar valor a sus accionistas y clientes a través de un servicio de calidad, fruto de una gestión sólida y una visión de crecimiento sostenible en cada operación de la Compañía</p> <p>Transelec asume que la entrega de un servicio seguro y continuo no sólo es importante para sus clientes, sino también para el desarrollo del país. Por ello, Transelec dispone de los mecanismos de monitoreo necesarios para asegurar que las operaciones sean seguras para sus trabajadores y sus clientes.</p>	<p>Mejorar las evaluaciones del servicio realizadas por los clientes.</p>

Tabla de enfoques de gestión (4)

Temas Materiales	Importancia de la gestión	¿A quiénes impacta?	La gestión interna de Transelec	Desafíos
<p>Acceso</p>	<p>La energía eléctrica es un producto que debe ser entregado de forma continua con la menor cantidad de interrupciones posibles.</p> <p>Por ello, Transelec permanentemente monitorea e identifica la duración de las intererupciones que ha tenido a lo largo del año, evaluando de manera objetiva la calidad del servicio que entrega y analizando las causas de los cortes que se hayan producido, para gestionar una solución a dichos problemas y poder reaccionar de manera adecuada frente a toda eventualidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Clientes • Autoridades y entes reguladores • Accionistas 	<p>Para garantizar la entrega continua de energía, Transelec mantiene un sistema de transmisión seguro y competitivo que cumple con las certificaciones internacionales.</p> <p>De manera permanente, se evalúa la excelencia de las operaciones y proyectos que, por política de la Compañía, deben responder a los objetivos de rentabilidad, los estándares de calidad y ser seguras para trabajadores y clientes, produciendo impactos mínimos en las comunidades, con el objetivo último de crear valor sostenible para los grupos de interés de Transelec.</p>	<p>Mejorar de manera sostenida el indicador TEI.</p>
<p>Prestación de información</p>	<p>La entrega de energía debe ir acompañada de información adecuada para garantizar que el uso de este servicio se haga de manera responsable. Es por esto que las organizaciones asociadas al rubro de la transmisión eléctrica deben informar acerca de la manera en que se genera, se usa y maneja la energía, para que los consumidores conozcan los peligros asociados y puedan prevenir posibles accidentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accionistas • Líderes informados • Clientes • Comunidades locales • Academia • Autoridades y entes reguladores 	<p>A través de su estrategia de reputación corporativa, Transelec ha generado un marco para comunicarse con todos sus grupos de interés de manera personalizada, informando de manera clara aquello que es relevante para cada uno de estos grupos.</p> <p>Transelec posee una visión integral en todos sus procesos y se prepara permanentemente para entregar información oportuna, clara y fidedigna sobre sus operaciones e impactos asociados y difundir la experiencia que ha cultivado en sus años de servicio en Chile.</p>	<p>Desplegar el plan de comunicaciones con los grupos de interés, de acuerdo a los lineamientos definidos en la estrategia de reputación corporativa.</p>



APORTE AL
DESARROLLO
DE CHILE

Desde su estrategia corporativa, Transelec se ha propuesto generar valor a sus grupos de interés en el largo plazo, ejecutando proyectos con excelencia, con el objeto de maximizar los impactos positivos en sus clientes, las comunidades, el medioambiente, los colaboradores, los accionistas y el país en su conjunto. En particular, estos impactos se separan en la generación de valor económico, ambiental y social.

i. Generación de Valor Económico

[G4-EC1]

A continuación se presenta el valor económico generado por Transelec y su distribución entre los distintos grupos de interés, de acuerdo a los rubros estipulados en los Estados Financieros respectivos, con una orientación a la dimensión social de

las actividades económicas de la Compañía.

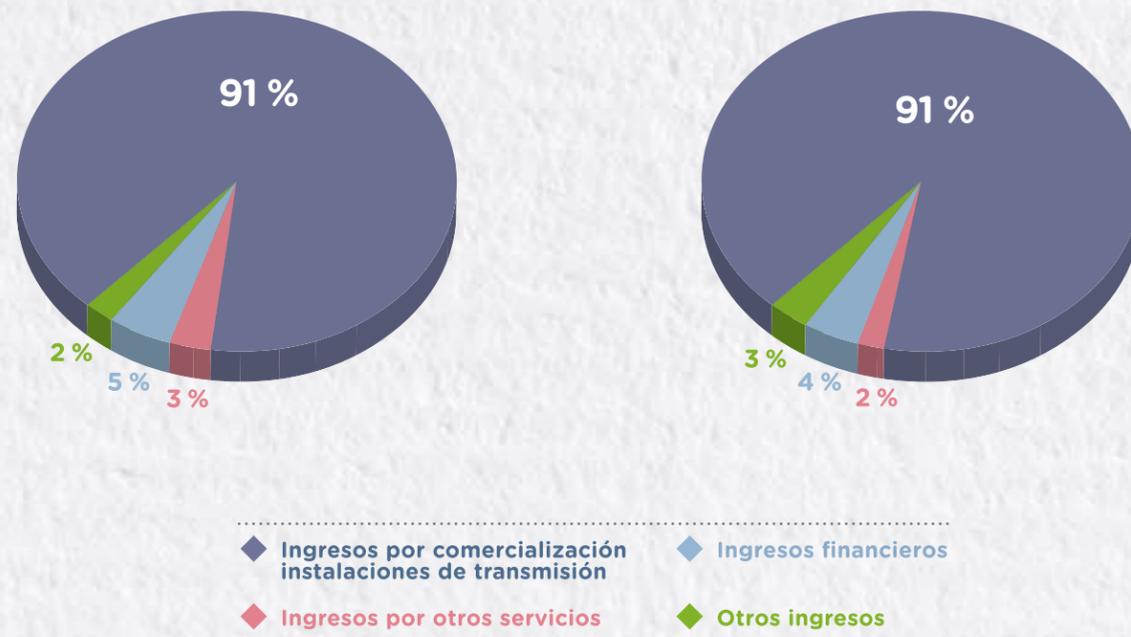
Se da a conocer de manera integrada, y a partir de los Estados Financieros tradicionales, el valor agregado para la sociedad generado y distribuido entre los distintos grupos de interés visualizando así los rubros que conforman los Estados Financieros al 31 de Diciembre de 2013 y 2014, con una mirada hacia la dimensión social de nuestras actividades económicas, correlacionada a los grupos de interés (sus empleados, el físico, la comunidad en general, los financistas y lo que retiene para asegurar en el futuro la continuidad sustentable de las operaciones).

El valor económico generado se expresa en porcentajes según el aporte de cada fuente de ingreso. El total generado en 2014 fue de CLPM\$ 269,283, lo que fue ligeramente mayor a lo reportado en 2013 (CLPM\$ 234,225).

VALOR ECONÓMICO GENERADO

2013

2014



VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO



PERFIL FINANCIERO DE TRANSELEC [G4-9]

	2013 CLPM\$	2014 CLPM\$
Total activos corrientes	209.450.761	128.513.973
Total activos no corrientes	1.969.930.576	2.028.551.645
Total activos	2.179.381.337	2.157.065.618
Total pasivos corrientes	238.757.704	96.929.627
Total pasivos no corrientes	1.053.527.985	1.254.884.143
Total pasivos	1.292.285.689	1.351.813.770
Total patrimonio	887.095.648	805.251.848
Total patrimonio y pasivos	2.179.381.337	2.157.065.618

Cadena de Suministro de Transelec

[G4-12] [G4-EU3]

Los suministros de Transelec se obtienen a través de procesos de cotización y licitación para conseguir precios competitivos y productos y servicios de la mayor calidad.

Aunque gran parte de estos procesos se centraliza en Santiago, ante eventos de emergencia del sistema eléctrico éstos se implementan de manera autónoma por cada una de las cuatro gerencias zonales de Transelec.

Las contrataciones de bienes y servicios en los grandes proyectos de construcción de líneas y subestaciones se realizan en muchas ocasiones de acuerdo al esquema de contratos en la modalidad de EPC (*Engineering, Procurement and Construction*)². Para asegurar el éxito de los procesos, la Compañía mantiene un registro de proveedores y contratistas calificados.

