

Reporte de Sostenibilidad **2019**

–

*Uniendo a
Chile con energía*



transelec



Índice

¿Qué nos inspira?

Nuestra Misión

Liderar el negocio de la transmisión de energía eléctrica en Chile satisfaciendo adecuadamente las necesidades del país y los requerimientos de nuestros clientes a través del desarrollo de soluciones eficientes y de calidad; operando correctamente el sistema; y manteniendo un alto estándar de seguridad y salud ocupacional.

Creamos valor sostenible para nuestros accionistas y comunidades, generando relaciones de confianza y operando en forma sostenible con el medio ambiente y la sociedad.



Editorial	4		
Diálogos Por un Chile más Inclusivo	6		
Transelec en una mirada	12		
→ Nuestra compañía			
→ Destacados 2019			
→ El impacto positivo de Transelec en la sociedad			
→ Lineamientos y Política de Sostenibilidad			
Desarrollo rentable y sostenible del negocio	24		
→ Desafíos y Estrategia de Creación de Valor			
→ Responsabilidad financiera y huella de valor			
→ Gestión de riesgos			
→ Innovación y transformación digital			
<i>Calidad</i>			
Excelencia para una mejor transmisión	38		
→ Calidad del servicio			
→ Confianza y satisfacción de los clientes			
<i>Nuestra gente</i>			
Colaboradores y contratistas	46		
→ Gestión de talentos y habilidades			
→ Diversidad e inclusión			
→ Vinculación con los colaboradores			
→ Compromiso con los contratistas			
→ Seguridad y salud ocupacional			
		<i>Comunidades</i>	
		Nuestras Comunidades	56
		→ Vinculación local	
		→ Agente de cambio en las comunidades donde operamos	
		<i>Medio ambiente</i>	
		Cuidado del medio ambiente	62
		→ Líneas eléctricas y territorio	
		→ Cambio climático	
		<i>Colaboración</i>	
		Colaboración y alianzas para crear valor	68
		→ Colaboración con nuestros grupos de interés	
		→ Colaboración con el ecosistema para generar valor	
		<i>Integridad</i>	
		Gobierno corporativo, ética y cumplimiento	74
		→ Gobierno corporativo	
		→ Ética y cumplimiento	
		→ Abastecimiento responsable	
		Anexos	84
		→ Acerca de este reporte y temas relevantes	
		→ Resumen de desempeño	
		→ Índice de contenido GRI-Estándares	



Tiempos desafiantes

Les presentamos el Reporte de Sostenibilidad 2019 de Transelec, con la mirada puesta en lo hecho hasta ahora en los ámbitos medioambiental, social, del negocio y gobierno corporativo. Pero también observando los aprendizajes que dichas acciones nos han dejado para enfrentar los tiempos históricos y desafiantes que estamos viviendo, en el contexto mundial, a nivel nacional y, por su puesto, para el desarrollo propio de Transelec.

Desde la mirada de nuestro negocio, el 2019 fue un año con logros que nos llenan de orgullo. Inauguramos una línea de alta tensión con el primer túnel del Sistema Eléctrico Nacional, que pasa bajo una zona urbana tan densa como la comuna de Cerro Navía, mejorando además la calidad de vida de los vecinos gracias a un parque construido sobre el túnel.

En las cercanías de Osorno, comenzamos a alzar las primeras torres de un nuevo proyecto que extiende el sistema de transmisión en 500 kV hacia el sur de Chile, mejorando la calidad de servicio y la capacidad de transmisión desde y hacia esa zona del país. Y en el norte, pusimos en servicio el sistema de transmisión en 500 kV Changos – Kimal, que viene a reforzar la interconexión entre los sistemas interconectados del norte y del sur, y seguimos consolidando nuestro compromiso con la transición hacia una matriz energética cada vez más limpia, conectando nuevos proyectos de generación renovable al sistema eléctrico nacional. Todo esto lo logramos en general de manera muy armónica con nuestros vecinos y las comunidades cercanas a nuestras instalaciones.

Por otra parte, y preparándonos para la COP25 - que desafortunadamente no se pudo llevar a cabo en nuestro país - durante el segundo semestre finalizamos un análisis integral de los riesgos que podría traer el cambio climático a nuestra infraestructura de transmisión eléctrica, de manera de anticiparnos a los desafíos que ya se están viendo, como son frecuentes eventos naturales extremos.

Pero en octubre la contingencia nacional, expresada en un potente estallido social, nos obligó a detenernos un momento, a mirarnos, contenernos, encontrarnos y conversar acerca de qué podíamos hacer por nosotros mismos, por nuestros proveedores y contratistas, y por las comunidades que nos rodean. Y así nacieron *las Iniciativas por un Chile más inclusivo*. Estas iniciativas, de las que les contaremos en las próximas páginas, buscan que Transelec colabore, como lo ha hecho en tantas otras oportunidades, abordando aquellas demandas más justificadas que surgieron durante este estallido.

Como compañía nos dimos cuenta de lo valioso que era haber instalado el concepto de sostenibilidad, estratégicamente, en el centro del actuar de Transelec. Ello nos permitió dialogar, mientras seguíamos entregando un servicio esencial para el desarrollo del país, sus sectores productivos y sus habitantes.

Los momentos en que escribo esta carta nuevamente son extraordinarios, a causa de la crisis sanitaria, social y económica que trajo la pandemia por el COVID-19. Esta nueva crisis nos hace plantearnos nuevamente nuestras formas de trabajar, el delicado equilibrio entre la vida laboral y personal, la responsabilidad que tenemos con nuestros colaboradores y contratistas, y por supuesto, la importancia de seguir prestando un servicio esencial para el funcionamiento del país. Y una vez más nuestra visión de sostenibilidad será la brújula para enfrentar el 2020 y salir fortalecidos.

Lo reportado sobre 2019 en el presente documento se transforma así en un compromiso para este año. Una base para seguir construyendo una compañía robusta y en estrecha relación con nuestros públicos de interés, a la vez que nos adaptamos a una realidad llena de nuevas complejidades, y trabajamos sin descanso para seguir uniéndolo a Chile... ¡con energía!

Andrés Kuhlmann
Gerente general de Transelec

Diálogos por un Chile más Inclusivo

El estallido social del que fuimos testigos el 18 de octubre de 2019 marca un antes y un después en la historia de Chile. Es un proceso que aún está en pleno desarrollo, pero las demandas surgidas son tan profundas y urgentes, que como compañía decidimos lanzar de inmediato un proceso de diálogo al interior de la empresa. Primero, para contener a nuestros colaboradores en este período de incertidumbre y crisis; y segundo, para reflexionar y pasar a la acción en una agenda de iniciativas que aportan desde nuestro ámbito de acción a la construcción de un país más justo y digno.

Es así como abrimos múltiples espacios de diálogo al interior de Transec para compartir las opiniones y sentimientos respecto del acontecer nacional y de las demandas concretas del movimiento, y aterrizarlas en nuestra realidad.





**20 diálogos.
+ de 40 horas de
conversatorios.**

Iniciativas por un Chile más Inclusivo

Las siguientes son las áreas que componen nuestra agenda de trabajo durante los próximos meses, y están principalmente orientadas a contratistas y Pymes, comunidades, la sociedad en general y a nuestros colaboradores internos.

A. Mejoras en las condiciones para nuestros contratistas y Pymes

Uno de los aspectos que apareció con fuerza en los diferentes espacios de conversación con nuestros colaboradores fue la preocupación por los contratistas. Especialmente, surgió la necesidad de evaluar y avanzar en asegurar niveles apropiados de salarios, así como en el acceso a instalaciones y condiciones laborales dignas para el personal de estas empresas.

Adicionalmente se manifestó la necesidad de apoyar a las empresas de menor tamaño, considerando que son responsables de cerca del 50% del empleo en Chile, y han sido las que más han sufrido con los hechos de violencia de los últimos meses. Además, en muchas oportunidades a las Pymes les cuesta competir en igualdad de condiciones con las empresas de mayor tamaño, complicando las oportunidades de crecer y desarrollar a sus propios colaboradores.



9 iniciativas

Q Información sobre las iniciativas específicas en págs. 52 y 83.



B. Aporte social de Transelec

Desde su origen, Transelec ha estado comprometida con el desarrollo de Chile. En un principio, apoyando la electrificación del país; hoy, aportando con la provisión de un servicio tan esencial como la transmisión de energía eléctrica, pero también contribuyendo al desarrollo local y mejoramiento de la calidad de vida de más de 20 comunidades a lo largo de Chile. Ahora más que nunca debemos redoblar nuestros esfuerzos para seguir promoviendo el desarrollo del país.

6 iniciativas

Q Más información sobre las iniciativas específicas en pág. 57.

El proceso

Fue liderado por el Gerente General y consideró más de 20 conversatorios en los que participó la gran mayoría de los colaboradores de Transelec. Estos se desarrollaron tanto en las oficinas corporativas en Santiago como en nuestras oficinas regionales de Antofagasta, Coquimbo, Cerro Navia, Orinoco, Talca, Concepción y Puerto Montt. Si bien este proceso estuvo enfocado en las personas de la compañía, también incluyó espacios de diálogo con los consultores que nos apoyan en nuestros esfuerzos de relacionamiento comunitario y desarrollo local, así como entrevistas en profundidad y encuestas a los contratistas, con quienes hemos estado realizando un levantamiento de oportunidades de mejora.

“Somos todos responsables de lo que está ocurriendo. Nosotros como personas, nosotros como empresa”.

Sus resultados

Estos espacios resultaron extremadamente enriquecedores. Permitieron compartir la visión de cada uno respecto de la situación actual y manifestar opiniones tan diversas como lo es la sociedad de la que formamos parte. También se abordaron los temores que surgieron provenientes de la violencia que se observa en las calles, y la incertidumbre que esta situación genera en cada uno de nosotros.

“Apoyo las movilizaciones porque tengo necesidades, pero también tengo que aceptar que hay otros que están más adelante en la fila de las necesidades”.

Durante las más de 40 horas de conversatorios surgieron muchas emociones: empatía por las personas más necesitadas y que fueron visibilizadas a través de este proceso; temor de ser víctima de actos violentos, y la necesidad de una actitud flexible por parte de Transelec frente a las dificultades de muchos colaboradores para cumplir con sus tareas. Por otro lado, estos encuentros también permitieron identificar aspectos en los

cuales podemos aportar para construir una “casa común” y definir iniciativas. Estas fueron categorizadas y priorizadas para, en algunos casos, implementarlas de manera inmediata, y avanzar durante los próximos meses con aquellas menos urgentes o que requieren mayor tiempo de análisis y preparación.

“Siento mucha ansiedad e incertidumbre por lo que está pasando”.

La gobernanza

Para asegurar el cumplimiento de las iniciativas contenidas en nuestra agenda de trabajo Por un Chile más Inclusivo, creamos una instancia de gobernanza que permita seguir las iniciativas e ir incorporando nuevas ideas que pueden ir surgiendo.

“Lo que está pasando nos ha obligado a respetarnos en nuestras diferencias”.

C. Mejoras en calidad de vida de nuestros colaboradores



Durante los conversatorios se reconoció que en Transelec se trabaja en muy buenas condiciones. A modo de ejemplo, superamos ampliamente el “salario ético mínimo” de \$500 mil brutos del que se habla en los medios de comunicación y las redes sociales. Por ello el foco de las conversaciones se centró en las condiciones de trabajo de nuestros contratistas y proveedores Pymes, así como en la necesidad de aportar a la sociedad. También, se levantaron diversas ideas para seguir mejorando la calidad de vida de los colaboradores de Transelec.

El primer aspecto mencionado se vincula al trato digno de nuestros colaboradores y contratistas. En Transelec contamos con excelentes índices de salud organizacional y, en general, la forma en que nos relacionamos es respetuosa,

independiente de la posición, jerarquía, género u origen de cada uno. Sin embargo, en este contexto de todos modos se debe resaltar la importancia del respeto y trato digno entre todos y cada uno de nosotros, así como con nuestros contratistas.

Además, surgieron ideas sobre calidad de vida en general, la promoción de la diversidad y los beneficios para los colaboradores mientras están en la compañía. Pero también hubo inquietudes vinculadas al bienestar de nuestros colaboradores y sus familias a raíz de enfermedades catastróficas, mal manejo de las finanzas personales o una insuficiente y tardía planificación previsional.

Creemos que nuestro rol va más allá de pagar sueldos y otorgar beneficios adecuados, y entendemos que el bienestar depende de que la salud, finanzas personales y pensiones estén bien manejadas por nuestros colaboradores.

9 iniciativas

Q Información sobre las iniciativas específicas en pág. 50.

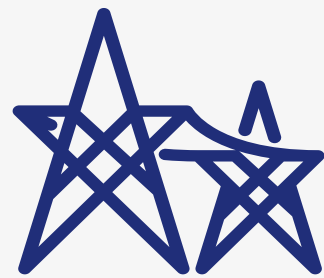


Transelec en una mirada

Somos la principal empresa de transmisión de energía eléctrica en Chile. Transportamos la energía que ilumina al 98% de la población que habita entre Arica y Chiloé, y tenemos un 78,3% de participación en el Sistema Eléctrico Nacional (SEN) en las líneas de alta tensión de 500 kV¹. Desde 2016 el Grupo también está presente en Perú, a través de la empresa Conelsur.

La energía es transportada a través de líneas de transmisión de alta tensión desde las fuentes de generación hacia las ciudades a usuarios industriales y mineros. Allí, la energía es recibida por las subestaciones, donde se convierte a baja tensión para distribuirla al usuario final.

1. Nuestra compañía



9.792 Km

kilómetros de líneas de transmisión

61²

subestaciones

19.095 MVA

de capacidad de transformación



98%

de la población de Chile que habita entre Arica y Chiloé es abastecida por Transelec.



562 colaboradores³

Más de un 96% posee especialización técnica o profesional.

2.627 contratistas



100%

de la propiedad pertenece a cuatro accionistas: Canadian Pension Plan Investment Board, British Columbia Investment Management Corporation, Public Sector Pension Investment Board y China Southern Power Grid International.



US\$ 506 millones

en ingresos⁵ (57% provenientes del Sistema Nacional; 20% de Sistemas Zonales; 19% de Sistemas Dedicados y 4% de Servicios)

US\$ 439 millones

en EBITDA.

Q Más información sobre los negocios, operaciones, servicios y mercados en www.transelec.cl y en la Memoria Anual 2019 disponible en el mismo sitio web.

^{1/} En líneas de 500 kV. En líneas de 220kV un 39,4%, en 154 kV un 83% y en 66 y 110 kV un 90,6%. ^{2/} Corresponde a subestaciones eléctricas de las que Transelec S.A. es propietaria, arrendataria, usufructuaria o explota a cualquier título una cantidad relevante de instalaciones de transmisión. ^{3/} Total de trabajadores propios en Transelec S.A. al 31/12/2019. ^{4/} Los ingresos y EBITDA en dólares han sido calculados con el tipo de cambio observado al cierre de diciembre de 2019 (748,74) en forma referencial.



Nuestros negocios

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

Sistema Nacional



Líneas y subestaciones interconectadas entre Arica y Chiloé, que permiten la conformación de un mercado eléctrico común, económicamente eficientes y que aseguran el abastecimiento continuo en distintos escenarios de disponibilidad de generación.

Sistemas Zonales



Instalaciones interconectadas con el sistema eléctrico para abastecer exclusivamente a grupos de consumidores finales libres o regulados, generalmente ubicados alrededor y en las ciudades, donde operan las empresas distribuidoras.

Sistemas Dedicados



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

Nuestro desempeño en 2019

Nuestra gente

20% de mujeres, con un alza importante en los últimos 3 años (2016= 17%).

0 fatalidades. **0,07** de Tasa de Accidentabilidad, la menor de los últimos 10 años⁵.

27 años sin huelgas.

Medio ambiente

114 mil toneladas de CO2 equivalente se reducirán en 2020 gracias a la eliminación controlada de gas SF6.

0 incidentes operacionales significativos con consecuencia ambiental.

0 multas por incumplimiento de compromisos ambientales.

Comunidades

39 comunicaciones recibidas a través del nuevo Sistema de Gestión de Comunicaciones, **80%** resueltas en 2019.

2 incidentes con la comunidad en proyectos, uno de los cuales está resuelto, y **0** incidentes en la operación.

20 comunidades y **40** organizaciones vecinales forman parte de nuestra red de acción social.

Integridad y gobierno

17 denuncias por temas éticos; **100%** resueltas en el período.

0 denuncias por discriminación. **0** casos de corrupción y competencia desleal.

22% de mujeres en el Directorio en 2019. En marzo de 2020 se integró una nueva directora (33% de mujeres).

Colaboración

300 personas participaron en la Encuesta de Reputación Corporativa.

Participamos en **18** instancias y organizaciones del sector eléctrico, la sostenibilidad, empresariales y la academia.

8 son los grupos de interés prioritarios.

Calidad y desarrollo del negocio

El Tiempo Equivalente de Interrupción⁶⁷ (TEI) alcanzó **2,8 minutos** sistema, el mejor valor desde que se mide este indicador (7,9 en 2018).

68 proyectos en el portafolio de innovación; de estos 8 proyectos entraron en operación. 150 colaboradores participando de iniciativas de innovación.

416 MW de energías renovables conectadas por Transelec; las que representan el **35%** del total conectadas en Chile en 2019.

⁵/ Consideran toda la dotación propia y la de empresas contratistas que trabajan en sus faenas de mantenimiento, construcción y servicios. ⁶/ Mide la seguridad del servicio a través del total de energía no suministrada a los clientes libres y regulados en un período de doce meses, relativa a la demanda máxima del sistema.

2. Destacados 2019

Nuestra gente	Medio ambiente	Comunidades	Integridad y gobierno	Colaboración	Calidad y negocio
					
<p>→ Realizamos diálogos de reflexión interna tras el estallido social para contener a nuestros colaboradores y pasar a la acción con agenda de 24 iniciativas que aporten desde nuestro ámbito de acción a construir un país más justo y digno.</p>	<p>→ Finalizamos el análisis integral de los riesgos asociados al cambio climático que pueden afectar nuestra infraestructura de transmisión eléctrica en Chile. A través de un estudio de vulnerabilidad desarrollado en conjunto con el Centro de Cambio Global UC, el Centro de Investigación para la Gestión Integrada del Riesgo de Desastres y el Centro de Energía UC.</p>	<p>→ Implementamos nuestro Sistema de Gestión de Comunicaciones que permite responder a una solicitud, consulta o requerimiento de la comunidad, de manera documentada y estandarizada.</p>	<p>→ Tuvimos que lamentar el sensible fallecimiento de nuestro director Alejandro Jadresic.</p>	<p>→ Conversaciones que Conectan, el ciclo de seminarios que desde 2016 organiza Transelec, se realizó en 2019 en Puerto Montt en alianza con la SOFOFA.</p>	<p>→ Logramos el mejor resultado del indicador de Tiempo Equivalente de Interrupción (TEI) desde que se lleva registro (2010), con 2,82 minutos-sistema. El TEI determina el impacto de las fallas originadas por Transelec en sus instalaciones que afecten al cliente final.</p>
<p>→ Logramos el menor índice de accidentabilidad y siniestralidad de los últimos 10 años (0,07 y 2,21 respectivamente).</p>	<p>→ Continuamos con el compromiso del cuidado de aves en su interacción con nuestra infraestructura eléctrica a través de un programa de rescate de golondrina de mar en la subestación Lagunas, así como la instalación de dispositivos de ahuyentamiento de loros Trichahue en la subestación Don Héctor.</p>	<p>→ A raíz del estallido social decidimos cambiar el foco del programa Ideas con Energía desde la educación en energía y medio ambiente hacia la participación ciudadana y la educación cívica.</p>	<p>→ Nos encontramos en la etapa final del proceso de actualización del Modelo de Prevención de Delitos, incorporando la Ley 21.121 con cuatro nuevas figuras penales, junto con el riesgo de contaminación de recursos hidrobiológicos contenida en la nueva ley de pesca. Dicho proceso incluye el levantamiento e implementación de variados controles y procesos internos, junto con un acompañamiento y entrenamiento a nuestros equipos.</p>	<p>→ Obtuvimos el primer lugar en el Programa SINLIMITES del Centro de Innovación UC, el que conecta a estudiantes de pre-grado y post-grado de esa casa de estudios con empresas y problemáticas reales con el fin de generar soluciones innovadoras.</p>	<p>→ Inaugurada en julio de 2019, la nueva línea Lo Aguirre-Cerro Navia es la primera que cuenta con un tramo subterráneo en alta tensión en el Sistema Eléctrico Nacional.</p>
<p>→ APRIMIN nos otorgó el Premio Anual de Seguridad 2019 por lograr indicadores de frecuencia y gravedad cero durante el período anual julio 2018 y junio 2019.</p>		<p>→ Habilitamos en el Parque Javiera Carrera, en Cerro Navia, una serie de mejoras muy valoradas por la comunidad. Estamos construyendo 2.500 m2 de áreas verdes, espacios con juegos para niños, 11 puntos de rehabilitación paisajística y 57 luminarias solares, entre otros.</p>	<p>→ Arturo Le Blanc, Vicepresidente de Asuntos Regulatorios y Legales de Transelec se convirtió en el primer profesional chileno en recibir el premio General Council of the Year 2019 para la zona América Latina. La distinción es otorgada por Lexology y la Association of Corporate Counsel (ACC), y la ceremonia se realizó en Nueva York.</p>	<p>→ Nuestro Gerente General, Andrés Kuhlmann, fue elegido consejero de la SOFOFA para el período 2019-2023.</p>	<p>→ Destacamos la adjudicación de cuatro soluciones de transmisión dedicadas. Tres de estas conectarán energía renovable al Sistema Eléctrico Nacional. La cuarta corresponde al sistema de transmisión del proyecto minero Quebrada Blanca Fase 2.</p>
<p>→ Firmamos un compromiso con el Programa Energía + Mujer del Ministerio de Energía junto a 30 empresas y 21 gremios del sector energético, para mejorar las condiciones de equidad de género e inclusión de mujeres. En nuestra empresa la inclusión de mujeres es una realidad. Ellas representan el 20% de los trabajadores y un 33% de los directores (a marzo 2020).</p>			<p>→ Reforzamos el Programa de Gestión Sostenible de Proveedores y, post estallido social, implementamos iniciativas para apoyar a nuestros proveedores y contratistas, en particular, a las Pymes.</p>		<p>→ Más de 200 colaboradores utilizaron las herramientas de aprendizaje digital, Classroom Transelec y Operational Training System, ambas implementadas en 2019.</p>

3. El impacto positivo de Transelec en la sociedad

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, también conocidos como la Agenda 2030, constituyen la hoja de ruta para resguardar la sostenibilidad del planeta y sus habitantes. Esta agenda la compone un conjunto de 17 objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad y la paz para todos. Con este objetivo se han establecido metas específicas que deben alcanzarse al 2030 en un trabajo conjunto entre los organismos multilaterales, los gobiernos, las empresas y la sociedad civil.

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

ODS y sus respectivas metas al 2030⁷

Iniciativas de Transelec que contribuyen al logro de las metas



ODS 7: Energía asequible y no contaminante

7.1 Garantizar el acceso universal a servicios energéticos asequibles, fiables y modernos.

→ Acceso transversal a energía al 98% de la población que habita desde Arica a Chiloé.

7.2 Aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas.

→ Conexión de energías renovables al sistema de transmisión (pág. 45).

7.b Ampliar la infraestructura y mejorar la tecnología para prestar servicios energéticos modernos y sostenibles...

- Estrategia de operaciones con foco en tres pilares estratégicos: calidad, riesgo y productividad (pág. 38).
- Iniciativas de innovación: Modelo de planificación y programación operacional, Gestión de vegetación, Subestación digital y Construcción digital (pág. 32).
- Actualización de dos protocolos claves: Gestión de emergencias y Gestión de reparación de las instalaciones (pág. 41)
- Desarrollo de un instructivo ante ataques a las instalaciones (pág. 42).



ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico

8.1 Mantener el crecimiento económico per capita...

→ Crecimiento, sustentabilidad financiera y Huella de Valor en Transelec (pág. 26)

8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación...

- Innovación y transformación digital para una transmisión confiable y sostenible; Programa Innova (pág. 32).
- Programa de entrenamiento digital *Digital Learning*, plataforma de *e-learning* y *Operational Training System* (págs. 36, 48).
- Incremento del *pool* de especialistas en innovación, incorporando un científico de datos, un arquitecto de datos, una gestora de proyectos digitales (*PMO digital*) y un *Agile Coach*/Gestor de cultura (pág. 35).

8.3 Fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas...

→ Abastecimiento responsable, Programa de Gestión Sostenible de Proveedores (GESPRO), y apoyo al desarrollo de proveedores y contratistas (págs. 52, 81 a 83).

8.5 Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres.

- Iniciativas para mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores que surgen de los Diálogos por un Chile más Inclusivo (pág. 50).
- Gestión de talentos y habilidades, Modelo de gestión del cambio y Programas de capacitación (pág. 48).
- Formación *on-line* accesible a todos los colaboradores (págs. 36, 48).
- Programas de calidad de vida y beneficios (pág. 51).
- Compromiso con los contratistas (págs. 52 y 82).
- Evaluación del desempeño laboral en empresas contratistas (pág. 52).
- Iniciativas para mejorar las condiciones laborales de nuestros contratistas que surgen de los Diálogos por un Chile más Inclusivo (pág. 52).

8.6 Reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación. → Estrategia para la incorporación de talento joven (pág. 46).

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores. → Nueva estrategia de seguridad laboral *Safety Intelligence* (pág. 54).
→ Estrategia de seguridad, metas, y Modelo de cultura de seguridad (pág. 54).
→ Estrategia de control de riesgos (pág. 54).
→ Evaluación del desempeño laboral en empresas contratistas (pág. 53).
→ Innovaciones que apuntan a reducir los riesgos (pág. 37).

ODS 9: Industria, innovación e infraestructura

9.1 Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas... → Calidad del servicio, confianza y satisfacción de los clientes (pág. 38).
→ Innovación y transformación digital (pág. 32).

9.3 Aumentar la integración de las pequeñas industrias y otras empresas, en las cadenas de valor y los mercados. → Abastecimiento responsable y apoyo al desarrollo de proveedores y contratistas (págs. 52, 81 a 83).
→ Innovación con contratistas (pág. 53).

9.4 Modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías... → Innovación y transformación digital; Programa Innova; Estrategia de Transformación Digital (pág. 32).

9.5 Aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica de los sectores industriales... → Participación en el Programa Desafío SinLímites del Centro de Innovación UC (pág. 34).

9.b Apoyar el desarrollo de tecnologías, la investigación y la innovación nacionales en los países en desarrollo. → Programa Innova (pág. 32).
→ Formación y desarrollo de profesionales en Transelec (pág. 48).
→ Innovación abierta con la academia, estudiantes y emprendedores (pág.34).
→ Innovación con contratistas (pág. 53).

ODS 10: Reducción de las desigualdades

10.2 Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición. → Estrategia de Diversidad e Inclusión (pág. 48).
→ Modelo de relacionamiento comunitario: mesas de trabajo en comunidades estratégicas y participación ciudadana anticipada (pág. 56).
→ Compromiso con el Programa Energía + Mujer del Ministerio de Energía (pág. 49).
→ Meta para certificarnos bajo la norma chilena NCh3262:2012 de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal (pág. 49).
→ Modelo de relacionamiento comunitario: mesas de trabajo en comunidades estratégicas y participación ciudadana anticipada (pág. 56).

10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados. → Abastecimiento responsable y Gestión Sostenible de Proveedores, GESPRO (pág. 52, 81 a 83).
→ Canal Ético (pág. 78).
→ Estrategia de Diversidad e Inclusión (pág. 48).

ODS 13: Acción por el clima

13.1 Fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima... → Análisis integral de los riesgos asociados al cambio climático que pudieran afectar a nuestra infraestructura de transmisión eléctrica en Chile (pág. 64).
→ Estudio Evaluación de la vulnerabilidad, impactos y adaptación al cambio climático de la infraestructura energética (pág. 64).
→ Estrategia para la gestión responsable del gas SF6 (pág. 65).
→ Estrategia y metas de reciclaje para residuos industriales peligrosos y no peligrosos (pág. 65).
→ Estrategia de mitigación, desde el diseño de proyectos, de los potenciales impactos en la biodiversidad (pág. 66).
→ Resguardo desde el diseño del impacto de las líneas, en su construcción, operación y mantenimiento (pág. 62).
→ Disposición segura del gas SF6 (pág. 65).

13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana respecto de la mitigación del cambio climático... → Campaña Súbete para la eficiencia en el uso de vehículos durante el traslado (pág. 65).
→ Aportes a la reforestación: bosque nativo en el Santuario de la Naturaleza Quebrada de La Plata y restauración ecológica en la Reserva Nacional Nonguén (págs. 66 y 67).

ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas

16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas. → Modelo de Prevención de Delitos (pág. 78).
→ Código de Ética y de Conducta (pág. 78).

16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas. → Gobierno y Modelo de Integridad (págs. 74 y 77).
→ Reporte de Sostenibilidad anual.
→ Código de Ética y de Conducta, Canal Ético y Línea de Consultas (pág. 78).
→ *Compliance Officer* y auditoría en Transelec (págs. 77 y 79).
→ Sistema de Gestión de Comunicaciones (pág. 59).

16.b Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible. → Política de Sostenibilidad de Transelec (pág. 22).

4. Lineamientos y Política de Sostenibilidad

Nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y la excelencia operativa del sistema de transmisión eléctrico se basa en la Política de Sostenibilidad y sus seis principios, los que esperamos se plasmen en el trabajo diario de cada uno de nuestros colaboradores.

Nuestra gente



Valoramos y protegemos la vida de cada colaborador, interno o contratista, así como a los miembros de la comunidad donde operamos

Medio ambiente



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

Comunidades



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

Integridad



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

Colaboración



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

Calidad



Reafirmamos nuestra vocación de servicio para satisfacer a nuestros clientes.

Q Nuestra política completa está disponible en www.transelec.cl/wp-content/uploads/2019/05/politica-sostenibilidad-ES.pdf

Pacto Global de Naciones Unidas

Somos parte de la red de Pacto Global Chile, cuyo objetivo es promover que las empresas alineen sus estrategias y operaciones con los diez principios universales sobre derechos humanos, relaciones laborales, medio ambiente y anticorrupción, y se comprometan con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Acción empresas

Participamos activamente en esta fundación que agrupa a más de 130 empresas decididas a gestionar sus negocios de manera sostenible. Adicionalmente, integramos su Directorio.



Desarrollo rentable y sostenible del negocio

Construir alianzas para abordar nuevos negocios y mercados, desarrollar nuevas capacidades y transformarnos digitalmente, son parte de nuestros focos para los próximos años.

1. Desafíos y Estrategia de Creación de Valor

Desafíos

Cambios tecnológicos e innovaciones que han comenzado a remodelar la industria eléctrica, reducción de las tasas de retorno debido a una mayor competencia, un marco regulatorio cada vez más exigente, la irrupción de las energías renovables y su conexión al sistema de transmisión, la necesidad de nuevos modelos de negocios frente a los cambios surgidos en el sector eléctrico, son algunos de los desafíos que enfrentamos en la industria.

A esto se suma un entorno social que se complejizó tras el estallido social, con una ciudadanía que exige que las empresas tengan un impacto positivo en la sociedad, que actúen con altos estándares éticos y que sean impecables en el servicio que proveen, en particular, si es un bien básico y de primera necesidad como lo es la electricidad. Además, la ciudadanía ha mostrado tolerancia cero a los impactos negativos en el entorno natural y en las personas, desconfiando de las instituciones, desafiando al sistema económico y político, exigiendo una sociedad más justa y equitativa.

Este complejo escenario se suma a que los efectos agudos y crónicos del cambio climático son cada vez más evidentes, incidiendo y moldeando la forma en que miramos actualmente al negocio y nuestras operaciones. Evaluar oportunamente las vulnerabilidades, riesgos e impactos del cambio climático en nuestra infraestructura, y adoptar las medidas de mitigación y adaptación adecuadas que nos permitan mantener la seguridad y continuidad del servicio, es un desafío que ya no es una proyección futura, sino que se ha vuelto urgente ahora.

En 2020 entra en operación la normativa que fija las reglas para el pago de compensaciones en el caso de interrupciones del suministro eléctrico. A diferencia de años anteriores, las compensaciones se reembolsarán a las empresas distribuidoras cuando la pérdida de suministro de los clientes finales se haya originado por una falla en las instalaciones de transmisión en alguna zona de la concesión.

Estrategia

Los desafíos descritos, unido a los cambios del mercado eléctrico en Chile y el mundo, nos muestran que el valor se está moviendo hacia el cliente final. Para adaptar nuestra Estrategia de Creación de Valor a este nuevo escenario, llevamos a cabo un análisis a partir de la reflexión de cómo queremos ver a Transelec en diez años más. Así nos visualizamos como un protagonista en el negocio de la energía eléctrica, líderes en Chile, generando además valor para nuestros accionistas y la sociedad. Con el fin de lograr estos objetivos, es necesario contar con una organización ágil y flexible, colaborativa y sostenible.

Nuestra visión...

→ Protagonistas en el negocio de la energía eléctrica

→ Líderes en Chile

→ Generando valor para nuestros accionistas

Con una organización...



Así definimos tres palancas estratégicas que materializarán nuestra Estrategia de Creación de Valor Sostenible:

1. Operación de excelencia: gestionar nuestros negocios con estándares de clase mundial, contribuyendo al desarrollo sostenible de las sociedades en las que operamos.

2. Transformación digital e innovación: maximizar el valor a través de la innovación, las tecnologías digitales y decisiones basadas en datos.

3. Exploración para el crecimiento: buscar nuevas áreas de creación de valor para nuestro negocio.

Destacados 2019

Crecimiento en Perú

El Grupo al que pertenece Transelec S.A., concretó en diciembre de 2019 la compra de la Compañía Transmisora Norperuana. Para alcanzar sus objetivos, el paquete de inversiones en Perú alcanza a los US\$ 300 millones en los próximos cuatro años. Con esta adquisición, el Grupo se posiciona como uno de los principales oferentes del sistema de transmisión para la minería – que es uno de sus principales objetivos – en línea con la experiencia de Transelec en el mercado chileno.

Primer tramo subterráneo

Inaugurada en julio de 2019 por Transelec, la nueva línea Lo Aguirre-Cerro Navia es la primera que cuenta con un tramo subterráneo en alta tensión en el Sistema Eléctrico Nacional.