Los proveedores se clasifican básicamente en suministradores (fabricantes) y contratistas

(construcción y servicios). Entre estos últimos destacan los contratistas y, en operaciones de mantenimiento de líneas y subestaciones, así como de roce de la franja de servidumbre.

Para el caso de proyectos de inversión, la cadena de suministro se establece en función de las exigencias y alcances de cada proyecto, donde debido a lo acotado de los plazos y a la transparencia a mantener en cada proceso, en los proyectos de Ampliación y Obras Nuevas, se licita un contrato EPC, traspasando la responsabilidad de los suministros con su instalación, montaje y puesta en servicio a cada contratista.

En general, Transelec decide realizar la compra de suministros de forma directa, por lo cual el proceso de preparación de documentos de licitación y contrato los realiza la Vicepresidencia de Ingeniería y Desarrollo de Proyectos (VIDP), para finalmente comprar a través del área de Adquisiciones de la Compañía. En los casos en que la compra tenga asociada ingeniería o montaje, el proceso es desarrollado íntegramente por la VIDP.

Total de Compras

Al cierre de 2014, el volumen total de compras ascendió a MMUS\$261,2 millones de dólares, de los cuales MMUS\$252,8 corresponden a bienes y servicios adquiridos en el mercado interno, y MMUS\$8,4 corresponden a importaciones. Es importante aclarar que parte importante de las compras de equipos se materializa vía contratos llave en mano (EPC), los que por su naturaleza se registran como contrataciones de servicios locales.

Transelec tiene 1.060 proveedores activos, con un promedio de 597 proveedores locales por Gerencia de Zona y un volumen anual de compra descentralizada de 2,6 millones de dólares por cada una de ellas. A esto se suman las compras centralizadas en la Subgerencia de Abastecimiento y TI.

Compromiso con los proveedores de menor tamaño

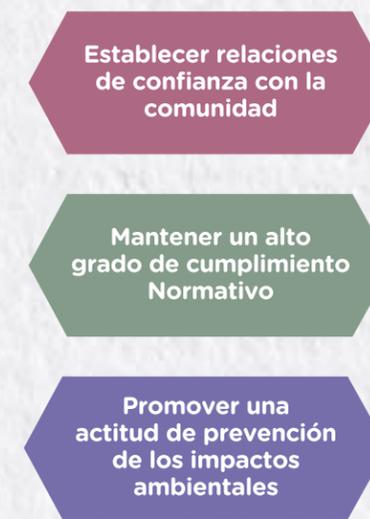
En 2014, el Ministerio de Economía distinguió a Transelec con el “Sello ProPyme”, reconocimiento que se entrega a las grandes empresas que cumplen con pagar a sus proveedores de menor tamaño en un plazo máximo de 30 días de corrido.

El Sello ProPyme ilustra el compromiso de la empresa con sus proveedores de menor tamaño, para quienes es de crucial importancia la recepción de pagos en un corto plazo.

² La modalidad EPC es exigida por la autoridad en los proyectos de ampliación.

ii. Generación de valor en armonía con el medioambiente

La gestión ambiental de Transelec se basa en tres pilares fundamentales los cuales permiten mantener un enfoque claro y coherente. Estos pilares se basan en las relaciones de confianza con la comunidad, el cumplimiento normativo y la prevención de los impactos ambientales.



Con el objetivo de que los proyectos de transmisión cumplan con la normativa ambiental y sean compatibles con el entorno, Transelec realiza desde la etapa de estudio el análisis y las evaluaciones de los riesgos ambientales y sociales necesarios.

Complementario a este proceso, en el marco del Sistema de Gestión Integrado (SGI), también se realiza la gestión y seguimiento de las autorizaciones y permisos ambientales específicos asociados a los proyectos de inversión y a las operaciones de las instalaciones. La adscripción a la norma ISO 14001 también ha permitido identificar los impactos medioambientales significativos de las operaciones de la Compañía y generar así una serie procedimientos y especificaciones ambientales para hacerse cargo de ellos. En esta misma línea, el trabajo medioambiental incorporó los objetivos propuestos en la estrategia de reputación corporativa, moviéndose desde la gestión ambiental hacia una gestión socioambiental.

Durante 2014, en el marco de la iniciativa denominada “Somos” se trabajó para mejorar la percepción que tiene la ciudadanía respecto a la gestión ambiental de la Compañía. Es así, como se ejecutaron mediciones de campos electromagnéticos en 20 sitios a lo largo del territorio y en otros 17 sitios se registraron las emisiones de ruido. Los informes realizados por especialistas indicaron que los resultados no exceden las normativas nacionales e internacionales. Contar con una plataforma de difusión a la comunidad de los resultados de estas mediciones, es uno de los objetivos en desarrollo en el año 2015, lo que sin duda permite un diálogo abierto y transparente con las comunidades. Paralelamente se diseñó, en un formato de programa piloto en la Gerencia Zona Sur, una plataforma digital que permite registrar y gestionar las comunicaciones con la comunidad en materias ambientales y sociales.

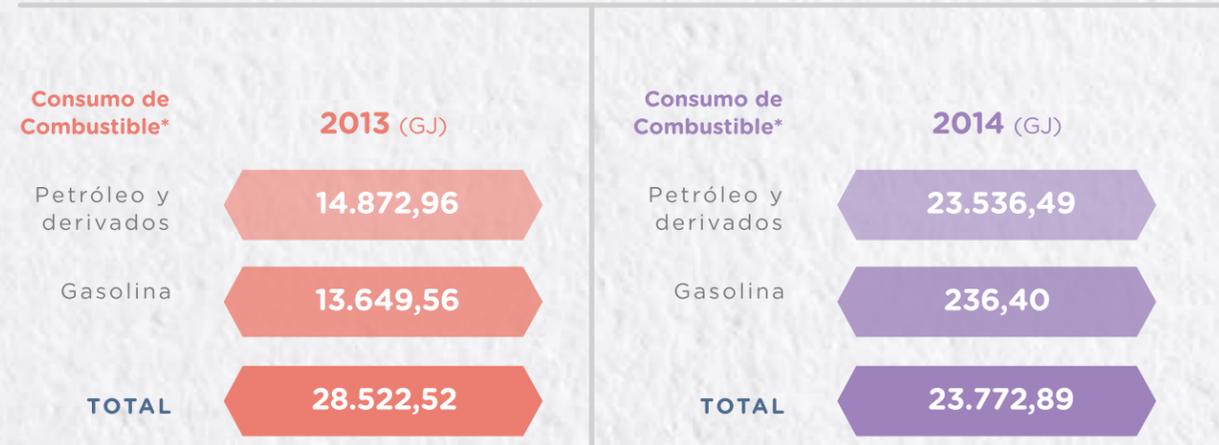
Por otro lado, desde el punto de vista de la gestión ambiental de los proyectos en desarrollo, Transelec cumple con estándares de eficiencia en la administración de los recursos energéticos con el propósito de reducir su impacto ambiental. Alineados con la Estrategia Nacional de Energía 2012-2030, el consumo directo de energía es un tema relevante en la gestión de la Compañía. La utilización de diversas fuentes de energía, el ahorro energético y la disminución del consumo, son los desafíos que guían nuestra estrategia para el 2015.

• Consumo directo de energía

[G4-EN3]

El incremento en los proyectos de líneas de transmisión implica un mayor consumo de combustibles fósiles, lo que arrojó un aumento en el uso de petróleo y sus derivados en el periodo 2014. Sin embargo, a fines de 2013 comenzó un nuevo contrato de leasing de camionetas, las cuales funcionan con combustible diesel. Esto explica la fuerte disminución en el uso de gasolina.

INDIQUE EL CONSUMO TOTAL DE COMBUSTIBLE DE FUENTES NO RENOVABLES, EN GIGA JULIOS (GJ).

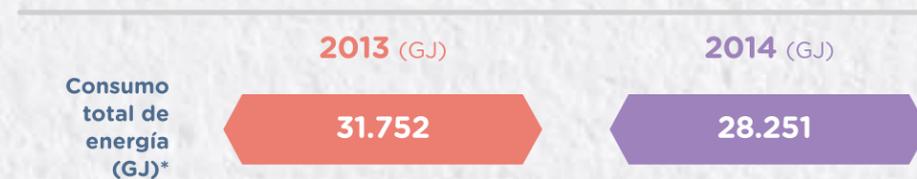


*La información sobre el consumo de combustibles no renovables se obtuvo de los datos de consumo 2014 aportados por COPEC (tarjeta usuario) y por Gestión de Proyectos.