Quebrada blanca

Nos adjudicamos el desarrollo, operación y mantenimiento de la solución de transmisión para el proyecto minero Quebrada Blanca Fase 2 y para algunos proyectos ERNC importantes.

Conexión de proyectos solares

Firmamos un contrato para construir una línea de transmisión que conectará al Sistema Eléctrico Nacional con dos proyectos solares de Mainstream, en la Región de Atacama.

Q Información sobre las prioridades e iniciativas específicas en los ámbitos de sostenibilidad se encuentran en: Nuestra Gente (pág. 46), Medio Ambiente (pág. 62), Comunidad (pág. 56), Integridad y Gobierno (pág. 74), Colaboración (pág. 68) y Calidad (pág. 38).

2. Responsabilidad financiera y huella de valor

Responsabilidad financiera

Contexto

El negocio de Transec es intensivo en inversiones de capital. Las obras de infraestructura necesarias para la tarea de transmisión se financian en un gran porcentaje mediante la emisión de obligaciones o bonos de circulación pública, canalizados a través de inversores institucionales locales y extranjeros.

Si bien el riesgo es controlado, ya que nuestros ingresos provienen principalmente del negocio regulado, el retorno de la inversión se produce en un horizonte de largo plazo. Estos factores hacen que el manejo financiero y de riesgos responsable sea un aspecto crítico de la transmisión. Más aún, si consideramos que desarrollamos proyectos de transmisión en el país y operamos activos por US\$ 3.942 millones⁹.

El negocio

Participamos en el negocio de la transmisión eléctrica en Chile, tanto en la transmisión regulada (los sistemas Nacional y Zonales) como a través de contratos bilaterales con grandes clientes (sistemas dedicados). Respecto de los dos primeros – los sistemas Nacional y Zonales – el Ministerio de Energía define por decreto las tarifas y su expansión. Además, la normativa vigente fija los criterios y procedimientos mediante los cuales se determina la retribución que el propietario de las instalaciones de transmisión tendrá derecho a percibir. Por ello, nuestros ingresos en estos sistemas son recibidos como una rentabilidad sobre la capacidad instalada.

Transportamos la energía eléctrica que necesitan los habitantes de Chile, a través de nuestras líneas de transmisión que llevan la electricidad desde los centros de producción hacia las ciudades y grandes usuarios industriales y mineros. Nuestra responsabilidad es que los clientes residenciales y las industrias dispongan de suministro eléctrico continuo y sin interrupciones, para así contribuir a mejorar la calidad de vida y al desarrollo del país. Nuestros clientes son aquellos usuarios que retiran y/o inyectan energía, a los sistemas de transmisión, es decir, generadoras y distribuidoras eléctricas, clientes industriales y mineros.



Sistema eléctrico Nacional (SEN)

Surge en 2017 gracias a la interconexión del Sistema Interconectado Central (SIC) con el Sistema Interconectado del Norte Grande (SING). En la actualidad tiene una longitud de 3.100 km y abarca casi la totalidad del territorio nacional, desde Arica hasta la Isla de Chiloé. Los sistemas de Aysén y Magallanes operan de manera independiente del SEN.

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

Un manejo financiero y de riesgos responsable es un aspecto crítico del negocio de la transmisión

⁹/ Al 31 de diciembre de 2019 en Transec S.A.

Desafíos y aspectos claves a resguardar

Uno de nuestros principales objetivos es mantener un permanente acceso a los mercados de capitales y a los bancos, de manera de poder contar con los fondos necesarios para desarrollar proyectos y materializar aquellas adquisiciones necesarias para impulsar nuestro negocio. Por ello resulta esencial mantener la confianza de los inversionistas en nuestra compañía.

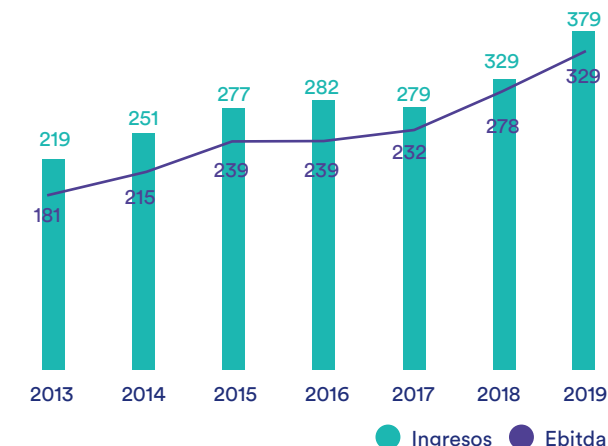
Además, un mayor entendimiento de nuestro negocio por parte de los inversionistas facilita su evaluación. Así, un correcto análisis de la calidad crediticia, por parte de los inversionistas y agencias de calificación de riesgo, permite que Transec se financie a tasas de interés competitivas. Una estructura de ingresos adecuadamente protegida, del tipo 'take or pay' (pago por capacidad instalada, sin riesgo de volumen), además de condiciones de mercado, legislación, marco regulatorio existente, calidad y solvencia de nuestros clientes y de nuestros accionistas, nos han permitido contar con resultados estables en el tiempo. Los costos, también estables, compuestos principalmente por los ítems de personal y mantenimiento, nos permiten un margen EBITDA en torno al 80% estable en el tiempo.

Por otro lado, los temas regulatorios siguen teniendo un alto impacto, considerando que un gran porcentaje de nuestros ingresos están determinados por ley. El financiamiento de Transec se basa en la estabilidad de la normativa legal chilena y un ambiente amigable para los inversionistas, con reglas claras y a largo plazo.

Una de las prioridades fijadas por la compañía en este ámbito apunta a mantener un financiamiento óptimo a un bajo costo de capital. Emitimos deuda a largo plazo, para estar alineados a la naturaleza perpetua de nuestros activos, siempre buscando las mejores condiciones, ya sea en el mercado local o internacional. Junto con ello mantenemos una línea de crédito comprometida, la cual da certeza de obtener recursos nuevos en caso de necesitarse en forma imprevista.

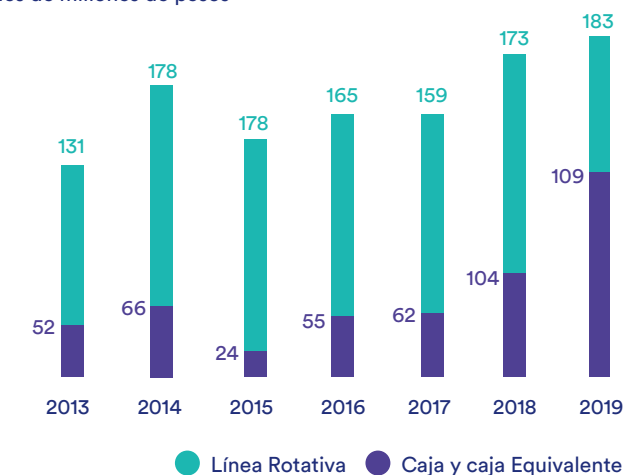
Evolución Ingresos y EBITDA

Miles de millones de pesos



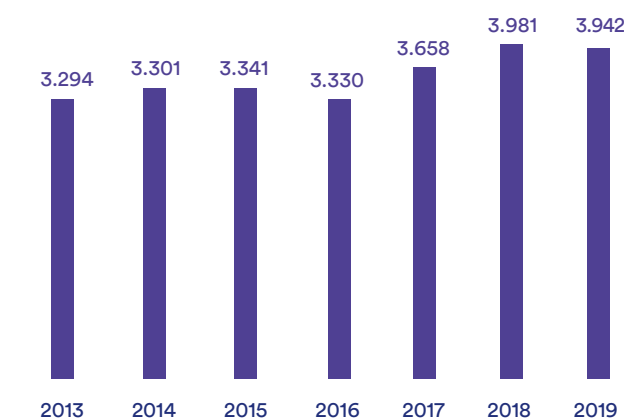
Liquidez

Miles de millones de pesos



Valor de la inversión

US\$ Millones



Más información sobre el desempeño financiero en la Memoria Anual 2019 disponible en www.transec.cl

Huella de valor

La huella de valor⁹ muestra el valor económico que generamos (ingresos operacionales¹⁰) y cómo se distribuye entre nuestros principales grupos de interés. En 2019 creamos valor económico por US\$ 629,4 millones¹¹. De estos, US\$ 496,0 millones se distribuyeron entre los distintos grupos de interés; US\$ 133,4 millones fueron retenidos en la empresa y destinados principalmente a la reinversión.

El valor financiero que generamos se distribuye de la siguiente manera entre los siguientes destinatarios:

→ Transelec, mediante la reinversión del valor que retiene anualmente en utilidades.

→ Accionistas por el monto que efectivamente perciben con cargo a los resultados del año.

→ Financistas, por los intereses devengados en el año, que financian operaciones e infraestructura.

→ Colaboradores, por el valor que reciben por concepto retributivo (remuneraciones y beneficios).

→ Proveedores de servicio, por el valor que reciben.

→ Estado, por los montos devengados por concepto tributario.

→ Comunidad y medio ambiente, a través de las partidas financieras vinculadas con acciones que benefician de manera directa al medio ambiente, a las personas y a la sociedad en su conjunto.

Como ya mencionamos en la sección anterior, nuestro negocio consiste en dar servicios intensivos en capital. Por esto es esperable que nuestra generación de valor (ingresos de Transelec) sea distribuida principalmente en el retorno a los proveedores de capital financiero (financistas y accionistas) y en la reinversión permanente en la propia empresa, que en conjunto representaron el 64% del valor distribuido en 2019.

⁹/ La Huella de Valor de Transelec combina la información financiera de Transelec S.A. y Transelec Concesiones S.A. ¹⁰/ Comprenden los ingresos operacionales según los Estados Financieros Auditados, sumando otras ganancias de cada ejercicio por reclasificación. Se agrega como ajuste de exposición el monto neto del impuesto al valor agregado recaudado de clientes por cuenta del Estado. ¹¹/ Tipo de cambio utilizado US\$ 1 = \$ 748,74



Valor económico generado y distribuido

US\$ 629,4 millones

Estado	US\$ 131,8 millones en impuestos
Trabajadores	US\$ 45,8 millones en remuneraciones y beneficios
Proveedores de servicios	US\$ 41,8 millones en pagos a proveedores
Accionistas y financistas	US\$ 136,5 millones en pagos a accionistas
	US\$ 132,7 millones en pagos a financistas
Comunidad y medio ambiente	US\$ 7,4 millones en proyectos ambientales, sociales y donaciones
Reinversión en la empresa	US\$ 133,4 millones reinvertidos en la empresa

3. Gestión de riesgos

Rol del directorio

Para determinar los principales riesgos del negocio, incluidos los de sostenibilidad, nos basamos en los lineamientos de COSO¹² e ISO 31.000¹³. Periódicamente se realiza un levantamiento de información en las distintas áreas para identificar y describir los factores de riesgo más importantes y definen las correspondientes mitigaciones.

El Directorio es responsable de velar por una adecuada identificación y gestión de los riesgos, estableciendo controles y responsabilidades para prevenir y/o mitigarlos. En conjunto con la administración de la compañía, revisa periódicamente la matriz de riesgo corporativo y delega en el área de gestión de riesgo el monitoreo de los planes de acción.

Durante 2019, al igual que cada año, actualizamos nuestra matriz de riesgos, proceso en el que participaron activamente los directores, ejecutivos y colaboradores de las distintas áreas de nuestra compañía. Además, el Directorio continúa su involucramiento permanente en la gestión de riesgo, con un informe trimestral en el que la administración presenta el desempeño de la compañía en el control de los principales riesgos, los cambios potenciales en el nivel de riesgo para los mayores factores de riesgo, y cómo la administración está actuando y reaccionando ante los riesgos emergentes.



Estallido social

La actualización 2020 de la matriz de riesgo corporativo fue publicada al cierre del año 2019. Riesgos asociados a el estallido social y sus consecuencias ya estaban incorporados en las versiones anteriores de la matriz, pero se puso mayor énfasis en esta oportunidad. Destacan el posible aumento de las exigencias por parte de las comunidades, la presión por cambios regulatorios y acciones vandálicas que pudieran afectar la continuidad del servicio o la infraestructura.

Principales riesgos y riesgos emergentes

Los principales factores de riesgo que enfrenta nuestra compañía están relacionados con contingencias operacionales (interrupciones en el suministro eléctrico, robo de cables y el consiguiente impacto en el suministro, incendios, vandalismo y terrorismo), ciberseguridad, posibles cambios en el marco regulatorio, la correcta evaluación de las oportunidades de negocios, seguridad de las personas y el portafolio de proveedores.

En los últimos años han cobrado mayor relevancia los temas relacionados con regulación eléctrica, el impacto que pueden tener los desastres naturales en nuestra operación y la ciberseguridad. Producto del estallido social en Chile adquirieron relevancia el impacto del vandalismo en la continuidad del servicio y la infraestructura, el establecimiento de un nuevo estándar en el relacionamiento con las comunidades y las inquietudes de los colaboradores en torno a los temas relacionados con dicho estallido.

Durante el año 2019 realizamos talleres de riesgo contingente, para evaluar y determinar medidas de prevención y mitigación en estos casos.

Disponemos de un Comité de Crisis, en permanente comunicación, que levanta riesgos emergentes y toma acciones concretas e inmediatas para su mitigación y solución. El Comité está integrado por personas de distintas áreas, con un especial énfasis en los temas operacionales.

Los riesgos económicos, éticos, sociales y ambientales en la cadena de suministro también están considerados en el proceso de gestión de riesgos.

Q Más información sobre la gestión de riesgos en la cadena de suministro se encuentra en la pág. 83.

Q Más información sobre los factores de riesgo en la Memoria Anual 2019 disponible en www.transelec.cl



Ciberseguridad

Hemos identificado dos riesgos principales en esta materia:

- 1) Vulneraciones a los ciberactivos críticos que pueden afectar la continuidad operacional.
- 2) Robo de datos, *hacking* de información sensible con efecto en la competitividad, en la reputación o en la continuidad operacional.

Para contrarrestar estas amenazas definimos un Plan de Ciberseguridad 2019-2020 con su respectivo *road map* a 3 años plazo. También establecimos un Comité de Ciberseguridad que se reúne mensualmente y, desde 2019, contamos con un *Chief Information Security Officer*.

Hemos diseñado protocolos preventivos y mitigatorios, realizamos simulaciones de ataques a los sistemas, adquirimos tecnología de inteligencia artificial, establecimos un plan de protección de información sensible y un plan de respuesta a incidentes de ciberseguridad y adoptamos los mejores estándares como NERC-CIP, NIST CSF y ISO27001 para la definición de controles. Además, estamos implementando un Centro de Operación de Ciberseguridad (COC) junto a una reconocida institución de ciberinteligencia nacional.

Adicionalmente, desarrollamos campañas de concientización a los colaboradores, entrenamientos y capacitaciones para disminuir la incidencia e impacto de posibles ataques o eventos adversos.

¹²/ Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway que contiene lineamientos para la gestión y control de riesgos.

¹³/ Estándar de origen internacional que ha sido desarrollado por ISO, y que proporciona los principios y directrices para la gestión de riesgos.



4. Innovación y transformación digital

Innovación

La innovación está puesta en el centro de nuestra Estrategia de Negocios para garantizar una oferta competitiva, eficiente y sostenible, que permita crear valor para la empresa y la sociedad.

Nuestra estrategia en este ámbito ha ido avanzando en dos frentes de acción: la “innovación interna”, que realizamos en conjunto con nuestros colaboradores y contratistas principalmente, y la “innovación abierta” donde trabajamos en conjunto con otros grupos de interés externos a Transec.

Para incorporar este concepto de manera sistemática en toda la empresa, hemos ido profundizando nuestra relación y vínculo con centros de investigación, academia, start-ups y ecosistemas de innovación en general.

Innovando con nuestros colaboradores

Esto se gestiona a través del Programa INNOVA iniciado en 2016. Cuenta con cuatro focos – crecimiento, competitividad, productividad y calidad de servicio – en función de los cuales se gestiona un portafolio de proyectos, que son desarrollado por colaboradores de la compañía con la supervisión del Comité de Innovación.

Innovación abierta

La innovación abierta crea y desarrolla soluciones mediante desafíos trabajados en conjunto con la academia, desarrolladores y start-ups. En el marco de estos espacios se crearon o comenzaron a desarrollarse soluciones como, por ejemplo:

- Modelo de autogestión y cofinanciamiento de proyectos comunitarios.
- Modelo de proyección de crecimiento de la vegetación en el entorno de líneas de transmisión.
- Motor de inteligencia artificial para la revisión de contratos de procesos Due Diligence de la compañía.
- Sensores para la detección de distintos fenómenos, por ejemplo, la contaminación en cadenas de aislación de líneas de transmisión.
- Nuevas tecnologías y esquemas de pintura para la protección de estructuras.

Finalmente, y producto de este trabajo de co-creación con distintos actores del ecosistema de innovación, Transec está en proceso de patentar el desarrollo de un dispositivo que actúa de sensor para detectar en tiempo real ciertas anomalías en las líneas de transmisión.

Cifras de innovación en 2019:



68

iniciativas de innovación gestionadas.



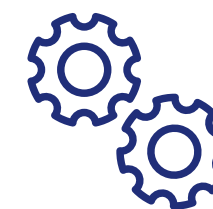
28

iniciativas nuevas, 18 fueron descartadas durante el año como parte del proceso de innovación.



16

se prototiparon o pilotearon.



8

iniciativas entraron en operación durante el año (roll out).

Iniciativas destacadas de innovación interna con nuestros colaboradores y contratistas

Digitalización de la gestión de riesgo operacional

Solución digital que integra una serie de capas de información para gestionar el riesgo operacional:

- Alertas meteorológicas tempranas
- Riesgo intrínseco del activo
- Ubicación de brigadas
- Limitaciones vigentes
- Anormalidades vigentes
- Desarrollo de proyectos operacionales
- Desarrollo de actividades de mantenimiento

Gracias a esta solución podrán visualizar las variables de riesgo y con ello tomar decisiones resguardando la confiabilidad y seguridad del sistema de transmisión.

Cambio de conductor eléctrico con línea energizada

Debido a que las instalaciones y cables eléctricos muchas veces están sometidos a condiciones ambientales muy agresivas (sal, radiación solar, corrosión, contaminación, humedad, etc.), mantenemos un estricto programa de inspección de estos elementos. Cuando hay que reemplazar un conductor eléctrico, se solicita una desconexión programada. Para aquellas líneas de transmisión que no tienen respaldo, este procedimiento implica dejar sin energía a parte de la población.

Gracias a nuevas técnicas y tecnologías, en 2019 pudimos cambiar un conductor con línea energizada en el norte de Chile, manteniendo el suministro de energía para una población cercana a 80.000 clientes.

Iniciativas destacadas de innovación abierta Con la academia, estudiantes, emprendedores y start-ups

Programa: **DESAFÍO SINLÍMITES**
Centro de Innovación UC

Clave en la creación de una cultura pro-innovación es la participación que tuvimos en el programa Desafío Sinlímites en 2019. Dos equipos de innovación – compuestos por estudiantes UC y mentores Transelec – participaron en el Programa de Innovación UC, obteniendo el primer lugar en la 9ª versión y proyecto destacado en la 10ª versión.

Diseño y desarrollo de un prototipo de motor de inteligencia artificial capaz de identificar, analizar y memorizar contenidos de documentos legales.



Los estudiantes de Ingeniería Civil en Computación y Derecho de la UC Mario Góngora, Diego Torres y Agustín Peralta junto a los mentores de Transelec Augusto Sandoval y Roberto Mayol.

Diseño de un modelo que permite proyectar el crecimiento de la vegetación en torno a las instalaciones del Sistema Eléctrico Nacional.



Los estudiantes Antonia Pavez, Gonzalo Arroyo, junto a la mentora Ignacia Turrieta de Transelec.

Transformación digital

Se trata de un motor imprescindible para proyectarnos en una industria cada vez más competitiva. Por eso es que nos estamos adaptando a este ámbito, trabajando a nivel cultural y en formación de capital humano, incorporando tecnología y herramientas digitales a procesos, mantenimiento, operación y gestión de activos.

Así, la digitalización ha traído nuevas capacidades de desarrollo y durante 2019, ampliamos nuestro pool de especialistas e incorporamos a un científico de datos, un arquitecto de datos, una gestora de proyectos digitales (PMO digital) y un Agile Coach/ Gestor de Cultura.

Además, hemos profundizado en tecnologías como el IoT (*the internet of things*), el análisis masivo de datos, la digitalización de activos y la robotización, entre otros, lo que nos permiten avanzar hacia un sistema de transmisión cada vez más inteligente, con mejoras en la calidad del servicio.

Estrategia digital

El año 2019 fue muy intenso en esta materia y logramos avances importantes en aspectos tecnológicos, metodológicos y también culturales.

Es así como progresamos en nuestra hoja de ruta digital - y su primera ola de implementación que partió en 2019 con 13 proyectos en distintas tecnologías, principalmente en el desarrollo de modelos predictivos, de sensorización y el uso de realidad aumentada, entre otros.

Otros aspectos relevantes durante el año fue el ir cambiando hacia una cultura ágil, la puesta en marcha de dos iniciativas de aprendizaje digital y seguir avanzando hacia un sistema del gobierno de los datos. Igualmente progresamos en el diseño e implementación de iniciativas de transformación digital en las distintas áreas de la compañía. Para el 2020, tenemos definidos al menos cinco nuevos proyectos en este ámbito.

Nuestro foco estuvo en desplegar y poner a disposición de nuestros colaboradores una serie de herramientas para que puedan desarrollar sus proyectos y productos digitales de manera rápida y flexible, de manera práctica, con orientación al valor y que pongan al centro el uso y explotación de los datos para tomar mejor y más efectivas decisiones de negocio.

Desarrollo de una cultura ágil

Diseñamos un plan de trabajo para avanzar hacia un cambio cultural, éste se enfocó en: liderazgo técnico y adaptativo, definición de estructura y gobierno de datos, trabajo colaborativo, rol del dueño de producto digital, pasar de una gestión de proyectos a una de productos y cultura del aprendizaje y experimentación.

Rol de los nuevos especialistas



→ **Gestor de Proyectos Digitales:** acompaña la ejecución de proyectos digitales complejos utilizando metodologías ágiles para asegurar que se concrete el beneficio y valor esperado.

→ **Científico de Datos:** es responsable de diseñar, construir y mantener modelos de analítica avanzada de datos, con el objetivo de transformarlos en input clave en la toma de decisiones de negocio.

→ **Arquitecto de Datos:** diseña, construye y gestiona la infraestructura y gobierno del bigdata de la compañía. Desarrolla la arquitectura que ayuda a analizar, modelar y procesar los datos, asegurando su calidad y disponibilidad de acuerdo a los requerimientos de la organización.

→ **Agile Coach/Gestor de Cultura:** responsable del proceso de cambio cultural de la organización hacia el uso de soluciones digitales en nuestro trabajo y de la adopción de metodologías ágiles en el desarrollo de proyectos de innovación y digitales.

Gobierno de datos

Disponer de una plataforma de gobierno y de calidad de datos será un elemento clave para impulsar nuestra Estrategia de Transformación Digital. Su función principal será evaluar y calificar la información según un índice de calidad, de tal manera que quienes interactúen con ellos puedan verificar si son confiables o no, y en qué medida. En una etapa inicial la plataforma trabajará con datos de la Vicepresidencia de Operaciones, pero en el mediano y largo plazo todos los datos de la compañía deberán ser evaluados y gestionados a través de ella. Así se logrará el objetivo final: democratizar el acceso a los datos, ser capaces de usarlos y generarlos de manera colaborativa, para que todos en la organización tengan acceso a datos fiables que permitan tomar decisiones acertadas y oportunas.



Digital learning

- **Classroom Transelec:** plataforma *e-learning* con acceso abierto a todos los colaboradores, cuenta con cursos on demand y medición de aprendizaje
- **Operational Training System:** simulador de operación del CNOT, presenta contingencias en tiempo real del sistema eléctrico, los aprendizajes se basan en la detección y cierre de brechas.

+ 200 colaboradores utilizaron las herramientas de aprendizaje digital implementadas en 2019.

Iniciativas de transformación digital

Modelo de planificación y programación operacional



Se desarrollaron y comenzaron a operar una serie de soluciones digitales que, a través del uso de modelos matemáticos, permitieron incrementar un 34% los trabajos programados, y aumentar un 62% los ejecutados (en comparación con 2018).

Subestación digital



Es una nueva forma de conectar y comunicar los equipos de una subestación mediante fibra óptica, reemplazando así los métodos análogos convencionales. Se desarrolló un piloto que nos permitió validar técnicamente este tipo de tecnologías y sus beneficios, como reducir el uso de cables de cobre, el espacio usado y mejorar el desempeño y seguridad operacional, entre otros. Esta tecnología actualmente se está aplicando en dos paños de una subestación eléctrica.

Gestión de vegetación



Se desarrollaron distintos pilotos en el uso de nuevas tecnologías para la gestión de vegetación. A través del análisis de imágenes y proyección de crecimiento de distintas especies, nos están permitiendo mejorar la precisión e identificación de áreas sobre las que hay que ejecutar actividades de roce, corte y/o poda de vegetación.

Construcción digital



Durante el 2019 se desarrolló una consultoría para entender las potencialidades del uso de la metodología BIM (*Building Information Modeling*) para la construcción de subestaciones eléctricas.

Además, se realizó un levantamiento de brechas en tecnología, organización, personas, estándares y procesos para definir un *road-map* de implementación de la metodología tendiente a mejorar la productividad en todo el proceso de diseño, construcción, gestión y operación de las subestaciones.

Excelencia para una mejor transmisión

La calidad de nuestro servicio impacta la disponibilidad de energía en la sociedad, la que espera continuidad permanente de ella. Por ello es que reafirmamos nuestra vocación de servicio para satisfacer las necesidades de todos nuestros clientes.

1. Calidad del servicio

Contexto

Las demandas sociales manifestadas después del estallido social en octubre de 2019 implicaron una mayor presión para las compañías – y, en particular para empresas de servicio público como Transelec – por una mejor calidad y un mayor aporte de valor a la sociedad en general.

Estrategia de calidad

Para Transelec, ofrecer calidad es proveer un suministro continuo a través de un sistema de transmisión robusto que siga aportando al desarrollo del país. Si bien tenemos una baja incidencia en el tiempo de interrupción del suministro eléctrico en Chile, aspiramos a disminuirla aún más. Esto, para ofrecer un estándar superior, de nivel mundial, aplicando herramientas digitales inteligentes, gestionando mejor los riesgos y profundizando este foco en nuestra cultura organizacional.

Durante el año 2019 se revisó la estrategia de operaciones en base al nuevo contexto en el que se encuentra la compañía. Así es como se establecieron tres pilares estratégicos:

calidad, riesgo y productividad, todos ellos amparados por un modelo que los integra estos pilares con otros transversales. Nuestro objetivo es establecer un balance entre los requerimientos de calidad – con foco en el cliente final –, y garantizar la continuidad de servicio con una gestión adecuada de los riesgos y el cuidado del presupuesto.

Pilares estratégicos de nuestra gestión operacional

Calidad



Riesgo



Productividad



Gestión de activos

En 2019, enfocamos la gestión de nuestros activos en el diseño de planes de acción específicos para asegurar la calidad de servicio en las instalaciones cuyas desconexiones generan impacto en los clientes regulados. En dichos servicios, se hizo una especial gestión de activos en las etapas de pre y post ocurrencia de fallas, materializado en dos iniciativas:

- Prevención de fallas en las líneas, bajo la metodología RCM (mantenimiento centrado en la confiabilidad), las acciones obtenidas fueron traducidas a inversiones priorizadas en OPEX y Sustainable CAPEX.
- Procedimientos para la gestión de acciones correctivas durante la reparación, con la finalidad de mitigar el impacto de eventos en estas instalaciones críticas.

Nuevas tecnologías

Buscando operar los activos con excelencia y estándares de clase mundial, se ha trabajado en la actualización de la estrategia de operaciones y gestión de activos, incorporando además la innovación y transformación digital como herramienta estratégica clave para conseguir los objetivos. Gracias a tecnologías digitales habilitantes, avanzamos en una mejora radical de los procesos operativos, con foco en tres líneas de trabajo: monitoreo de condición de activos, inteligencia en la gestión de activos y herramientas de gestión operacional. En 2019 desarrollamos siete iniciativas en operaciones las que se abocan principalmente en aspectos de calidad del servicio.

Q Ver información sobre Innovación y Transformación Digital en pág. 37.

Medición de la calidad

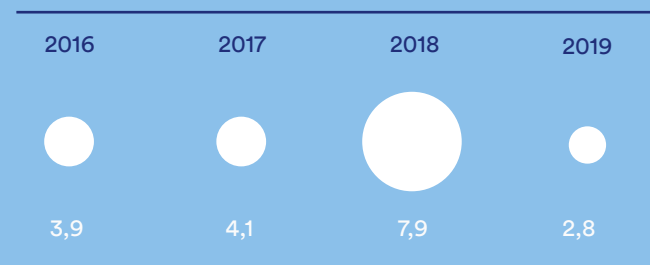
Contamos con diferentes indicadores para medir la calidad del servicio:

- TEI (Tiempo Equivalente de Interrupción),
- Exposición a Compensaciones
- Eventos de Alto Impacto
- SAIDI (System Average Interruption Duration Index),
- Tasa de Desconexiones.

El TEI permite determinar el impacto de las fallas originadas por Transelec en sus instalaciones y que afecten al cliente final. Este indicador se mide como la energía no suministrada referida a la demanda máxima del sistema, en minutos-sistema. En 2019 se logró el mejor resultado de este indicador desde que se lleva registro (2010), alcanzando 2,8 minutos-sistema. A partir del año 2020, este indicador será reemplazado por exposición a compensaciones, que igualmente es un indicador agregado de calidad, pero logra reflejar la valoración regulatoria del impacto de las fallas.

Tiempo equivalente de interrupción

Minutos equivalentes de interrupción



El SAIDI es calculado por la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC) para medir el desempeño y comportamiento de las interrupciones de suministro de los tres sectores del mercado eléctrico chileno: generación, transmisión y distribución. El sector de transmisión es responsable de menos del 3%, respecto del total del tiempo que los clientes finales están desconectados. Este indicador permite, además, hacer seguimiento a la duración de los eventos de desconexión, aspecto que en 2019 tuvo un mejor desempeño que en 2018. Este indicador permite conocer la cantidad de tiempo promedio en que los clientes de una localidad ven el suministro eléctrico interrumpido, permitiéndonos ver el impacto de nuestras fallas en los puntos más críticos del sistema de forma desagregada, lo que no es posible visibilizar mediante el indicador TEI.

La Tasa de Desconexiones¹⁴, que mide la cantidad de fallas por causas internas en nuestras instalaciones, mostró una evolución positiva con respecto a las metas propuestas para el año.

Este indicador se compone de tres medidas:

→ **Tasa de desconexiones de líneas**, que fue un 11% menor que en 2018 gracias a iniciativas de confiabilidad implementadas para mitigar la presencia de aves en las líneas de transmisión y también debido a una reducción - por segundo año consecutivo- en las fallas producto de vegetación.

→ **Tasa de desconexiones de control y protecciones**, que fue un 29% menor en comparación al 2018, gracias a la reducción en los errores de ajuste sistémicos (ligados a iniciativas de estandarización y calidad que se encuentran en desarrollo hace un par de años), y gracias a la reducción en desconexiones por errores de intervención y procedimiento de trabajo (consecuencia de las iniciativas de calidad en trabajos de intervención de protecciones).

→ **Tasa de desconexiones para activos de alta tensión**, indicador que aumentó en relación al 2018, aumentando en un 22% (dos fallas más que el año anterior). Para corregir este desempeño, se harán mayores esfuerzos en la ejecución del mantenimiento preventivo, las actividades predictivas y el cumplimiento del plan de reemplazo de estos activos.

Dado que en 2020 se formaliza una nueva normativa que establece regulaciones para las compensaciones hacia los usuarios ante interrupciones de suministro, se iniciará el seguimiento a dos nuevos indicadores:

→ Indicador de compensaciones, que mostrará el impacto de las fallas en el cliente final de forma agregada.

→ Indicador de fallas de alto impacto, que medirá las fallas permanentes que afecten al cliente final.

Su correcta gestión tendrá un impacto significativo en la calidad de servicio y el valor percibido por el cliente final.

Ver información sobre las iniciativas de confiabilidad para mitigar aves y reducir fallas por vegetación en pág. 67.

El resultado de TEI del 2019 fue el mejor resultado histórico desde que es medido.

¹⁴ Elaborada por el Comité de Desconexiones de Transelec.



Preparación y respuesta frente a emergencias

Chile es un país donde ocurren periódicamente emergencias climáticas y otros tipos de desastres naturales, por lo que prevenir y gestionar estos riesgos es parte de la mirada preventiva de Transelec. Contamos con un Comité de Crisis que actúa en casos de emergencia, igualmente diseñamos y actualizamos en la medida de la necesidad nuestro Plan de Continuidad Operacional (PCOT), que prepara nuestra respuesta frente a emergencias.

En 2019 nos enfocamos en cinco temas:

- liderazgo sistémico;
- organización y logística,
- preparación y coordinación con contratistas,
- nuevas herramientas tecnológicas para una mejor localización y ejecución;
- soluciones predefinidas para evitar la falta de preparación para atender modos de falla comunes en instalaciones críticas.



0 líneas sufrieron daños como consecuencia de desastres naturales.



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

Estos cinco focos fueron reforzados con actividades como la capacitación al personal en manejo de crisis y gestión de emergencia, realizamos simulacros incluyendo a contratistas, mantención de activos y equipamiento necesario en caso de emergencia. Muy relevante fue la evaluación de alternativas de ERS (Emergency Restoration System) a los diseños actualmente en uso en Transelec, así como el inicio de la licitación del nuevo contrato de operaciones técnicas, el cual considera la forma de involucrar a nuestro contratista en la atención eficiente y eficaz.

Mejoras en los procesos

En 2019 revisamos nuestros procesos, actualizando dos protocolos claves: gestión de emergencia y gestión de reparación de las instalaciones. Ambos se aprobarán e implementarán el 2020.

Seguridad en las instalaciones

La inseguridad pública es un tema de preocupación permanente dado su alto impacto en nuestras instalaciones. El robo de cables, los actos vandálicos, los accidentes, el terrorismo e incluso los ciberataques, ponen en riesgo el sistema eléctrico, nuestra infraestructura y, por ende, la continuidad del servicio de transmisión.