Respecto del consumo eléctrico de la compañía, en 2014 éste ascendió a 4.478GJ, cifra que considera las mediciones de electricidad obtenidos en las boletas de respaldo entregadas por las empresas de distribución. Este año se deja de considerar el consumo de energía en servicios auxiliares por lo que el total del año no es

comparable con años anteriores.

Finalmente, a nivel neto, el consumo total de energía disminuyó el año 2014 respecto del año anterior, lo que se explica principalmente por cambios en la flota de camionetas utilizada por Transelec.



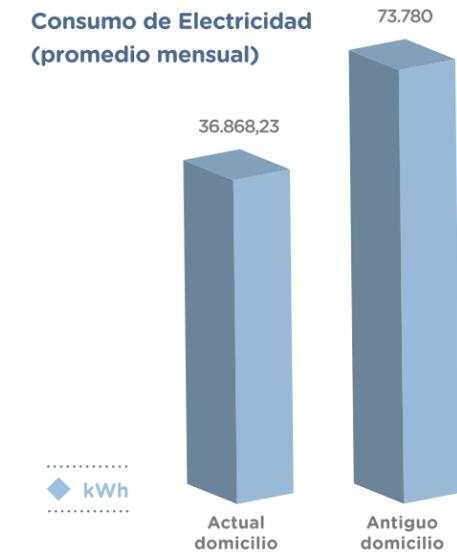
*El consumo energético total de Transelec es la suma del consumo de combustibles no renovables, renovables, electricidad, calefacción, refrigeración para su consumo y evaporación.

[G4-EN6]

Menor consumo eléctrico en las nuevas oficinas

En marzo de 2014, Transelec trasladó sus oficinas centrales a un espacio más moderno, con tecnología de consumo eficiente de energía, lo que contribuyó a generar un ahorro cercano al 50% de ésta.

Las nuevas dependencias de la Compañía se encuentran en un edificio con certificación LEED (Leadership in Energy and Environmental Design). Esta certificación es un método de evaluación de edificios verdes, a través de pautas de diseño objetivas y parámetros cuantificables. Es un sistema voluntario y consensuado, diseñado en Estados Unidos y que mide, entre otras cosas, **el uso eficiente de la energía y el agua, la correcta utilización de materiales, el manejo de desechos en la construcción y la calidad del ambiente interior en los espacios habitables.** La certificación evalúa el comportamiento medioambiental que tendrá un edificio a lo largo de su ciclo de vida, sometido a los estándares más exigentes a nivel mundial.



[G4-EN15]

Emisiones directas de Gases de Efecto Invernadero

En este período, la generación de emisiones directas fue mayor a la reportada el año 2013. Sin embargo, los totales no son comparables ya que las emisiones de SF6 se evidenciaron con posterioridad al reporte de Sostenibilidad de ese año por lo que el año 2014 incluye emisiones que no se incluyeron en el 2013. En particular, respecto de las emisiones fugitivas de SF6, la Compañía ha iniciado un estudio de benchmarking en el sector eléctrico, además de la identificación de medidas de control de fugas y el control de inventarios del gas.

Fuente de emisión	Emisiones directas (Ton CO2e)	
	2013	2014
Transporte de materiales, productos y residuos	2.097	1773,6
Escapes controlados de gas (fugas de SF6)	*	684
Total	2097,3	2.457,6

*No se reportan cifras para fugas de SF6 en 2013 ya que fueron evidenciadas con posterioridad a la publicación del Reporte de Sostenibilidad. Por este motivo, las cifras no son comparables.

Finalmente, en el caso de las emisiones atribuidas al consumo de combustible vehicular para el transporte de materiales, productos y residuos, éstas fueron menores a las del periodo anterior. Ello es consistente con el cambio en el combustible utilizado por flota de camionetas, mencionado en el punto anterior.

[G4-EN19]

Si bien Transelec no implementó medidas concretas de reducción de GEI, durante 2014 realizó por segundo año consecutivo una medición interna del consumo energético de la compañía, de donde se obtuvieron las cifras aquí reportadas.

En base a los datos expuestos vemos que las principales disminuciones en cuanto a emisiones son las relacionadas con el NOX y los com-

puestos orgánicos volátiles. En el caso del SOX se evidencia un alza en comparación a la cifra reportada el año 2013.

Los datos expuestos difieren respecto de las cifras entregadas en los reportes previos a 2013 porque las emisiones directas reportadas en esos años consideraban sólo los datos de la Oficina Central y de Operaciones, mientras que la información desde proyectos comenzó a medirse en 2013, lo que impide su comparación.

OTRAS EMISIONES SIGNIFICATIVAS (TON CO₂)

Fuente de emisión	2013	2014
NOX	11,79	9,64
SOX	1,17	1,46
Compuestos Orgánicos Volátiles (COV)	4,51	1,11
Partículas	0,53	0,76
Total	18	12,97

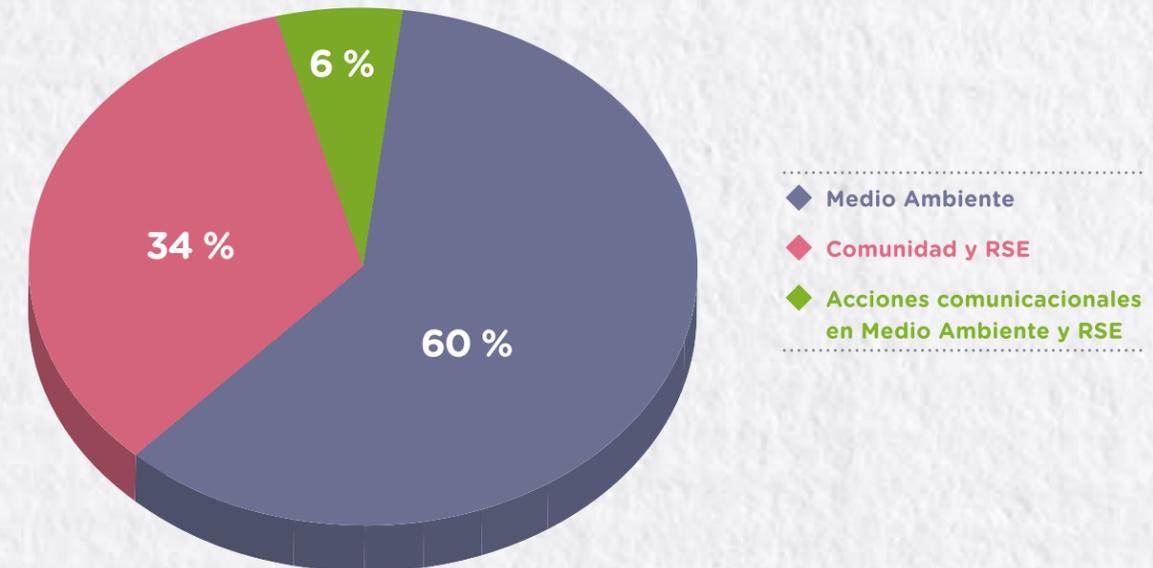
Inversión y gasto ambiental y social [G4-EN31]

La inversión y gasto de la Compañía en materia ambiental y social y sus actividades asociadas ascendió a CLP\$1.759.097.436 el año 2014.

La inversión y gasto en el ítem Medio Ambiente considera las actividades de prevención, monitoreo y gestión de potenciales impactos ambientales. En segunda instancia, las inversiones vinculadas a las comunidades y la Responsabilidad Social Empresarial se enfocan en mitigar y resolver los temas importantes para las comunidades que van surgiendo en el día a día, así como en construir un vínculo de largo plazo con las comunidades asociadas a nuestras instalaciones. Por último y en cifras bastante menores que las anteriores, están los gastos e inversiones relacionadas con las acciones comunicacionales en Medio Ambiente y RSE.