Robo de conductores

Si bien las estadísticas muestran una baja en el robo de conductores en los últimos años, sigue siendo un delito que impacta tanto a la compañía, a las comunidades y a los usuarios de la energía que transmitimos. En especial, en líneas que no tienen redundancia.

En 2019 se registraron cinco robos consumados los que significaron 4,2 toneladas de cable sustraídas, graves daños a la infraestructura y cortes de servicio que afectaron a distintas localidades, principalmente en el sur del país. Si bien tuvimos un evento menos que en 2018 (6), las toneladas robadas aumentaron (2018= 2,5 ton). Es por ello que implementamos nuevas iniciativas para hacer más eficiente nuestra labor y llegar más rápido al sitio del suceso. Ejemplo de ello es el aumento en el número de dispositivos de robo conductor instalados en líneas vulnerables (centinelas) que nos permite detectar o descartar el lugar exacto del robo, incluso, si la línea está desenergizada. Igualmente, desarrollamos una plataforma de monitoreo en tiempo real de "centinelas" que integra GPS de las patrullas sobre capa geográfica SIG.

Participamos activamente en las mesas de trabajo para prevenir el robo de cables, organizadas por el Ministerio del Interior, donde participamos a través de nuestras cuatro gerencias zonales. Este fenómeno se da con mas frecuencia en las regiones de Bibío, O'Higgins y Atacama.

Nuestro compromiso es seguir trabajando en la prevención del robo de conductor y apoyando a las autoridades en la captura de las bandas criminales a través de mesas regionales que reúnen a autoridades regionales y locales, las policías y otras empresas eléctricas para la prevención y oportuna reacción frente a estos delitos.



Dialogando para estar mejor preparados frente a una emergencia

Durante el año 2019 se desarrollaron talleres de trabajo en todas las zonas, determinando así las oportunidades para mejorar nuestra gestión en caso de una emergencia y poniendo énfasis en el proceso completo, así como en aquellos activos con impacto en el SAIDI.

Adicionalmente se desarrollaron las capacitaciones de variantes de emergencia, en la cual participaron todos los niveles del personal operativo de la actividad de líneas de alta tensión y la capacitación del manejo de crisis. Estuvo enfocado en Jefes de Actividad, Jefes de Unidad y Gerentes de la Vicepresidencia de Operaciones, ya que son quienes participan efectivamente en la toma de decisiones cuando se produce una emergencia.

Preparación frente a actos de violencia

Considerando el aumento en la inseguridad pública, así como el incremento en los actos de violencia en el país, elaboramos en 2019 un nuevo instructivo. Bajo el nombre Ataque a las instalaciones, define cómo actuar en caso de ataques de turbas a las instalaciones, desórdenes masivos que puedan afectar nuestras instalaciones, equipos, infraestructura y, principalmente, a las personas.

2. Confianza y satisfacción de los clientes

El futuro de la energía se presentan grandes tendencias: descentralización de la matriz energética y energía distribuida, el avance hacia una matriz descarbonizada y la transformación digital, a lo que se suma la electrificación de distintos sectores. Todo lo anterior se ve afectado por cambios normativos como la Ley corta y la Ley larga, que van a impactar el sector en su conjunto.

Entendiendo a nuestros clientes

El negocio donde operamos tiene dos tipos de clientes. Un 72,5% corresponde a usuarios que necesitan ser conectados al sistema nacional (clientes regulados), y un 27,5% a quienes requieren servicios de transmisión no regulados, regido por contratos privados (ver infografía). Nuestros clientes esperan un servicio de calidad, entendiendo por ella la confiabilidad y seguridad de la transmisión.

🔍 Ver información sobre confiabilidad y seguridad de la transmisión en pág. 38.

En 2019, gracias a los servicios de transmisión que prestamos, generamos US\$694.414 millones en valor financiero. Este se distribuyó entre distintos actores del sistema económico a través del valor distribuido.

🔍 Ver información sobre nuestra Huella de Valor en pág. 28.

Mejorando la experiencia del cliente

Nos esforzamos por crear relaciones transparentes para generar y mantener la confianza de nuestros clientes. Estamos trabajando para dirigir nuestra orientación de atención de activos hacia una que integre la atención a clientes. Por ello, a partir de 2020 se definió que la relación con los clientes será centralizada por la nueva Subgerencia de Acceso Abierto y Conexiones, que liderará una nueva estrategia de atención a clientes.

Antes de eso, la relación con clientes se manejaba mediante varios puntos de contacto, principalmente a través del área de Contratos, Conexiones y Negocios. Nuestro nuevo lineamiento deberá considerar una ventanilla única de atención al cliente a lo largo del desarrollo y operación de su proyecto.

Midiendo la satisfacción

Para mejorar la experiencia de nuestros clientes es necesario medir la satisfacción con nuestros servicios. Para ello aplicamos la Encuesta de Reputación Corporativa (de frecuencia bianual) y la Encuesta Anual de Calidad de Servicio para el área de Conexiones. Esta última es aplicada anualmente desde el año 2015, sin embargo, en 2019 no se realizó debido a que su aplicación coincidía con el estallido social. Así, la última medición se realizó en 2018 y alcanzó un 93% de satisfacción. Se trata del resultado más alto desde que se comenzó a medir este aspecto.

Esperamos aplicarla nuevamente en 2020.

🔍 Ver información sobre los resultados en calidad del servicio en pág. 40.



Contacto y relación con clientes


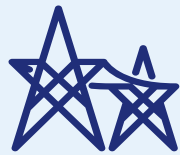

Al igual que en años anteriores, realizamos reuniones visitando a nuestros clientes, conociendo los proyectos que realiza o proyecta, definiendo así la ruta de apoyo de nuestros servicios.

Igualmente se hizo un chequeo al cumplimiento de contratos a nivel operativo revisando el correcto cumplimiento de ellos y capacitando – en caso de necesidad - al personal de zona encargado de la ejecución de los contratos.

Adicionalmente, en 2019 realizamos una ronda de visitas a las oficinas zonales para ir testeando los aspectos de mejora en la relación con clientes. Esto servirá de base para avanzar en 2020 en el diseño de un programa de capacitación que mejore los distintos aspectos que impactan la atención de los clientes, el que deberá estar alineado con la nueva estrategia de atención, la que también se desarrollará en 2020.

¿Quiénes son nuestros clientes y qué necesidad buscamos satisfacer?

Clientes no regulados

Empresas productivas (mineras, forestales, etc.)	Generadoras de energía tradicionales	Generadoras de energías renovables
		
<p>Requieren de una línea de transmisión para el desarrollo de sus proyectos.</p>	<p>Necesitan conectarse al sistema de transmisión.</p>	<p>Precisan conectarse al sistema de transmisión con rapidez.</p>

Conectando fuentes de energías renovables

La descarbonización de las matrices energéticas avanza a pasos agigantados de la mano de un aumento en la generación a partir de energías renovables. Gracias a la marcada baja de costos de la generación con fuentes renovables, se ha hecho posible que estas tecnologías – que dependen del sol, del viento y otros recursos infinitos en el tiempo – se desarrollen con fuerza. Pero para que efectivamente estén disponibles hay que conectarlas al sistema. Por ello nuestro rol es facilitar esta conexión con el fin de transportarlas hasta los rincones más remotos del país, para que luego sean distribuidas y consumidas.

En 2019 firmamos un contrato para conectar dos parques solares de nuestro cliente Mainstream Renewable Power al Sistema Eléctrico Nacional (SEN), gracias a una línea de transmisión de 220 kV, de 55,5 km de longitud. El proyecto estará finalizado en octubre del 2020 y espera inyectar energía fotovoltaica de los parques solares Río Escondido, de 170 MW, y Valle Escondido, de 123 MW.

Adicionalmente, estamos desarrollando en conjunto con WPD, empresa líder en el mercado alemán de la energía eólica, una solución de transmisión para el parque eólico Malleco ubicado en la Región de la Araucanía. Este proyecto inyectará 273 MW de energía limpia al sistema, conectándose a la subestación Río Malleco (en construcción) propiedad de Transelec.

416 MW de energías renovables (ER) conectadas por Transelec; las que representan el 35% del total de ER conectadas en Chile.

Colaboradores y contratistas

Valoramos y protegemos la vida de cada colaborador interno, externo y miembro de la comunidad donde operamos. La sostenibilidad es nuestra aspiración como compañía y, para lograrla, nuestros colaboradores son clave.



96%

de nuestros 562 colaboradores posee especialización técnica o profesional.

1. Gestión de talentos y habilidades

Estamos conscientes del importante desafío en materia de atracción, selección y retención de profesionales de las nuevas generaciones, quienes se destacan por su compromiso con la sustentabilidad, el medio ambiente, el respeto por las personas y el entorno. En esta línea, estamos sumamente interesados por incorporar talentos jóvenes, que puedan contribuir con sus herramientas a generar cambios concretos en la organización, cooperando con su creatividad, energía e iniciativa a convertirnos en una empresa cada vez más innovadora y creativa.

Prestamos atención a diversas inquietudes que reportan, visualizando los siguientes aspectos como focos relevantes:

Proyección: el interés del talento joven por fortalecer su proyección y desarrollo de carrera en la organización. Abrimos los procesos de selección para candidatos externos e internos, realizando concursos donde todos los interesados pueden buscar opciones de movilidad en nuestro edificio corporativo o en las Gerencias Zonales.



Trabajo remoto: tras el estallido social iniciado en octubre de 2019, nuestros colaboradores pudieron experimentar el trabajo a distancia para facilitar su labor y garantizar la seguridad de quienes pudiesen experimentar dificultades para desplazarse. Este formato ha sido especialmente solicitado por profesionales jóvenes, quienes lo valoran como un mecanismo para fortalecer espacios de conciliación de la vida laboral y personal. Al 2020 se formalizará el trabajo remoto como una alternativa para quienes se desempeñen en roles cuyas características permitan esta modalidad.

Inclusión: estamos comprometidos con avanzar hacia una cultura más inclusiva, abierta y diversa. Así, y a pesar de que aún no contamos con una estrategia de atracción de talento joven, estamos abiertos a visualizar la posibilidad de incorporar a profesionales jóvenes como un nuevo foco de trabajo a futuro como parte de los pilares del programa Sumando Energías.

Q Ver información sobre Programa Sumando Energías en pág. 48

También apuntamos a la permanente vinculación con instituciones de educación superior para fomentar su participación en los procesos de selección de la compañía. En el año 2019 tuvimos diversos acercamientos para dar a conocer nuestra organización, los beneficios y las oportunidades de aprendizaje en la compañía. Realizamos charlas informativas y participamos en ferias laborales para conocer a profesionales jóvenes que quieran realizar su práctica profesional en Transec, o bien iniciar su carrera laboral con nosotros.

115 mujeres un 20% del total de colaboradores, con un alza importante en los últimos 3 años (2016= 17%)

Desarrollo de capacidades y habilidades

Las transformaciones y el cambio forman parte de nuestra realidad, ya que en Transelec comprendimos la necesidad de instalar una cultura facilitadora del cambio, la colaboración, la flexibilidad y la creación de sinergias con foco en el cumplimiento de sus propósitos.

Así es como desde hace un tiempo estamos trabajando en temas culturales que permitan resolver diferentes problemáticas técnicas y que utilicen prácticas adaptativas, tales como empoderamiento, cooperación y creación de confianza. Un ejemplo de ello ha sido el desarrollo de grupos colaborativos en el área de Operaciones, los que con una mirada transversal intentan abordar los desafíos de sus áreas técnicas ya que comprenden que el futuro requiere de mayor escucha y análisis de posibilidades. Ligado a lo anterior, en 2019 elaboramos nuestro Modelo de Gestión de Cambio, lo que permitió instalar habilidades y distinciones para llevar a cabo un proceso de acomodación a nuevas maneras de hacer las cosas, en especial en aquellas personas que lideran proyectos transformacionales en la compañía.

Programas de capacitación

Dada la alta especialización técnica y el gran nivel profesional requerido en nuestro mercado, nos esforzamos por capacitar a nuestros profesionales. Contamos con un Programa de Liderazgo que realizamos desde 2014, y que en 2019 capacitó a 23 personas. También iniciamos un Programa de Liderazgo para inspectores técnicos, basado en el sello de liderazgo de Transelec. Contempla seis grandes dimensiones: capacidad de reflexión, tener la capacidad de establecer conversaciones difíciles, confianza, conciencia del entorno, capacidad de experimentación y cultura de seguridad.

Capacitación

	2017	2018	2019
Monto invertido por colaborador US\$	1.752	1.573	1.394
Miles de horas	40,4	35,5	28,8

Al mismo tiempo entendemos que la capacidad técnica no es todo, nuestro plan de capacitación incluye un número importante de horas para el desarrollo de habilidades blandas que faciliten la interacción con terceros. En 2019 capacitamos a 81 personas en temáticas como empoderamiento, resolución de conflictos, inteligencia emocional, relaciones comunitarias, negociación y comunicación efectiva.

Respecto a los temas relacionados con la cultura organizacional, durante el año trabajamos la agilidad, la gestión de cambio y la innovación en diferentes talleres, seminarios y otras estrategias de formación, en los que participaron 121 personas.

Gracias a la formación on-line, en 2019 cubrimos varias necesidades de formación, abordando una cantidad importante de personas que requieren de ciertos conocimientos específicos. Esta estrategia se convierte en una herramienta que democratiza el conocimiento, da mayor accesibilidad a los colaboradores independiente de su lugar de trabajo geográfico y facilita el proceso de aprendizaje de toda la organización.

2. Diversidad e inclusión

Estamos comprometidos transversalmente con la promoción de un buen ambiente laboral y equitativo, que permita el desarrollo integral de quienes conforman nuestros equipos de trabajo. En este contexto, contar con talentos diversos aporta nuevos puntos de vista y soluciones creativas.

Dado que nos importa mucho la igualdad y la equidad de oportunidades definimos en 2017 nuestros Principios de Inclusión y diversidad, los que fueron reforzados en 2018 con el programa de diversidad Sumando Energías, enfocado

en garantizar igualdad de oportunidades. Ello, a través de procesos de selección y de desarrollo de carrera basados en la igualdad de mérito y la no discriminación a partir de cuatro focos de trabajo: mujeres, personas con discapacidad, personas mayores y personas con diferencias culturales.

Como una muestra de esta preocupación, y en línea con el interés por fomentar una mayor participación de mujeres, en 2019 firmamos un compromiso con el Programa Energía + Mujer del Ministerio de Energía junto a 30 empresas y 21 gremios del sector energético. Este compromiso pretende mejorar las condiciones de equidad de género e inclusión de mujeres en nuestro rubro a través de distintas medidas. Por ejemplo, impulsar medidas asociadas a la conciliación de vida personal, familiar y laboral, así como promoviendo el liderazgo femenino al interior de las organizaciones.

Igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal

A mediano plazo, tenemos el firme propósito de que Transelec adquiera la certificación de la norma chilena NCh3262:2012 de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, impulsada por el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. Esta norma engloba transformaciones en diversas dimensiones de la labor organizacional, posicionando un sistema de gestión integrado que considera aspectos como: reclutamiento y selección, desarrollo de carrera, y representación

Por otra parte, hemos continuado trabajando para fomentar la inclusión de personas con discapacidad a nuestra compañía. En 2019 evaluamos cada puesto de trabajo, analizando las exigencias físicas, cognitivas y relacionales de cada cargo para sistematizar la información asociada a las principales características requeridas para ejecutar de manera satisfactoria las labores de determinado cargo. El objetivo de este análisis es garantizar la igualdad de oportunidades de aquellos/as profesionales que cumplan con los requisitos académicos, cognitivos y socio-relacionales, junto a las competencias técnicas de la posición, al tener un registro detallado de las limitaciones físicas y relacionales que podrían no ser un impedimento para que determinado profesional asuma una posición, evitando con ello sesgos asociados a la situación de discapacidad durante el proceso de selección.

equilibrada de mujeres y hombres en posiciones de responsabilidad y toma de decisión, entre otros. Para avanzar hacia la implementación y certificación de esta norma, el año 2020 realizaremos un diagnóstico que tendrá por objetivo levantar los principales focos de trabajo para que Transelec logre incorporar un sistema de gestión integrado que apunte a una cultura más igualitaria entre hombres y mujeres.



^{15/} Porcentaje respecto del total de trabajadores. ^{16/} Porcentaje respecto del total de trabajadores.

3. Vinculación con los colaboradores

Diálogo y escucha activa

Al igual que para el resto del país, el estallido social registrado en 2019 nos obligó a replantearnos nuestras prioridades. Si bien lo primero fue tomar las medidas necesarias para resguardar la integridad de nuestros colaboradores, enseguida surgió la necesidad de buscar una instancia que permitiera hablar de lo que estaba pasando en las calles y de cómo cada uno de los integrantes de la empresa estaba viviendo esa realidad. Por ello organizamos las jornadas de reflexión Por un Chile más Inclusivo, que se llevaron a cabo con varios grupos de interés, entre ellos contratistas, empresas pequeñas y medianas que nos proveen servicios, para comunidades y nuestros colaboradores, estas últimas son las que se detallan en esta sección.

🔍 Ver información sobre los diálogos Por un Chile más Inclusivo en pág.6.

Voluntariado

Contar con un programa de voluntariado formal era un anhelo de muchos colaboradores de Transelec. En 2019 conectamos esta aspiración con la naturaleza e iniciamos una reforestación, junto a 25 voluntarios, plantando especies nativas en el Santuario de la Naturaleza Quebrada de la Plata, ubicado en la Región Metropolitana.

De la misma manera, en invierno de 2019, un grupo de colaboradores voluntarios de Transelec junto a personal de CONAF y profesionales y estudiantes de la Universidad de Concepción, plantaron los primeros copihues - flor nacional de Chile – en el marco del proyecto de restauración ecológica que desarrollamos desde 2011 en la Reserva Nacional Nonguén ubicada en la Provincia de Concepción. Un total de 100 plantas de copihue se sumaron a los más de 1.000 árboles ya establecidos de especies nativas como roble, quillay y peumo.

🔍 Más información en pág. 66.

Por un Chile más Inclusivo

Durante los conversatorios se reconoció que en Transelec se trabaja en muy buenas condiciones, aunque se levantaron diversas ideas para seguir mejorando la calidad de vida de nuestros colaboradores.

Implementaremos las siguientes iniciativas:

1. Diseñaremos un programa integral para apoyar a nuestros colaboradores a tomar decisiones que les permitan llegar a la jubilación con niveles de ahorro adecuados.
2. Evaluaremos la situación financiera de nuestros colaboradores para identificar medidas preventivas y correctivas al sobreendeudamiento.
3. Incrementaremos la cobertura de los seguros complementarios de salud ya existentes.
4. Formalizaremos el trabajo remoto en aquellas posiciones donde sea factible.
5. Seguiremos promoviendo nuestros esfuerzos en diversidad e inclusión.
6. Continuaremos impulsando la iniciativa Súbete para que los colaboradores puedan compartir sus autos en sus trayectos hasta la oficina central.
7. Aumentaremos los beneficios al momento de tener un familiar directo con una enfermedad grave.
8. Haremos extensivas las actividades familiares de Transelec a quienes vivan en la misma casa que el colaborador.
9. Seguiremos generando espacios de diálogo entre las diferentes áreas de la compañía, con el objeto de abordar temáticas de diversa naturaleza y para presentar iniciativas que interesen a parte importante de los colaboradores y colaboradoras de Transelec.

Calidad de vida

Avanzamos en una mayor incorporación de nuestros valores – respeto, compromiso, excelencia e integridad – en el día a día de quienes trabajan en la empresa, ya que aspiramos a que la calidad de vida en el trabajo, nuestro clima organizacional y las relaciones laborales los reflejen.

Clima organizacional

Entendemos que para poner a las personas en el centro de la estrategia y contar con una buena salud en la organización, debemos tener líderes empoderados y un buen clima laboral. Por ello, desde hace una década realizamos mediciones cada dos años, aplicando una herramienta de clase mundial. Así, en 2018 – y por quinta vez – aplicamos la encuesta de salud organizacional OHI (Organization Health Index), de la Consultora McKinsey y que se lleva a cabo en distintas empresas en el mundo. Nos enorgullece haber obtenido 80 puntos, ya que más allá de posicionarnos por segunda vez consecutiva en el decil superior de evaluación a nivel mundial, reafirmamos el hecho de que los énfasis dados en el Programa de Liderazgo – innovación, cultura organizacional y flexibilidad – han sido los correctos.

A partir de los resultados se comenzó a desarrollar un plan de acción para acortar las brechas. Esta medición será aplicada nuevamente durante el segundo semestre del 2020.

Beneficios para nuestros colaboradores

En Transelec ofrecemos sueldos competitivos y beneficios acorde al mercado. El mínimo pagado a nuestros colaboradores es de US\$ 971, lo que representa un 148% más que el sueldo mínimo.

Adicionalmente, contamos con un programa de incentivos alineado al cumplimiento de objetivos de nuestra Estrategia de Negocios. Todos nuestros colaboradores son evaluados en temas de desempeño.

En tanto, algunos de los beneficios que ofrecemos son:

→ Flexibilidad: Previo al estallido social se implementó el horario flexible en la oficina central, el que permite que todos los colaboradores pueden adelantar su ingreso

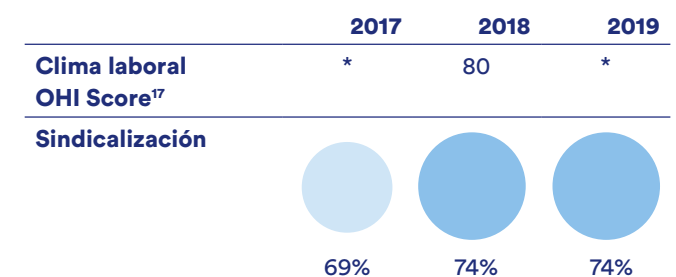
y su salida en 30 minutos. Lo que partió como una iniciativa piloto, hoy ya está plenamente incorporada y es muy valorado. La jornada reducida de los días viernes, la cual se mantiene durante todo el año, también tiene una gran aceptación, tal como los días puente, en caso de ser feriado el día martes o jueves.

→ Vida sana y actividad física: desde el 2011 contamos con un programa de gimnasia de pausa que se ejecuta en Santiago y regiones. Igualmente contamos con el Club Transelec, que desarrolla actividades de recreación, deporte y cultura con la modalidad de 1+1, en el que la empresa aporta el mismo monto que los colaboradores.

→ Integración de la familia: por noveno año consecutivo se realizó en Santiago y regiones el Open Day, una jornada en la que Transelec abre las puertas de sus oficinas para que los hijos de nuestros colaboradores conozcan el lugar donde trabajan sus padres. En la misma línea, realizamos una celebración de Navidad para los colaboradores y sus familias. En esta oportunidad además se incluyeron nuestros contratistas cercanos.

Relaciones sindicales

En 2019 un total de 416 personas, un 74% de los colaboradores, se mantuvieron en los dos sindicatos que existen dentro de la compañía. Potenciar buenas relaciones laborales, construyendo confianza con todos los colaboradores y sus líderes sindicales, es un trabajo permanente. Para ello mantenemos nuestra política de puertas abiertas con los dos sindicatos de la empresa y abordamos distintos temas del ámbito laboral en reuniones periódicas y buscando soluciones en la que todos saquen provecho. Durante el 2020 está previsto una negociación colectiva con el sindicato SINATRAN.



¹⁷/ Encuesta realizada cada dos años por la consultora internacional McKinsey.

100% de nuestras empresas contratistas han sido evaluadas en su desempeño laboral.

4. Compromiso con los contratistas

Condiciones Laborales

Nuestra cadena de suministro está integrada por 2.627 trabajadores de nuestras empresas contratistas.

Principalmente se desempeñan en operaciones de líneas de alta tensión y subestaciones, desarrollo de nuevos proyectos donde existe una gran especialización, y en tareas de alimentación, aseo y mantención de jardines y edificios.

En el contexto del estallido social, una de las principales preocupaciones de la sociedad y también de quienes trabajan en Transelec fueron sobre las condiciones de trabajo y calidad de vida de los contratistas de servicios. Estamos conscientes de que detrás de cada una de estas empresas hay trabajadores y familias, por lo que asumimos nuestro compromiso por brindarles un trato digno y responsable.

Monitoreo de condiciones laborales

Supervisamos permanentemente el desarrollo de nuestros proyectos de inversión mediante inspecciones periódicas de nuestro personal en obra. Se revisan instalaciones, equipos y herramientas utilizadas en la construcción; pero también se monitorea la jornada laboral, el tipo y calidad de los vehículos de transporte desde y hacia sus lugares de descanso y, en general, todos los lugares de trabajo de los contratistas. Ello además busca verificar y hacer cumplir la normativa de Transelec, la ley laboral y los compromisos adquiridos por cada contratista en cuanto a la calidad de vida de sus trabajadores.

Por un Chile más Inclusivo

En los diálogos realizados post estallido social uno de los aspectos que apareció con fuerza fue la preocupación por las condiciones laborales de los trabajadores de nuestras empresas contratistas.

Las iniciativas que estamos implementando son:

1. Impulsaremos la adopción de un salario ético para los trabajadores de nuestras empresas contratistas. El monto y el plan de cómo alcanzarlos será definido en conjunto con nuestros principales contratistas.
2. Incorporaremos a nuestros contratistas permanentes a las actividades sociales de la compañía.
3. Avanzaremos para velar por que nuestros contratistas tengan acceso a condiciones de trabajo similares a las de los colaboradores de Transelec (baños, lugares para alimentación, vestimenta y equipamiento).
4. Implementaremos mecanismos para compartir y facilitar a los contratistas el uso de nuestra infraestructura deportiva, recreacional y laboral.
5. Mediante el encargo de trabajo apoyaremos aquellas empresas contratistas más afectadas por la contingencia social.

Ver información en pág. 6.

Empresas contratistas como socios de negocio

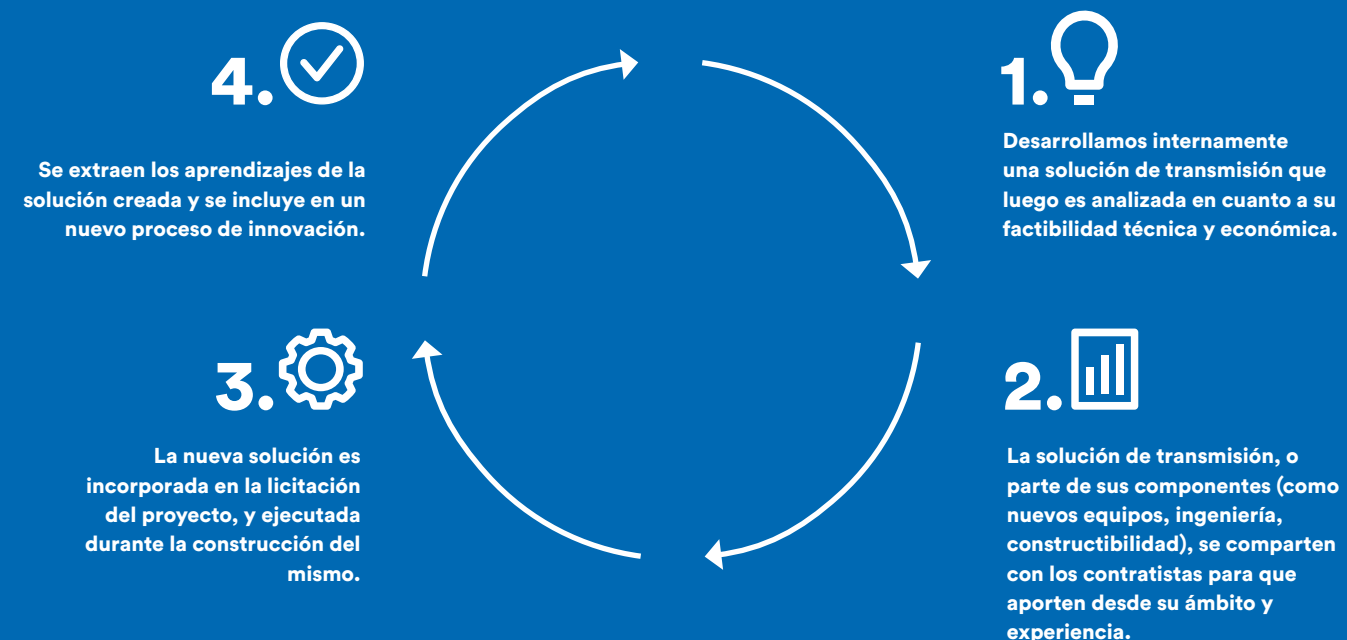
Desarrollamos una relación de partners de negocio con nuestros contratistas de operación y construcción, algo que no es habitual en las grandes empresas.

Incubando la innovación con los contratistas

Hemos desarrollado instancias formales de innovación y co-creación desde la etapa de licitación hasta el diseño y construcción de los proyectos. Durante el diseño detectamos las posibles innovaciones, luego se inicia el proceso de innovación en sí, que es revisado en conjunto con el contratista para verificar las posibilidades de ejecución, su plazo y costos asociados. De esta manera, y al momento de licitar el proyecto, la innovación ya

está incluida en los contratos. Este proceso ha permitido que las ofertas de Transelec sean mas competitivas, ganar licitaciones y que los proyectos se desarrollen en plazos mas acotados. Las iniciativas adjudicadas durante 2019 y 2020 en parte se lograron gracias a las diferentes iniciativas de innovación consideradas en las soluciones de transmisión de la compañía (ver infografía).

Innovación junto a contratistas de proyectos



Estándares de sostenibilidad en empresas contratistas

Las empresas contratistas son clave al momento de asegurar la calidad de los servicios de transmisión que prestamos a nuestros clientes y al país completo. Por años, hemos constatado que contar con relaciones de confianza, respeto y mutuo beneficio son las bases de una estrategia donde efectivamente todos ganamos.

En 2018 desarrollamos una iniciativa para resguardar que se alineen con las políticas y estándares de nuestra compañía. Este Programa de Gestión Sostenible de Proveedores (GESPRO) define los principios y comportamientos que se esperan de todos quienes participan en los procesos de compras de bienes y contratación de servicios. Su objetivo

es ser garante de una gestión con igualdad, transparencia, excelencia y calidad, estimulando prácticas éticas y de responsabilidad social y ambiental. Durante 2019 realizamos charlas con proveedores y contratistas en las distintas regiones para apoyar su difusión.

Adicionalmente los proveedores y contratistas deben conocer y aceptar la Política de Abastecimiento de Transelec que incluye el compromiso por la transparencia en los procesos de abastecimiento, el desarrollo de proveedores locales y empresas PYME, así como el cuidado del medio ambiente y responsabilidad social.

Más información en pág. 80

5. Seguridad y salud ocupacional

Estamos comprometidos transversalmente con la seguridad y salud ocupacional. Asimismo, evitamos toda situación que pueda provocar lesiones y enfermedades profesionales a nuestros trabajadores y contratistas. Ninguna meta o emergencia operacional justifica que un colaborador interno o externo, o un miembro de la comunidad sea afectado en su dignidad o expuesto a riesgos no controlados.

Safety Intelligence

Si bien nuestros resultados de seguridad en el trabajo – tasa de siniestralidad, gravedad, frecuencia y accidentabilidad – están muy por debajo de la media nacional y del rubro industrial EGA (Electricidad, Gas y Agua), esta buena noticia nos plantea el desafío de no solo mantener este desempeño, sino que incluso de mejorarlo. Esto incluye al personal propio y contratistas.

Para el 2020 este desafío será aún más grande, ya que aspiramos a construir una estrategia de *Safety Intelligence*. Esto significa incorporar inteligencia de datos y nuevas tecnologías para analizar y obtener información de calidad, con base empírica, para poder mejorar estos índices. Para ello vamos a diseñar un sistema de captura de datos de temas como peligros, eventos, alertas y deficiencias de seguridad logrando así una toma de decisiones más certera y preventiva.

Estándar de seguridad

Desde la implementación del Modelo de Cultura de Seguridad en 2017, nos hemos replanteado la forma de gestionar la seguridad y salud ocupacional. Esto ha implicado revisar constantemente los inventarios de riesgos, reforzar la reflexión sobre la efectividad de los mecanismos de defensas, mejorar nuestra comunicación y refuerzo positivo, así como cultivar una conciencia compartida respecto de

los riesgos más importantes, el trabajo con comités paritarios, sindicatos, organizaciones gremiales, academia, etc.

La estrategia de control de riesgos que estamos desarrollando incluye cinco aspectos que forman parte de nuestro Modelo de Cultura de Seguridad:

- Consenso sobre los riesgos más importantes y que son una amenaza para la organización.
- Desarrollo de una cultura cuestionadora e interrogativa, transparente y justa, que permita crear espacios de confianza, favorables al desarrollo de prácticas de buen discernimiento o juicio, y rigor.
- La participación de todos, el liderazgo de la dirección: esto implica que todos debemos ser portadores de la estrategia de prevención de los accidentes más graves.
- Equilibrio entre lo planificado y lo que sucede en terreno o en la primera línea de trabajo.
- Atención permanente a los tres pilares de la seguridad: técnica o de oficio; sistemas de gestión; factores humanos y organizacionales.

Metas seguridad en el trabajo 2019

Disminuir la tasa de accidentabilidad a

0,4

Disminuir la tasa de siniestralidad a nivel

14

Mantener

0

fatalidades, al igual que en los últimos 16 años

En 2019 alcanzamos el menor índice de accidentabilidad y siniestralidad de los últimos 10 años.

Nuestros objetivos

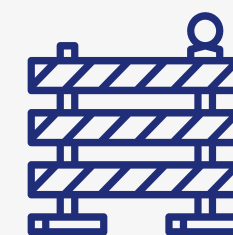
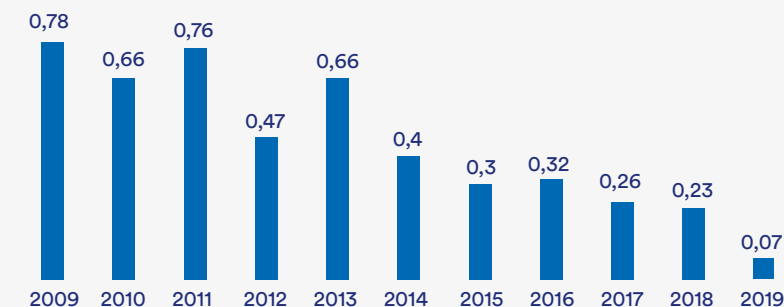
Desde 2018 los objetivos han estado orientados a reforzar la gestión en actividades de alto riesgo (conducción, trabajo en altura y trabajo en equipos y líneas energizadas), la salud ocupacional, la sistematización del Modelo de Cultura de Seguridad y el cumplimiento de metas de seguridad en el trabajo (accidentabilidad y siniestralidad). Estos cuatro objetivos son apalancados por distintas iniciativas, las cuales se miden y verifican en determinados intervalos.