Item	Monto (CLP\$)
Medio Ambiente	1.061.407.436
Comunidades y RSE	602.690.000
Acciones comunicacionales en Medio Ambiente y RSE	95.000.000
Total	1.759.097.436

MONTOS DE INVERSIÓN Y GASTOS EN GESTIÓN AMBIENTAL Y SOCIAL DE LA COMPAÑÍA 2014



iii. Generación de Valor Social

En materia de relaciones comunitarias, el objetivo de Transelec es mantener y fortalecer los vínculos de confianza con los habitantes de las localidades aledañas a sus instalaciones.

La Compañía, guiada por su Política de Sustentabilidad, ha definido medidas de mitigación de los impactos de sus actividades, que los colaboradores de las empresas y los contratistas deben aplicar. Es por ello que Transelec trabaja de cerca con las comunidades en la identificación de los temas de importancia para éstas relacionados con demandas y preocupaciones particulares. Adicionalmente, Transelec desarrolla una serie de programas sociales con las comunidades con el objeto de fortalecer los vínculos de confianza y apoyarlas en su desarrollo.

› Identificación de temas importantes para la comunidad

Los temas importantes a nivel comunitario nacen de las demandas y preocupaciones que nos manifiestan los propios habitantes. Esta información es analizada por la Compañía y nos permite definir nuestra estrategia de relacionamiento 2014.

A pesar de que la cantidad de agua requerida en nuestras operaciones es poco significativa, existe una **gestión responsable en cuanto a la generación de residuos líquidos**. Tanto en las subestaciones como en las Oficinas Centrales, la Compañía se provee de fuentes locales debidamente autorizadas. Asimismo, los efluentes generados en la etapa de construcción son tratados y dispuestos sólo por empresas autorizadas por la autoridad sanitaria local.

La principal fuente de emisión de material particulado es el movimiento de tierra producido por el transporte y la circulación de vehículos menores en la construcción de subestaciones y líneas de transmisión. A su vez, toda construcción produce emisiones sonoras y contaminación acústica que pueden alterar las condiciones normales del ambiente en una zona. Como empresa mantenemos la atención en los temas importantes y en la gestión de los efectos que éstas puedan tener en las zonas donde trabajamos, haciendo nuestros mayores esfuerzos por reducir nuestros impactos.

Finalmente, se monitorean los ruidos y campos electromagnéticos de las instalaciones. Se sugiere: A corto plazo se planea poner la base de datos a disponibilidad de las comunidades vecinas.

[G4-SO1] [G4-SO2] [G4-EC7]

• Programas sociales

Los programas sociales realizados por Transelec se han enfocado principalmente en las áreas de educación y emprendimiento, abarcando diversas necesidades de las comunidades y fortaleciendo las habilidades productivas locales a través de negocios en distintas temáticas. Nuestros principales programas son:



JUEGA +

Busca fomentar el deporte y sus valores, implementando programas de educación física para colegios ubicados en diferentes partes de Chile. Los propósitos fundamentales de este programa son: generar hábitos de vida saludable y

formar en valores a niños y niñas que participen de él, desarrollando autoconfianza, esfuerzo y trabajo en equipo. Asimismo se busca incentivar la práctica de actividad física en los niños través del fortalecimiento del subsector de Educación Física; y por último, promover la práctica deportiva facilitando espacios adecuados para el desarrollo de ésta. Para lograr estas metas, el programa capacita y otorga herramientas de apoyo a los docentes, entregando conocimientos de Educación Física y vida saludable, facilitando el acceso a espacios y equipándolos con implementación deportiva, y por último, implementando los desafíos de habilidades motoras.

A lo largo del tiempo, el programa ha ido adaptando sus objetivos dando origen a dos variantes: una es la Cultural, con el fin de rescatar la cultura Mapuche mediante relatos escritos por los alumnos, que están relacionados con las historias y tradiciones de sus comunidades. Y por otro lado, la variante Ambiental, la cual tiene por objetivo promover el cuidado del medioambiente entre la comunidad educativa y asesorar a las escuelas en la obtención de la Certificación Ambiental Escolar (SNCAE).

Año de la primera implementación con Transelec: 2009

Localidad de implementación año 2014:

Vida Saludable: Coquimbo, Cerro Navia, Polpaico (Til Til), Molina, Concepción, Charrúa (Cabrero), Temuco.

Pueblos Originarios: Padre Las Casas (Temuco).

Certificación Ambiental de Escuelas: Pan de Azúcar (Coquimbo).



PUNTAJE NACIONAL

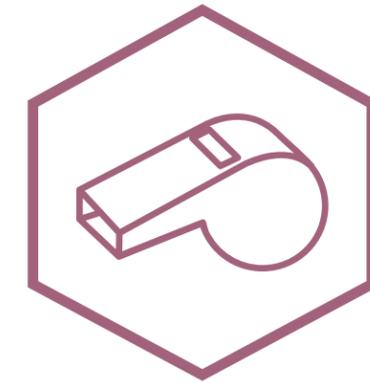
Puntaje Nacional tiene dos tipos de variantes: Puntaje Nacional y Aprendo Libre. El primero, es una plataforma educativa online que tiene como principal objetivo el apoyo pedagógico para estudiantes, profesores y establecimientos educacionales en todas las asignaturas y niveles de enseñanza media para la preparación de la Prueba de Selección Universitaria (PSU). Este apoyo consiste en evaluar a los estudiantes sobre la base de ensayos que tienen por finalidad permitir al equipo docente pronosticar el desempeño de los cursos y detectar con detalle el mejoramiento y el déficit en el aprendizaje de contenidos y habilidades.

Aprendo Libre, por otro lado, es una plataforma educativa online que permite generar evaluaciones personalizadas, con una base de datos de preguntas con resolución para los contenidos de Matemática y Lenguaje, de cuarto a octavo básico. Esto permite que los profesores puedan preparar la prueba SIMCE y crear estrategias en cuanto a los resultados y estadísticas de las evaluaciones que los estudiantes realizan en línea.

Año de la primera implementación con Transelec: 2013

Localidad de implementación año 2014:

Polpaico (Til Til), Padre Las Casas (Temuco).



GANAMOS TODOS

Ganamos Todos es un programa que tiene amplios objetivos. Por una parte busca vincular el desarrollo de las personas con el fútbol y otros deportes, contribuyendo a una mejor sociedad, y por otro lado busca la prevención de la vida sedentaria y el sobrepeso a través de la práctica deportiva. Asimismo, pretende incentivar el trabajo en equipo, el respeto a terceros, respeto al hombre y a la mujer, disciplina, transparencia, democracia, perseverancia, equidad y solidaridad.

Los componentes de estos programas son dos: los cursos de arbitraje o Talleres de dirección técnica y Reglas del juego, los cuales pretenden formar profesionales calificados para el arbitraje de una disciplina deportiva “organizada y dirigida por adultos competentes”; y una jornada de festival deportivo, desarrollando una actividad que “eduque a los niños en la vida sana, el deporte, la disciplina, el trabajo en equipo y el compañerismo”.

Año de la primera implementación con Transelec: 2012

Localidad de implementación año 2014:

Coronel, Cerro Navia.



SALVA LA TIERRA

Este programa es una campaña de educación ambiental que la productora Neurona Group implementa en colegios y Plazas de Armas de todo Chile. Tiene como fin educar, concientizar e informar a la población sobre la importancia del respeto al medioambiente, por lo que sus contenidos se centran en problemas ambientales y las distintas soluciones cotidianas que se pueden usar para mitigarlos. Existen distintas actividades implementadas a través de esta campaña, tales como charlas educativas, concursos, talleres, ferias ecológicas, entrega de diplomas y premios ecológicos y muestras de animales exóticos.

Año de la primera implementación con Transelec: 2012

Localidad de implementación año 2014:

Talca, Cerro Navia.



CRECIENDO JUNTOS

Una actividad fundamental durante este año fue la continuidad del “Programa Creciendo Juntos”, cuyo objetivo central es el de potenciar productivamente a las comunidades, previamente focalizadas, a través del fomento al emprendimiento, la asociatividad y la generación de redes productivas.