Para el año 2020 los focos principales de gestión, aprobados por la alta dirección a través del Sistema de Gestión Integrado, son:

1. Gestión de seguridad basada en datos o *Safety Intelligence*.
2. Implementación del protocolo de sanción y reconocimiento de la compañía.
3. Instrucción integral para desarrollar las competencias en nuestros trabajadores y permitir un equilibrio justo entre una organización normativa y la correcta planificación. Esto es de gran relevancia en situaciones complejas causados por agentes perturbadores (como por ejemplo en emergencias operacionales).
4. Certificación ISO 45001, migrando desde la norma OHSAS 18001 al estándar superior.

Tasa de accidentabilidad

Promedio de trabajadores



En los últimos

16 años

no hemos tenido que lamentar ninguna fatalidad de un colaborador o contratista.

Fuimos reconocidos por la Asociación de Proveedores Industriales (APRIMIN) por nuestro desempeño en seguridad.

Uno de los logros más destacados a diciembre 2019 son las 5.544.001 HH sin accidentes con tiempo perdido de la Vicepresidencia de Ingeniería y proyectos.

Nuestras comunidades

Nos esforzamos por construir vínculos de confianza y de mutuo beneficio con las comunidades y autoridades locales. También nos esmeramos por comprender y apoyar el contexto social donde operamos, reconociendo la riqueza de la diversidad en cada uno de estos lugares.

1. Vinculación local

Escucha activa con la comunidad

Cada vez se manifiesta una mayor exigencia de la sociedad, con una ciudadanía que está más empoderada, lo que en 2019 se expresó en un estallido social en el mes de octubre con una crisis sociopolítica que continúa al 2020.

Para Transelec es clave consolidar nuestro Modelo de Relacionamiento Comunitario de mutuo beneficio y que considera procesos de participación temprana, colaboración a través del diálogo y proyectos de inversión social participativos.

El movimiento ciudadano puso a prueba nuestra estrategia de relacionamiento, tanto en la relación de confianza con las comunidades como con la inversión social. A raíz del estallido social se diseñó el plan Iniciativas por un Chile más Inclusivo, en el que establecimos seis compromisos en el ámbito comunitario. (ver destacado).

2020 será un año muy desafiante para la compañía en este sentido. Habrá un alto nivel de tensión social y política, en el que tendremos la oportunidad, desde nuestro trabajo en terreno con comunidades de todo Chile, de contribuir a la resolución del actual conflicto social, y de aportar de forma concreta a la construcción de un país más inclusivo y menos desigual. Esto requerirá duplicar los esfuerzos realizados hasta hoy, con el fin de mantener la licencia social para construir y operar que hoy tenemos.

Por un Chile más Inclusivo

En los diálogos realizados post estallido social se reconoció al apoyo que hacemos a la electrificación del país, al desarrollo local y el mejoramiento de la calidad de vida. Ahora más que nunca debemos redoblar nuestros esfuerzos para seguir apoyando el desarrollo del país.

Las iniciativas que estamos implementando son:

1. Impulsaremos diálogos abiertos con nuestras comunidades para compartir miradas con respecto a la situación actual del país, la región y la comunidad.
2. Fortaleceremos nuestro programa de inversión social, incrementando la participación de la compañía en una serie de comunidades en zonas urbanas cercanas a nuestras subestaciones.
3. Implementaremos un programa de asistencia técnica para levantar recursos y contribuir a solucionar problemas de infraestructura o de acceso a servicios básicos de la comunidad.
4. Incorporaremos un nuevo foco de participación ciudadana y educación cívica a nuestro programa Ideas con Energía.
5. Unificaremos y escalaremos los diversos esfuerzos de reciclaje en nuestras oficinas.
6. Crearemos un Comité de Vinculación Social, que será el catalizador de iniciativas de aporte a la sociedad, voluntariado, participación y apoyo a la sociedad civil.

Ver información sobre los diálogos Por un Chile más Inclusivo en pág. 6.

Diálogos para una mejor inversión social y un mejor proyecto

El construir una relación de confianza, cercana, en la cual se puede dialogar de igual a igual, y en la que se escucha atenta y constantemente a la comunidad para mejorar la construcción y operación de proyectos, así como el diseño e implementación de programas de inversión social, está en el ADN de nuestra estrategia de relacionamiento y es uno de nuestros principios fundamentales.

Para lo anterior contamos con dos instancias formales de diálogo: las mesas de trabajo de inversión social para la operación, y la participación ciudadana anticipada para los proyectos.

A) Inversión social en la operación

Mesas de trabajo en comunidades priorizadas

En las comunidades en las que se realiza inversión social existen mesas de trabajo empresa-comunidad constituidas formalmente. Se reúnen de forma quincenal y en ellas se tratan, principalmente, los siguientes temas:

- a) Definición y diseño de los proyectos de inversión social que se implementarán en la comunidad.
- b) Seguimiento al desarrollo y avance de dichos proyectos, así como al cumplimiento de compromisos mutuos.
- c) Resolución de dudas y/o controversias menores derivadas de la operación de las subestaciones.
- d) Definición de instancias de comunicación formales con la comunidad ampliada, para dar a conocer los principales aspectos de la relación de la compañía con ellos, y del desarrollo de proyectos de inversión social.
- e) Definición, diseño e implementación de hitos asociados a proyectos (principalmente inauguraciones), y de instancias de convivencia.

Durante 2019 se implementaron mesas de trabajo en las siguientes comunidades y las subestaciones (SE) correspondientes: Quillagua (SE Frontera), Nogales (SE Nogales), Polpaico (SE Polpaico), Cerro Navia (SE Cerro Navia), Alto Jahuel (SE Alto Jahuel), Rincón de Pataguas (SE Ancoa), Charrúa (SE Charrúa), Culenco (SE Entre Ríos), Comunidad Mapuche Juan Huenchumil Quintupil (SE Cautín), Rucaco (SE Ciruelos).



B) Diálogo en los proyectos

Participación ciudadana anticipada

El diálogo con comunidades para el desarrollo de proyectos se ejecuta formalmente a través de los procesos de participación ciudadana anticipada voluntaria. Por política de la compañía, se implementan en todos los proyectos de subestaciones y líneas de transmisión que requieren ingresar al Sistema de Evaluación Ambiental. Se llevan a cabo antes del ingreso del instrumento de evaluación (DIA o EIA), y tienen como objetivo comunicar de forma anticipada el desarrollo del proyecto a las comunidades del área de influencia, además de levantar información relevante para que su diseño genere el menor impacto socioambiental posible.

Durante el año 2019 se ejecutaron procesos de participación ciudadana anticipada en los siguientes proyectos: subestación Aconcagua, subestación Lastarria, ampliación subestación Ciruelos, subestación Frutillar, Sistema de Transmisión Tineo – Ancud y subestación Nueva Ancud.

Adicionalmente, y a raíz del estallido social, se realizó una instancia de reflexión en conjunto con los consultores que trabajan en terreno con nuestras comunidades (ver destacado). Durante el primer semestre de 2020 se realizarán diálogos comunitarios abiertos en las comunidades estratégicas como parte del plan Por un Chile más Inclusivo (ver destacado).

Jornada de reflexión para abordar el relacionamiento comunitario

En el contexto del estallido social ocurrido en 2019 y la necesaria reflexión posterior, creamos un espacio de diálogo y aprendizaje que reunió a colaboradores y consultores de comunidades que se despliegan a lo largo de nuestro país, vinculados a las 20 comunidades con quienes interactuamos. Su objetivo era entender la realidad que se vivía en ese momento en cada localidad, las que están muy dispersas, incluyendo zonas rurales, urbanas, territorios indígenas, zonas desérticas y comunas aisladas.

Las conclusiones de este primer espacio de reflexión fueron:

1. La necesidad de abordar temáticas que hasta hoy no se contemplaban por ser rol del Estado.
2. La importancia de fortalecer los procesos de participación ciudadana en el desarrollo de proyectos de inversión social, ampliando el diálogo a más dirigentes, asociaciones y vecinos. Ello, como una forma efectiva de afrontar la crisis de legitimidad política que afecta a los grupos de interés clásicos de relaciones comunitarias.
3. La importancia de incluir a los jóvenes como grupo específico a abordar, tanto en actividades de relacionamiento comunitario como en inversión social.
4. La necesidad de pasar de ser “buen vecino” a ser “agente de cambio”, y el impacto positivo que genera ser articuladores para la obtención de recursos adicionales.
5. La importancia de replicar este mismo proceso de diálogo abierto en las comunidades con la participación de dirigentes y vecinos.

Incidentes sociales

En 2019 no tuvimos que lamentar ataques violentos a nuestras instalaciones y proyectos, a pesar de que varios de ellos están instalados en territorios de alta complejidad. Lo anterior, gracias a la relación de confianza construida con dirigentes y vecinos, y a nuestro amplio plan de inversión social que busca aportar al desarrollo local. Gracias a ello, contamos con un alto nivel de aprobación de los vecinos. En segundo lugar, todo lo ocurrido hasta el día de hoy, nos ha motivado a reflexionar en torno a cómo la compañía actualiza, profundiza y perfecciona esta estrategia. La idea es ampliar el número de comunidades intervenidas, profundizar los lazos de confianza construidos y aumentar el impacto de la cartera de proyectos de inversión social, contribuyendo de forma real y concreta al desarrollo local y comunitario.

Solo lamentamos dos eventos que detuvieron momentáneamente la construcción del proyecto de la subestación Río Malleco. El primero fue en febrero, con intervención en faena de la comunidad indígena Cacique José Millacheo Levio, la que tenía como propósito dar visibilidad a su emergente organización, en vías de constitución en la CONADI. Exigían ser considerados por la empresa en un marco de colaboración, y mientras no ocurriese lo anterior, impedirían el desarrollo normal del proyecto. Se mantuvo el diálogo de manera permanente durante dos semanas y se acordó conformar una mesa de trabajo que, en el plazo máximo de un mes, permitiese lograr acuerdos de colaboración mutua. Uno de los requisitos para sentarse a conversar fue deponer cualquier movilización en faena por parte de la comunidad.

Como resultado de esta instancia se firmó el Convenio de Colaboración 2019 – 2021, que incluye el desarrollo de proyectos de inversión social en los ámbitos agrícola, ganadero y de mejoramiento de viviendas. Ello ha permitido establecer un relacionamiento cotidiano y de confianza con uno de los grupos más radicales de la zona de Collipulli - Ercilla, activistas de la causa mapuche.

El segundo evento ocurrió en mayo y fue activado por un pequeño grupo perteneciente a otra comunidad indígena llamada Chequenco José Millacheo Levio, quienes de manera más radical restringieron el acceso a la instalación de faena. Inicialmente plantearon que depondrían la toma sólo tras satisfacer sus exigencias, a lo que se respondió que, de mantener esta forma de manifestación, la empresa cerraría cualquier opción futura de colaboración. Una vez minimizada la manifestación violenta e instalado un diálogo más propositivo, se estableció una mesa de trabajo para construir un plan de relacionamiento y colaboración con beneficios mutuos. Es así como se lograron acuerdos con un programa de trabajo anual, del mismo tenor al alcanzado con la comunidad llamada Cacique José Millacheo Levio, el cual ha permitido construir un relacionamiento propositivo y respetuoso.

2 incidentes con la comunidad, ambos en proyectos, y resueltos mediante el diálogo.

Mecanismos formales de comunicación

En 2019 implementamos nuestro Sistema de Gestión de Comunicaciones, el que permite responder a una solicitud, consulta o requerimiento documentado y estandarizado. Rige para todos los proyectos e instalaciones de Transelec, y en particular en las gerencias zonales. Permite enfrentar los desafíos de convivencia en el territorio y generar relaciones de confianza con las comunidades, además de trabajar de forma innovadora durante los procesos de diseño, desarrollo, construcción y operación de los proyectos.

Para su puesta en marcha se capacitó en terreno a nuestros colaboradores, mejorando nuestra interacción para atender las preocupaciones de la comunidad, disminuyendo la posibilidad de que pequeños roces o controversias escalen a conflictos de alto riesgo.

En 2019 se ingresaron 39 comunicaciones, de las cuales un 80% fueron resueltas en el período.

2. Agente de cambio en las comunidades donde operamos

Acción social con la comunidad

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

Nos hemos esforzado y trabajado incansablemente por construir relaciones de confianza con las personas que viven en las comunidades del área de influencia de nuestra operación y donde estamos desarrollando nuevos proyectos. Sentimos y creemos que nuestro plan de inversión social ha sido un aporte efectivo para aportar al desarrollo local y comunitario en las más de 21 comunidades y 40 organizaciones – el doble que en 2018-, beneficiando a más de seis mil personas. Sin embargo, Chile cambió, y a raíz de esto surgió la necesidad de reflexionar en torno a cómo fortalecer esta estrategia en un contexto de crisis sociopolítica.

Es un desafío importante evaluar la ampliación de ciertos focos y objetivos de trabajo, como, por ejemplo:

- Avanzar de resolución de necesidades básicas a problemas estructurales (de fondo) que son responsabilidad del Estado pero que este no abordará en el corto plazo. Lo anterior no desde el rol de financiamiento de grandes iniciativas, sino que, apoyando decididamente a la comunidad en el diseño y desarrollo de proyectos, el involucramiento de nuevos actores (asociatividad) y poniendo a disposición todas las redes y capacidades técnicas de la compañía.

- Profundizar los procesos de capacitación y fortalecimiento de capacidades, para empoderar aún más a los dirigentes sociales y fortalecer su liderazgo.
- Promover la cohesión social desarrollando procesos de diseño, validación y desarrollo de proyectos de inversión social aún más participativos en los que la comunidad en general se sienta ampliamente representada.
- Emparejar la cancha, avanzando desde un diálogo enfocado en la “voluntariedad” hacia uno enfocado en el de “justicia” y el reconocimiento a los derechos de la comunidad. Progresar en una mayor corresponsabilidad en la construcción de una mejor comunidad.

En resumen, se requiere fortalecer y profundizar todo lo bueno realizado hasta hoy, con el fin de insertarse en la comunidad como un actor dialogante, transparente y articulador. Ello, en el sentido de contribuir a la redistribución más equitativa del poder, ayudando a disminuir la deuda que se tiene con nuestras comunidades en término de invisibilidad, el abandono, la vulnerabilidad ambiental y la pobreza.

Logrando lo anterior se cumplirá la meta de ser un aporte al desarrollo del país a nivel nacional mediante el core del negocio, y a nivel local mediante la inversión social y el desarrollo comunitario.

Ver información sobre alianzas con la comunidad en pág.56.

21 comunidades y 40 organizaciones vecinales y más de 6.000 beneficiados forman parte de nuestra red de acción social.



Ideas con energía

A raíz del estallido social decidimos cambiar el foco del programa Ideas con Energía, reemplazando la educación en energía y medio ambiente por una participación ciudadana y educación cívica. Esto se concretará aportando recursos para el desarrollo de un proyecto de inversión social en la escuela. Deberá ser ideado, diseñado, elegido (mediante elecciones abiertas) y ejecutado por toda la comunidad escolar mediante el ejercicio de la democracia, promoviendo la educación cívica. Así se promoverá la generación de acuerdos mediante el dialogo desde la escuela.

Parque Javiera Carrera más verde e iluminado

La línea de alta tensión Lo Aguirre - Cerro Navia, que pasa por las comunas de Pudahuel y Cerro Navia, en la Región Metropolitana, es un ejemplo de sostenibilidad en lo social y ambiental ya que su diseño incluyó una especial consideración por el impacto visual y las molestias de la infraestructura en lugares urbanos.

Durante 2019 habilitamos en el Parque Javiera Carrera una serie de mejoras que fueron ideadas y diseñadas en conjunto con la comunidad y el municipio de Cerro Navia en un amplio proceso participativo. Como resultado del proceso construimos más de 2.500 m² de áreas verdes, espacios con juegos para niños, 11 puntos de rehabilitación paisajística y 57 luminarias solares, la reposición de la señalética del parque, así como reparaciones viales en sus inmediaciones. Medidas que fueron muy valoradas por la comunidad.

Todos los trabajos se insertan en un concepto de largo plazo que se ha diseñado en conjunto con la autoridad local (Municipalidad de Cerro Navia).

🔍 Ver información sobre alianzas con la comunidad en pág. 56.

Cuidado del medio ambiente

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

1. Líneas eléctricas y territorio

A) Gestión ambiental

En Transec hacemos importantes esfuerzos para que nuestra actividad, ya sea operacional o en los nuevos proyectos, se desarrolle en armonía con el entorno. Con este objetivo nos hacemos cargo de todas las medidas necesarias para lograr un avance conjunto con las comunidades vecinas y el territorio.