Este programa de trabajo permite potenciar productivamente las localidades, agregando valor sostenible al territorio, mediante la capacitación y el emprendimiento, con una visión no asistencialista, sino que por sí misma genere mejores condiciones para la población.

El programa considera 4 etapas de desarrollo:

- Diagnóstico inicial (productivo, emprendimiento).
- Implementación de líneas de acción (ejecución acciones de capacitación, apoyo técnico, entrega capital semilla).
- Apoyo en comercialización - alianzas estratégicas.
- Seguimiento.

Año de la primera implementación con Transelec: 2013

Localidad de implementación año 2014:

Polpaico (Til Til), Padre Las Casas (Temuco), Rucaco (Mariquina).

Otras actividades realizadas en el 2014 fueron las siguientes:

- 1) Iluminación de la cancha de fútbol “Violeta Parra” en la comuna de Cerro Navia.
- 2) Casas abiertas en Talca, Concepción y Diego de Almagro.

Además, debido al trabajo constante en estos territorios, los programas han apoyado el desarrollo y fortalecimiento de vínculos sociales al interior de estas localidades, motivando a los vecinos a actuar de manera más cohesionada, abriendo el diálogo y entendimiento entre los diversos actores sociales.

Para la creación de valor de la empresa es determinante la capacidad de escuchar y empatizar con los grupos de interés. En Transelec, la creación de valor se basa en la transparencia y proactividad al tratar de anticiparse a los problemas y llegar con soluciones. La Compañía dio un giro con una política que se propone mostrar y comunicar lo que se está haciendo con compromiso de RSE, volviendo tangibles los aportes que se hacen a la comunidad.

Seminario Indígena

La compañía realiza Seminario denominado “Empresa y Pueblos Originarios: Experiencia canadiense y chilena”, instancia que permitió conocer y analizar la temática indígena tanto desde la perspectiva empresarial como de la comunidad, conociendo lo que han hecho naciones como Canadá para acercar posiciones entre estos dos mundos. Para ello se contó con la destacada presencia del Gran Jefe Harvey Yesno, cuya vida la ha dedicado a la creación de negocios sostenibles y a potenciar el desarrollo económico para la comunidad indígena.

5.2 UN EQUIPO DE EXPERTOS PARA EL SECTOR ELÉCTRICO

i. Perfil del equipo de trabajo [G4-10]

Los colaboradores son el principal pilar de sostenibilidad de Transelec, basando su actuar en los valores fundamentales de la compañía:

excelencia, respeto, integridad y compromiso, con el fin de entregar un servicio de calidad y mantener el liderazgo en una industria cambiante e inserta en un entorno social cada vez más empoderado.

El desempeño de la Compañía se sustenta principalmente en el conocimiento técnico de nuestras personas y calidad de servicio. Por ello, una proporción muy importante de sus trabajadores posee especialización técnica o profesional.

[G4-9]

Al 31 de diciembre de 2014, la plantilla de personal estaba integrada por 493 trabajadores, de los cuales el 96% tiene especialización técnica o profesional. Además, del total de la dotación de la Compañía, un 77% cumple funciones de Operación e Ingeniería y Desarrollo de Proyectos.

TOTAL DE TRABAJADORES



Nota: No incluye a personal por obras



Ejecutivos
1,4 %



Técnicos
21,7 %



**Gerentes /
Subgerentes**
7,5 %



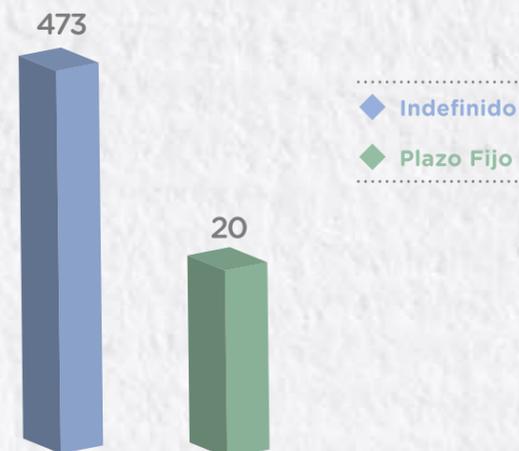
Administrativos
5,7 %



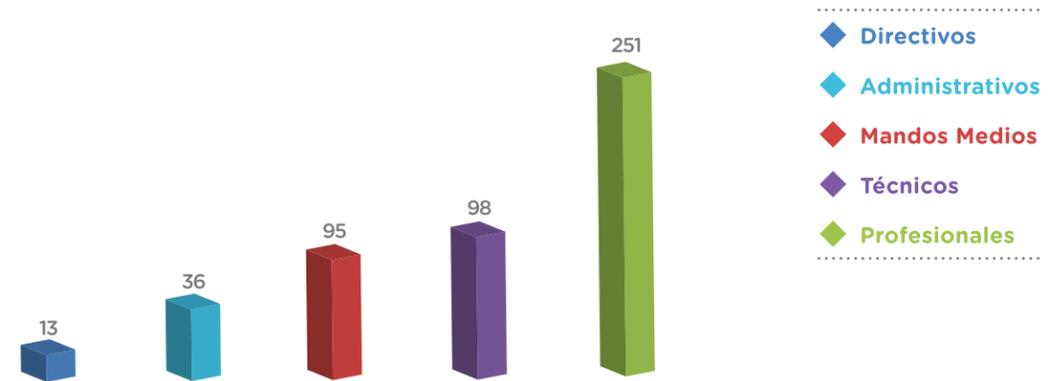
Profesionales
63,7 %

La totalidad de nuestros trabajadores tiene una modalidad de trabajo con jornada completa: no contamos con trabajadores de jornada parcial.

**Nº TRABAJADORES
POR TIPO DE CONTRATO**

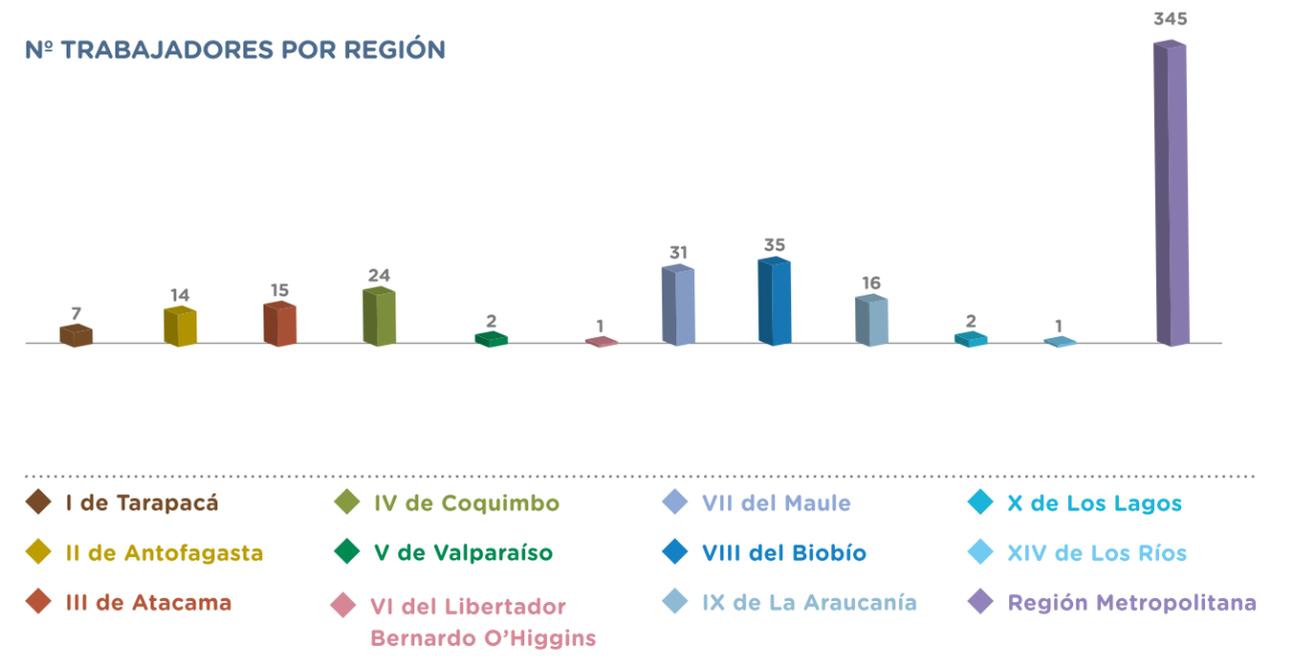


**Nº TRABAJADORES
POR TIPO ESTAMENTO**



Directivos: Gerente General, Vicepresidentes y Gerentes.
Mandos Medios: Subgerencias, Jefaturas con personal a cargo.

Nº TRABAJADORES POR REGIÓN



ii. Capacitación

Para mantener los altos estándares de calidad que caracterizan a la organización es imprescindible reclutar, motivar y fidelizar a los mejores profesionales del mercado, lo que se hace efectivo a través de políticas de beneficios, compensaciones y planes de incentivos que contribuyen a mantener un alto nivel de competitividad en estas áreas.

Con el fin de mantener la excelente calidad profesional de los colaboradores, se implementan hace varios años programas de capacitación especializada, que se complementan con un modelo de Gestión del Conocimiento compuesto por un Programa de Maestros, Programa de Charlas, Innovación, Biblioteca Virtual de Conocimientos y finalmente una Red de Estudios de Transmisión (RET) que entre otros considera convenios en materia de transmisión eléctrica con gran parte de las universidades del país.

iii. Desarrollo de los colaboradores

El conocimiento que los colaboradores adquieren dentro de su desarrollo de carrera en la compañía es un elemento crítico para la sustentabilidad, continuidad operacional y futuro de la Compañía, lo anterior hace que Transelec busque siempre promover a sus propios trabajadores.

Ello hace necesario desarrollar a nuestros trabajadores de manera que estén habilitados para ocupar cargos de mayor relevancia en la organización a lo largo de su vida laboral en Transelec.

Es por esto que nos preocupamos de apoyarlos con un sólido programa de gestión de desempeño que mide no solo indicadores duros de gestión (llamados KPI), sino también verifica y mide el desempeño en habilidades 'blandas' basadas en los valores de la compañía. De esta forma Transelec le da coherencia a la estrategia en el sentido de impulsar y premiar el éxito económico, pero al mismo tiempo equilibrado con la sustentabilidad

social y humana dentro de la empresa. Con esto, el mensaje que todos los trabajadores reciben dentro de la empresa es que los resultados económicos son relevantes, pero el cómo llegamos a ellos también lo es.

A través del programa de gestión de desempeño de Transelec, somos capaces de identificar si un trabajador tiene brechas de rendimiento desde el punto de vista financiero o conductual y de esta forma alinear los programas de capacitación a las brechas aquí encontradas, lo que adicionalmente le da una mayor efectividad a los esfuerzos de entrenamiento de la Compañía.

Programa de Gestión del Conocimiento

Hace siete años la empresa cuenta con un Programa de Gestión del Conocimiento que le permite consolidar y transferir su saber, principalmente enfocado en aspectos técnicos del negocio de la transmisión eléctrica.

En 2014 se realizaron 25.519 horas de capacitación, representando un promedio de 4,3 horas mensuales de capacitación por trabajador.

Con el objeto de contribuir con el fortalecimiento de las aptitudes de liderazgo y transformar a jefes en líderes, en 2014 se estableció una alianza con la Universidad Adolfo Ibáñez para formar el Centro de Formación de Liderazgo de Transelec. El Programa de Liderazgo surgió de la encuesta OHI (*Organizational Health Index*), cuyos resultados demostraron que la Compañía debía profundizar en la dimensión de liderazgo.

iv. Relaciones laborales, clima organizacional y seguridad

[G4-11]

La Política de Recursos Humanos, el Código de Conducta y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad establecen el respeto como principio fundamental en la relación entre la empresa y sus trabajadores. Esto se extiende a la observancia irrestricta a los derechos humanos y laborales, en cumplimiento con la

legislación vigente y los convenios internacionales que Chile ha firmado en esta materia.

Para fortalecer el principio de respeto mutuo que rige las relaciones internas y externas, al ingresar a la Compañía cada trabajador recibe un *Welcome Pack* con el Código de Conducta. El colaborador firma este documento, sellando un acuerdo vinculante respecto al comportamiento ético que la empresa espera de su equipo humano. Adicionalmente, como una manera de apoyar su desarrollo integral, que genera un impacto directo en la productividad, durante 2014 se priorizó la generación de espacios orientados a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, mediante programas de extensión, cultura y recreación.

Es así como durante el 2014 se produjo el cambio a las nuevas oficinas centrales, las que fueron escogidas especialmente pensando en el bienestar y confort de los trabajadores, con mucha luz, comodidad y espacios comunes de encuentro denominados *coffee corners*, donde en cuatro pisos unidos por una escalera interna los trabajadores pueden interactuar con mayor facilidad, fomentando aún más el trabajo en equipo.

También se mantuvo el programa Gimnasia de Pausa para toda la Compañía, además del aporte económico que brinda la empresa al Club Transelec, de acuerdo a la modalidad "uno más uno", para potenciar el desarrollo de las actividades de recreación y otras instancias que favorecen el encuentro familiar y entre los propios colaboradores.

Finalmente, este año se realizó la cuarta versión

del *Open Day*, día destinado a mostrar a los hijos de los colaboradores el lugar donde trabajan sus padres y el aporte que realizan, con el fin de integrar a la familia a la Compañía. Asimismo, en diciembre se realizó la tradicional fiesta de Navidad con los trabajadores y sus familias.

Como resultado de las diversas acciones destinadas al fortalecimiento de las relaciones laborales, en junio de 2014 la Compañía recibió el premio Fundación Carlos Vial Espantoso, la distinción más importante que se entrega en el país en materia de relaciones laborales, con el fin de destacar a las empresas que mantienen en el trabajo vínculos de excelencia basados en el diálogo, el respeto, el reconocimiento justo y la transparencia.

Este reconocimiento es doblemente meritorio, ya que en esta XV versión se invitó solo a las empresas finalistas o ganadoras en versiones anteriores, de diversos sectores productivos del país como minería, *retail*, financiero y eléctrico.

Asimismo, Transelec recibió la distinción Gestión Preventiva, otorgada en conjunto con la Asociación Chilena de Seguridad. Este premio es un gran orgullo para la Compañía, ya que refleja el trabajo que por años ha realizado en materia de seguridad y salud ocupacional.

En noviembre se realizó la cuarta versión de la encuesta de Salud Organizacional destinada a la medición del clima laboral y otros factores claves. Los resultados arrojaron una consistente evolución positiva en cada una de las variables, ubicando a Transelec en el primer cuartil a nivel mundial en el resultado de la encuesta.

Premio Carlos Vial Espantoso

Desde el año 2000 la Fundación Carlos Vial Espantoso entrega un reconocimiento a las empresas que se preocupan por fortalecer el vínculo entre los trabajadores y la empresa como un pilar fundamental de la gestión y productividad de la toda organización.

Así, el premio busca reconocer a las empresas que construyen relaciones laborales de confianza, que valoran a las personas y que se atreven a innovar con el fin de reforzar un ambiente colaborativo.

Negociaciones colectivas 2014

En junio de 2014 se cerró exitosamente el acuerdo de un nuevo Contrato Colectivo con el Sindicato de Trabajadores de Transelec SITRAT, que representa el 52% del total del personal. El proceso se realizó dentro de los plazos establecidos en el código del trabajo y se cerró con un acuerdo por el máximo legal de cuatro años, con la aprobación de las partes.

Sindicalización

En Transelec existen dos sindicatos, SITRAT y SINATRAT en los que participa el 62% de los trabajadores de la compañía (316 personas).

5.3 ALIANZA CON LOS CONTRATISTAS

Los contratistas y Transelec tienen una larga trayectoria de trabajo en conjunto. Ellos son el brazo en terreno, parte integral y cara visible de la Compañía.

En atención a estos atributos, se han definido acciones concretas con el objetivo de extender a los contratistas el estándar interno que han alcanzado los colaboradores. De esta manera se pretende lograr que no exista diferencia entre ambos grupos.

En este sentido, se está implementando una experiencia piloto que establece las competencias del contratista, como una forma de incentivar y promover un alto estándar de trabajo en las empresas que trabajan con Transelec en terreno.

En este marco, se definió el perfil del contratista y se evaluaron las brechas existentes con respecto a los colaboradores internos. Luego, se generaron acciones que permitan aplicar y adaptar el sistema interno de competencias a estas empresas especialistas. Es un desafío que se ha asumido de cara a un plazo cercano.

Por otro lado, los resultados en la encuesta de reputación corporativa muestran que los encuestados perciben que no existen diferencias entre lo que Transelec espera de sus contratistas y lo que ellos esperan de la Compañía.

Actualmente se está desarrollando el Protocolo de relacionamiento con propietarios, para contratistas de Transelec, con el objetivo de proveer de un conjunto de prácticas que regulen la acción de los contratistas en relación con las comunidades en que actúan, para minimizar la ocurrencia de

conflictos y facilitar las relaciones de colaboración.

Este conjunto de buenas prácticas se desarrolla a lo largo de todas las etapas de contacto con las comunidades:



Trabajo Intercultural

En 2014 se realizó un taller destinado a entregar a los contratistas y al personal de mantenimiento de las líneas de transmisión en la zona del Alto Bío Bío elementos que permitieran mejorar su comprensión del entorno intercultural indígena en que realizan sus faenas, para relevar buenas prácticas de interculturalidad y evitar situaciones de conflicto.

Los objetivos específicos de la actividad fueron:

a) Entregar elementos de comprensión del contexto cultural indígena en la zona

b) Presentar elementos propios y singulares de la cultura pehuenche en Alto Bío Bío

c) Identificar organizaciones y estructura social en la zona de Alto Bío Bío

d) Entregar elementos de protocolo mapuche

e) Presentar nociones respecto de lugares y prácticas relevantes del ámbito cultural indígena y modos adecuados de comportamiento en esas circunstancias

f) Abordar casos concretos que hayan aparecido en la práctica cotidiana de la mantención de líneas



CIERRE DEL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Tal como se evidencia en este documento, Transelec está fuertemente comprometida con el crecimiento y desarrollo sostenible del país. Por ello, el enfoque del trabajo de la Compañía no es sólo técnico y este año, al igual que en el pasado, la forma de actuar estuvo en línea con el contexto en que se inserta. El 2014, la Compañía se siguió abriendo a escuchar y trabajar de la mano con la ciudadanía para reflexionar, crear, innovar y reinventarse.

Esperamos que este reporte haya podido transmitir adecuadamente el compromiso de Transelec. Estamos convencidos que para ayudar a Chile a avanzar por el camino al desarrollo, no sólo basta mostrar resultados económicos y financieros. Recorrer esta senda de manera sostenible requiere lograr la armonía entre un buen desempeño económico y una adecuada relación con el medio ambiente y las comunidades donde estamos emplazados. Las acciones del 2014 contribuyeron con el logro de esta armonía y el 2015 seguiremos trabajando para profundizarla.

LISTA DE INDICADORES GRI [G4-32]

Contenidos básicos generales	Indicadores G4	Nombre del indicador	Ubicación o Comentario
Estrategia y análisis	G4-1	Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización (la persona que ocupe el cargo de director ejecutivo, presidente o similar) sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de ésta con miras a abordar dicha cuestión.	Página 6
	G4-3	Nombre de la organización.	Página 80
Perfil de la Organización	G4-4	Marcas, productos y servicios más importantes de la organización.	Página 28
	G4-5	Lugar donde se encuentra la sede de la organización.	Página 80
	G4-6	"Se describe en cuántos países opera la organización y nombre de aquellos países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una relevancia específica para los asuntos de sostenibilidad objeto de la memoria."	Página 28
	G4-7	Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.	Contraportada
	G4-8	Se indica a que mercados se sirve (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios).	Página 28
	G4-9	"Se determina la escala de la organización, indicando: número de empleados; número de operaciones; ventas netas (para las organizaciones del sector privado) o ingresos netos (para las organizaciones del sector público); capitalización, desglosada en términos de deuda y patrimonio (para las organizaciones del sector privado); y cantidad de productos o servicios que se ofrecen."	Página 55-65
	G4-10	a. Número de empleados por contrato laboral y sexo. b. Número de empleados fijos por tipo de contrato y sexo. c. Tamaño de la plantilla por empleados, trabajadores contratados y sexo. d. Tamaño de la plantilla por región y sexo. e. Indique si una parte sustancial del trabajo de la organización lo desempeñan trabajadores por cuenta propia reconocidos jurídicamente, o bien personas que no son empleados ni trabajadores contratados, tales como los empleados y los empleados subcontratados por los contratistas. f. Comuniquen todo cambio significativo en el número de trabajadores (por ejemplo, las contrataciones estacionales en la temporada turística o en el sector agrícola).	Página 65
	G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	Página 68

Contenidos básicos generales	Indicadores G4	Nombre del indicador	Ubicación o Comentario
Perfil de la Organización	G4-12	Cadena de suministro de la organización.	Página 56
	G4-13	<p>"a. Se indican cambios significativos que hayan tenido lugar durante el período objeto de análisis de la memoria, en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización; por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cambios en la ubicación de los centros, o en los propios centros, tales como la inauguración, el cierre o la ampliación de instalaciones; - Cambios en la estructura del capital social y otras operaciones de formación, mantenimiento y alteración de capital (para las organizaciones del sector privado); - Cambios en la ubicación de los proveedores, la estructura de la cadena de suministro o la relación con los proveedores, en aspectos como la selección o la finalización de un contrato." 	Página 8
	G4-14	Indique cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución	Página 16
	G4-15	Elabore una lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externa de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado.	Página 24
	G4-16	<p>"a. Elabore una lista de las asociaciones (por ejemplo, las asociaciones industriales) y las organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece y en las cuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ostente un cargo en el órgano de gobierno; - Participe en proyectos o comités - Realice una aportación de fondos notable, además de las cuotas de membresía obligatorias; - Considere que ser miembro es una decisión estratégica. Esta lista incumbe fundamentalmente a las membresías de titularidad de la organización." 	Página 24
	G4-EU3	Número de clientes residenciales, industriales, institucionales y comerciales	Página 56
	G4-EU4	Longitud de las líneas de transmisión y distribución por voltaje.	Página 28

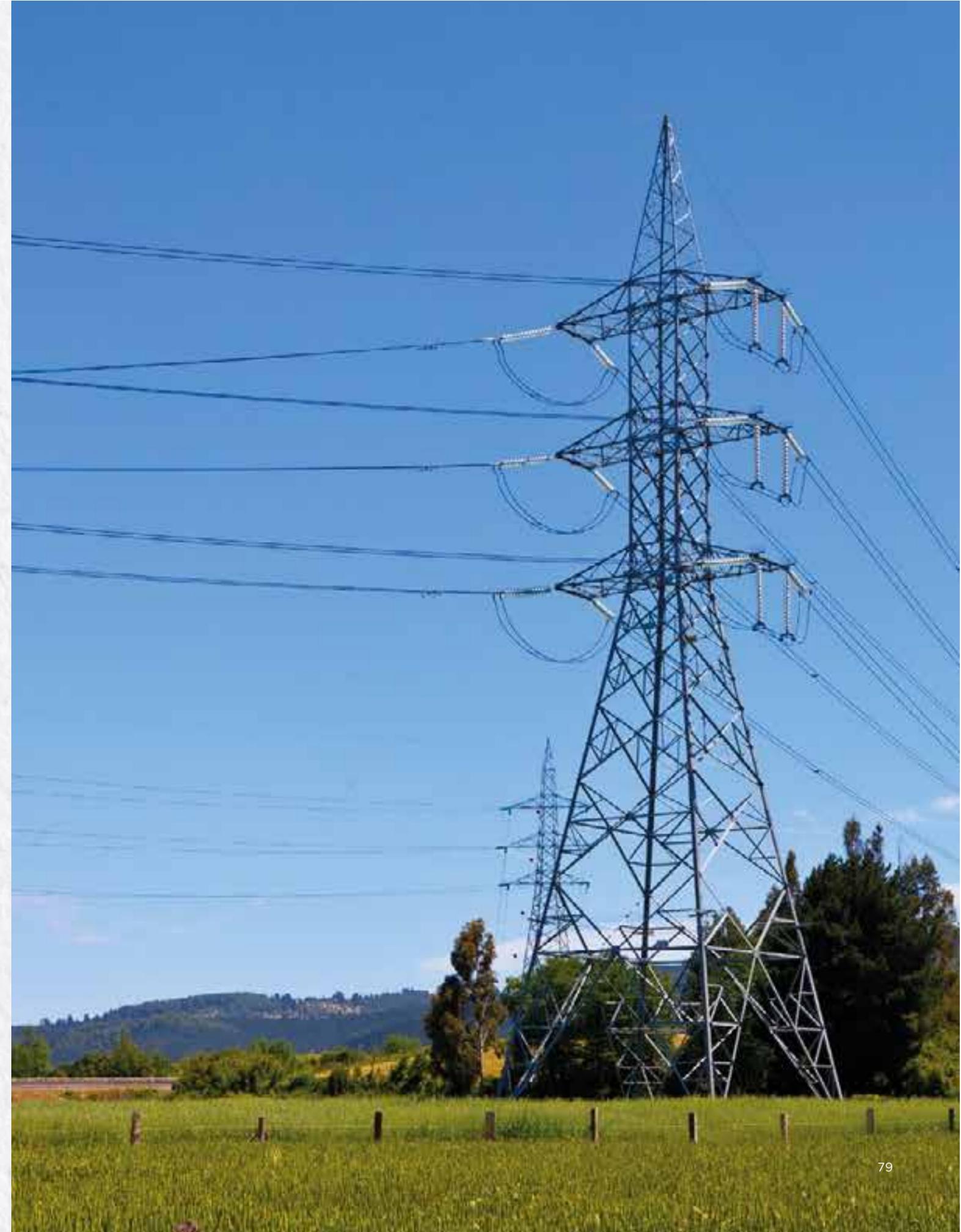
Contenidos básicos generales	Indicadores G4	Nombre del indicador	Ubicación o Comentario
Aspectos materiales y Cobertura	G4-17	<p>"a. Elabora una lista de entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes.</p> <p>b. Señale si alguna de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes no figuran en la memoria."</p>	Página 8
	G4-18	<p>"a. Describa el proceso que se ha seguido para determinar el contenido de la memoria y la cobertura de cada aspecto.</p> <p>b. Explique como ha aplicado la organización los principios de elaboración de memorias para determinar el contenido de la memoria."</p>	Página 8
	G4-19	a. Elabore una lista de los aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria	Página 10
	G4-20	<p>"Cobertura dentro de la organización de cada Aspecto material. Hágalo de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indique si el Aspecto es material dentro de la organización. - Si el Aspecto no es material para todas las entidades de la organización (tal como se describen en el apartado G4-17), elija uno de los siguientes enfoques y facilite: - Una lista de las entidades o los grupos de entidades incluidas en el apartado G4-17 que no consideran material el Aspecto en cuestión; o - Una lista de las entidades o los grupos de entidades incluidas en el apartado G4-17 que sí consideran material el Aspecto en cuestión. - Cualquier limitación concreta que afecte a la cobertura de cada Aspecto dentro de la organización" 	Página 10
	G4-21	<p>"a. Se indica la Cobertura fuera de la organización de cada Aspecto material de la siguiente manera:</p> <p>Se indica si el Aspecto es material fuera de la organización.</p> <p>Si el Aspecto es material fuera de la organización, señale qué entidades, grupos de entidades o elementos lo consideran así.</p> <p>Se Describe también los lugares donde el Aspecto en cuestión es materiales para las entidades.</p> <p>Se indica cualquier limitación concreta que afecte a la Cobertura de cada Aspecto fuera de la organización."</p>	Página 10

Contenidos básicos generales	Indicadores G4	Nombre del indicador	Ubicación o Comentario
Aspectos materiales y Cobertura	G4-22	Se Describen las consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores y sus causas.	No hubo reformulaciones de información en 2014
	G4-23	Se señalan todo cambio significativo en el Alcance y la Cobertura de cada Aspecto con respecto a memorias anteriores.	Página 8
Participación de los grupos de interés	G4-24	Se muestra una lista de los grupos de interés vinculados a la organización.	Página 20
	G4-25	Se Indica en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja en la organización.	Página 20
	G4-26	Aquí se describe el enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés, incluida la frecuencia con que se colabora con los distintos tipos y grupos de partes interesadas, o señale si la participación de un grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria.	Página 20
	G4-27	Aquí se señalan qué cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés y, además, se describe la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria. Especifique qué grupos de interés plantearon cada uno de los temas y problemas clave.	No hubo problemas derivados de la participación de grupos de interés.
	G4-28	Período objeto de la memoria (por ejemplo, año fiscal o año calendario).	Página 8
Perfil de la memoria	G4-29	Fecha de la última memoria (si procede).	Página 8
	G4-30	Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).	Página 8
	G4-31	Se Facilita un punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir en relación con el contenido de la memoria.	Página 80
	G4-32	"a. Indique que opción de conformidad con la guía a elegido la organización.	Página 11
		b. Facilite el índice de GRI de la opción elegida.	
	c. Facilite la referencia al informe de verificación externa si la memoria se a sometido a tal verificación".		

Contenidos básicos generales	Indicadores G4	Nombre del indicador	Ubicación o Comentario
Gobierno	G4-33	"a. Describa la política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria. b. Si no se mencionan en el informe de verificación adjunto a la memoria de sostenibilidad, indique el alcance y el fundamento de la verificación externa. c. Describa la relación entre la organización y los proveedores de la verificación. d. Señale si el órgano superior de gobierno o la alta dirección han sido partícipes de la solicitud de verificación externa para la memoria de sostenibilidad de la organización."	Página 8
		G4-34	Se describe aquí la estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno.
Ética e integridad	G4-56	Describa los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.	Página 20

Contenidos específicos	Indicadores G4	Nombre del indicador	Ubicación o Comentario
Economía	G4-EC1	Valor económico directo generado y distribuido.	Página 54
	G4-EC7	Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicios.	Página 62
	G4-EU10	Capacidad planeada contra demanda de electricidad proyectada en el largo plazo, desglosado por recurso energético y régimen regulatorio.	Página 34
Medioambiente	G4-EN3	Consumo energético interno.	Página 57
	G4-EN6	Reducción del consumo energético.	Página 59
	G4-EN15	Emisiones directas de gases efecto invernadero.	Página 59
	G4-EN19	Reducción de las emisiones de gases efecto invernadero.	Página 60
	G4-EN31	Desglose de los gastos e inversiones ambientales.	Página 60
Prácticas laborales	G4-LA4	Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos.	En cuanto a los cambios organizativos, no existe un período definido de aviso. Dichos cambios se avisan con anterioridad a su vigencia, mediante los canales oficiales, a toda la organización.
Sociedad	G4-SO1	Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.	Página 62
	G4-SO2	Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales.	Página 62

Contenidos básicos generales	Indicadores G4	Nombre del indicador	Ubicación o Comentario
Responsabilidad sobre los productos	G4-PR1	Porcentaje de categorías de productos y servicios significativos cuyos impactos en materia de salud y seguridad se han evaluado para promover mejoras.	Página 40
	G4-PR2	Número de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, desglosados en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	Página 40
	G4-EU28	Frecuencia de corte de energía.	Página 34
	G4-EU29	Duración promedio de corte de energía.	Página 34



Edición y Contenidos

Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y
Sustentabilidad Transelec

Desarrollo de contenidos

Gestión Social S.A.

Diseño

Agencia Hambre

Fotografías

Archivo Transelec

Impresión

Fyrma Gráfica

[G4-31]

Para realizar comentarios o solicitar más información, contactarse con:

Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad

David Noe - dnoe@transelec.cl

Matías Larraín - mlarrain@transelec.cl

Orinoco #90, piso 14. Las Condes, Santiago

Fono: (562) 2467 70 00

www.transelec.cl

Orinoco 90, Piso 14
Las Condes / Santiago - Chile
tel: (56 2) 2467 7000

transelec.cl

@Transelec