El estallido social del 18 de octubre de 2019 nos hizo replantear nuestra visión, el que nos cuestionó y nos hizo revisar nuestro actuar de una manera más crítica. Además, tuvo repercusiones en lo normativo, ya que el Servicio de Evaluación Ambiental (SEA), del Ministerio de Medio Ambiente, congeló los plazos de evaluación de los proyectos en el SEIA. Esto no significó un mayor impacto para Transec ya que la tramitación sectorial de permisos no se vio afectada.



Incidentes ambientales

Transec, tanto internamente como con sus contratistas, tiene estipulado en su procedimiento interno de manejo de fugas y derrames que “toda fuga de sustancias o residuos peligrosos (en cualquiera de sus formas), deberá ser compensado ambientalmente por la unidad responsable. Como medida de compensación se considera: la reforestación, apoyo a la participación de instituciones o empresas ajenas a Transec con miras a la protección del medio ambiente, y otras medidas previamente aprobadas por el comité del Sistema de Gestión Integrado”.

En 2019 tuvimos dos incidentes no significativos por fugas por fallas técnicas en equipos del área de operación, los hechos no derivaron en algún proceso sancionatorio asociado a un incidente ambiental. Estos fueron:

- Fuga de gas SF6 en la subestación Entre Ríos, por un total de 8 kg.
- Fuga de gas SF6 en la subestación El Laurel, por un total de 3 kg.

Estamos implementando acciones para prevenir futuras fugas de dicho gas así como su disposición final segura en bodegas que está fuera de uso, buscando con ello disminuir riesgos. Igualmente, se está delineando una propuesta de compensación voluntaria por dichas emisiones de gases de efecto invernadero.

Líderes ambientales

Entre los años 2018 y 2019, se implementó un proceso interno de gestión del cambio, creándose como consecuencia la Subgerencia de Medio Ambiente. Esta nueva estructura considera un equipo de líderes en temas medioambientales, quienes cuentan con una amplia experiencia y se encargan de encabezar iniciativas asociadas a nuestra estrategia de sostenibilidad; asesorar ambientalmente nuevos proyectos; el manejo ambiental de activos en operación, entre otros aspectos. Si bien el proceso de cambio fue complejo y requirió esfuerzos de todas las áreas, esta nueva estructura permite tener un equipo con un amplio enfoque poniendo al liderazgo en el centro de las acciones.



0 incidentes operacionales con consecuencia ambiental significativa.



0 multas significativas por incumplimiento de leyes o regulaciones ambientales.

B) Biodiversidad y zonas protegidas

Mitigación desde el diseño

La biodiversidad, su cuidado y respeto son claves en las distintas etapas de nuestros proyectos. Son aspectos considerados y estudiados al momento de diseñar y seleccionar un trazado. La caracterización de los aspectos bióticos (línea base) son el primer insumo que permitirá retroalimentar, tempranamente, la ingeniería de los proyectos e introducir los ajustes que se requieran para resguardar el patrimonio natural que será intervenido.

En la etapa de operación incorporamos medidas preventivas para evitar la afectación de la rica biodiversidad que tienen algunos espacios naturales. Para ello trabajamos de manera coordinada con diferentes instituciones privadas y públicas, como por ejemplo con la CONAF, en la tramitación y cumplimiento de los planes de manejo comprometidos en la evaluación ambiental de nuestros proyectos.

Aportar al cuidado y respeto de la biodiversidad

Para ello hemos impulsado una serie de iniciativas de difusión, investigación y protección. Ejemplo de ellos es el compromiso vigente desde el año 2011 con la restauración ecológica en la Reserva Nacional Nonguén, a través del desarrollo de una unidad experimental en dicho lugar. En 2019, se efectuó una reforestación con plantas de Copihue – flor nacional y en estado de protección – en una jornada colaborativa con personal de CONAF y Transelec, dirigida por especialistas de la Universidad de Concepción.

En otra área protegida, el Parque Nacional Vicente Pérez Rosales, ubicado en la Región de Los Lagos, efectuaremos el recambio de la fuente de alimentación de la radioestación ubicada en su interior. Con ello se incorporarán energías renovables mixtas (solar y eólica), en reemplazo de energías fósiles, y se elimina el riesgo de incendios forestales por el uso de la línea eléctrica existente de 9 km.

Voluntariado restauración del bosque nativo



La Quebrada de la Plata, en Maipú fue declarada Santuario de la Naturaleza en 2016 por el Consejo de Monumentos Nacionales, mismo año en que un incendio lo destruyó en un 80%.

Nos sumamos a un grupo interdisciplinario e interinstitucional para lograr su restauración socio-ecológica. Más allá del aporte económico, estamos impulsando actividades de voluntariado junto a nuestros colaboradores, y así en el invierno de 2019 plantamos una superficie de 0,8 há. y más de mil árboles nativos como espino y quillay.

C) Interacción de aves con infraestructura eléctrica

Continuamos con nuestro compromiso con el cuidado de aves en la interacción de éstas con nuestra infraestructura eléctrica. Un ejemplo de ello fue el plan de rescate de la golondrina de mar en la subestación Lagunas, así como mediante la instalación de dispositivos para ahuyentar los loros trichahue en la S/E Don Héctor.

La golondrina de mar (*Oceanites oceanicus*) anida en el desierto y en su estado juvenil se desplaza a la costa. Sin embargo, se ha observado que la atracción lumínica desorienta a las aves, que terminan extraviándose. Este fenómeno se ha hecho más frecuente en la Región de Tarapacá, por lo que existen campañas para rescatarlas. Transelec se ha sumado a esta iniciativa, la que en 2019 rescató tres ejemplares bajo un protocolo establecido por el SAG.

D) Impacto visual y mantenimiento de franjas

Impacto visual

Es clave considerar el impacto visual en la etapa de diseño de los proyectos, ya que, dependiendo de su magnitud, existe la factibilidad de incorporar cambios o medidas de mitigación. Por ello avanzamos en definir las líneas de trazado buscando alternativas que generen el menor impacto. En la definición de un trazado también se consideran aspectos que son de interés de la comunidad, interacción que se genera en forma temprana con la comunidad en procesos de participación ciudadana anticipada.

Mantenimiento de franjas

El cuidado de nuestras franjas de seguridad es un tema de permanente preocupación para Transelec. Por ello, a partir del levantamiento de riesgo vegetal elaborado el año 2019, estamos evaluando mejores alternativas para dicha labor. Entre ellas está el usarlas de manera productiva con especies forrajeras para alimentación de animales, entre otras.

Compensación y reducción del impacto visual en la línea de alta tensión Lo Aguirre – Cerro Navia

Más allá del soterramiento de una parte de la línea de transmisión, y el uso de monopostes (que utilizan 90% menos de superficie), esta línea construida en 2017 es un ejemplo de integración de la sostenibilidad desde el diseño. En el Parque Javiera Carrera, atravesado en una parte por nuestra infraestructura, diseñamos y construimos 2.500 m² de áreas verdes que incluye espacios con juegos para niños, once puntos de rehabilitación paisajística y 57 luminarias solares. También incluyó la reposición de la señalética del parque, así como reparaciones viales en sus inmediaciones.

Todos los trabajos se insertan en un concepto de largo plazo que se ha diseñado en conjunto con la autoridad local (Municipalidad de Cerro Navia).

2. Cambio climático

Uno de los grandes desafíos actuales para la transmisión de energía es la adaptación al cambio climático. El impacto de los efectos agudos y crónicos de este fenómeno son cada vez más evidentes y, por tanto, inciden en la forma en que miramos actualmente al negocio y a nuestras operaciones actuales y futuras.

Estamos evaluando los riesgos, vulnerabilidades e impactos del cambio climático en nuestra infraestructura, y las medidas de mitigación y adaptación adecuadas que nos permitan, por un lado, mantener la seguridad de nuestras instalaciones y la continuidad del servicio y por otro, lograr la sostenibilidad en todos los ámbitos de nuestro trabajo, promoviendo además el respeto y la conservación del medio ambiente.

Adaptación al cambio climático

Durante 2019 terminamos el análisis integral de los riesgos asociados al cambio climático que pudieran afectar a nuestra infraestructura de transmisión eléctrica en Chile incluyendo el análisis de sesgo de escenarios climáticos y una caracterización de eventos futuros de amenazas. En base a los resultados del estudio (ver destacado) diseñaremos en 2020 una estrategia para abordar los riesgos de mayor impacto, implementando medidas para reforzar el sistema y mejorar la resiliencia de la infraestructura.

Mitigación del cambio climático

En 2019 desarrollamos un estudio para cuantificar nuestra huella de carbono y partir de este cálculo definir acciones para su disminución. Gracias a dicho trabajo se logró precisar y ampliar más el cálculo de nuestras emisiones de alcance 1 y 2, incorporando además el alcance 3. La base de cálculo se hizo en referencia al año 2018, aplicando la misma metodología para 2019.

El total de emisiones en 2019 alcanzó los 22.384 ton CO₂ eq., siendo un 55% las emisiones de alcance 3, generados principalmente por el uso de materiales (81%) y seguido por la generación de residuos (10%). Un 28% corresponde a emisiones de alcance 2, consecuencia del uso de energía eléctrica principalmente. Finalmente, un 17% de las emisiones son de alcance 1. Dentro de este alcance se identificó las emisiones fugitivas como la mayor fuente de emisiones GEI (44%), seguida por las de las fuentes móviles (42%) y en menor medida las fuentes fijas (14%).

Evaluación de la vulnerabilidad, impactos y adaptación al cambio climático de la infraestructura energética de Transelec

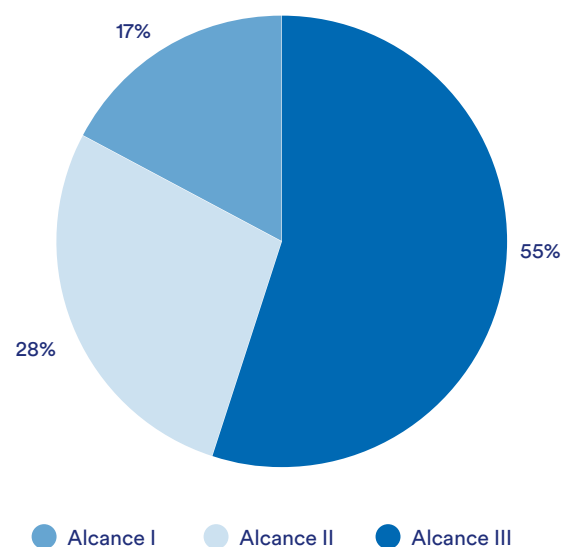
Estudio desarrollado conjuntamente por el Centro de Cambio Global UC (CCG-UC), el Centro de Investigación para la Gestión Integrada del Riesgo de Desastres (CIGIDEN) y el Centro de Energía UC. Analizó la historia de eventos climáticos relevantes ocurridos en Chile y su relación con el cambio climático y caracterizó los potenciales impactos que pudieran afectar a la infraestructura de Transelec S.A. a partir del año 2030 y hasta el 2100, definiendo las medidas y acciones de adaptación que se pueden implementar.

El estudio contempló el análisis de cinco tipologías de amenazas de origen climático: aluviones, vientos extremos, incendios, temperaturas extremas y falta de precipitaciones.

Las zonas con mayores amenazas al sistema de transmisión son dos:

1. La precordillera en la zona norte del país hasta la Región de Atacama, por una mayor frecuencia de eventos aluvionales, mayor intensidad de precipitaciones y/o aumento de la temperatura.
2. La zona central entre las regiones de Maule y Biobío, por una mayor frecuencia de temperaturas extremas, incendios y ausencia de precipitaciones.

Huella de carbono Transelec 2019



Emisiones de gases efecto invernadero¹⁸

Toneladas de CO₂ eq

Fuente de emisión.	2017	2018	2019
Alcance 1			
Incluye emisiones fugitivas, emisiones de equipos de combustión fijos y móviles.	683	3.134	3.627
Alcance 2			
Incluye consumo de electricidad, no así de pérdidas por transmisión.	6.309	6.459	6.358
Alcance 3			
Incluye residuos generados, viajes terrestres y aéreos, uso de materiales.	s.i.	13.615	12.399
Alcance 1+2	6.992	9.593	9.985

En relación al alcance 1, nos hemos propuesto reducir las emisiones de GEI consecuencia del uso del gas hexafluoruro de azufre (SF₆) utilizado como aislante. Durante 2019, contratamos una empresa especializada y acreditada para su eliminación – Hidronor – quienes dispondrán durante el año 2020 un total de 3.800 kg de dicho gas, así como los cilindros que lo contienen. Esto permitirá reducir el potencial de generación de 114 mil toneladas de CO₂ equivalente.

También continuamos con Súbete, una iniciativa que fomenta los viajes compartidos a nuestras oficinas corporativas en conjunto con otras empresas vecinas.

Entre 2018 y 2019 se realizaron 267 viajes, dejando de emitir en dicho período 0,6 toneladas de CO₂ eq., el equivalente al CO₂ fijado por 27 árboles en un año.

Gestión responsable de residuos

Debido a que los residuos son un generador importante de GEI de alcance 3, trabajamos durante varios años para minimizar su generación, asegurar su gestión responsable y darles valor. En 2017 definimos metas de reciclaje para residuos peligrosos y no peligrosos en las áreas de Operaciones y Proyectos. Ejemplo de ello es el reciclaje de madera, acero, material excedente de excavación en la construcción de nueva infraestructura y que son reutilizados.

En 2019, tanto en operación como proyectos, se generaron 133 toneladas de residuos industriales peligrosos, un 69% fue reciclado. Igualmente, 676 toneladas de residuos industriales no peligrosos, un 82% fue reciclado.

^{18/} Las cifras de los años 2017 y 2018 no coinciden con las publicadas en años anteriores, debido a la mejora en la estimación de nuestra huella de carbono.

114 mil toneladas de CO₂ equivalente se reducirán gracias a la eliminación controlada de Gas SF₆ durante 2020.

Colaboración y alianzas para crear valor

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

1. Colaboración con nuestros grupos de interés

Relacionamiento, comunicación y participación

Para nosotros es clave construir y mantener una relación fluida y de confianza con nuestros grupos de interés, entregándoles información clara y oportuna acerca de nuestro quehacer. Ello nos permite evaluar y definir de mejor manera las prioridades y estrategia del negocio.

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

Para entender como nos evalúan nuestros grupos de interés, aplicamos cada dos años una Encuesta de Reputación Corporativa. En la última versión aplicada, en 2018, participaron en total más de 300 personas, de las cuales 30 fueron entrevistadas en profundidad. Los participantes fueron colaboradores, clientes, mundo financiero, reguladores, legisladores, líderes informados, comunidades, propietarios de terrenos y contratistas. Este instrumento nos permite evaluar su opinión con respecto a nuestro desempeño en siete dimensiones del negocio: oferta, innovación, trabajo, integridad, ciudadanía, liderazgo y finanzas. Cada año identificamos nuestras brechas y establecemos planes de acción para acortarlas.

Esperamos aplicarla nuevamente en 2020, año en que la pandemia de COVID 19 puede interferir en esta planificación por lo que estamos en estos momentos reformulando este instrumento.

Participamos en 17 instancias y organizaciones de ámbitos como el sector eléctrico, la sostenibilidad, empresarial y la academia

Radiografía de nuestros grupos de interés

¿Quiénes son?	¿Cómo nos relacionamos?	Sus principales intereses y preocupaciones
Accionistas		
100% de la propiedad pertenece a cuatro accionistas: Canadian Pension Plan Investment Board, British Columbia Investment Management Corporation, Public Sector Pension Investment Board y China Southern Power Grid International.	Reuniones telefónicas y presenciales todos los meses, tanto en Chile como en Canadá, videoconferencias programadas, reportes y Memoria Anual.	→ Generación de Valor Sostenible sustentado en los 5 pilares de la estrategia de la compañía. → Ser un aporte al desarrollo de Chile.
Autoridades y entidades reguladoras		
La compañía se relaciona principalmente con las siguientes entidades reguladoras: ministerios de Energía y Medio Ambiente, Comisión Nacional de Energía (CNE), Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC), Comisión para el Mercado Financiero (CMF) y Coordinador Eléctrico Nacional (CEN). A nivel político, Transelec se relaciona con los miembros de la Comisión de Minería y Energía del Senado y de la Cámara de Diputados, así como con el Ministerio del Interior y los intendentes y gobernadores regionales, además de los Secretarios Regionales Ministeriales de Energía y otras carteras.	Reuniones presenciales cuando se requieren, entrega de información del quehacer de la compañía a través de newsletter corporativo mensual, Memoria Anual, Reporte de Sostenibilidad y sitio web, realización de eventos corporativos como seminarios y visitas a subestaciones. El relacionamiento se produce cuando la empresa invita, cuando es invitada a exponer su posición, o cuando se solicitan audiencias mediante la Ley de Transparencia.	→ Ciudadanía → Calidad de servicio → Que Transelec sea un buen ciudadano → Nuevos proyectos
Clientes		
Están compuestos principalmente por los clientes no regulados (como por ejemplo empresas mineras) que requieren una línea de transmisión para el desarrollo de sus proyectos, y las empresas generadoras de diferentes tipos de energía que necesitan conectarse al sistema de transmisión. En el último tiempo han cobrado relevancia las Energías Renovables No Convencionales (ERNOC), que usualmente cuentan con poco tiempo para conectarse al sistema.	Reuniones con cada cliente cuando es necesario; desayunos para conversar acerca de soluciones y temáticas de interés; entrega de información de la compañía a través del newsletter corporativo mensual; Memoria Anual; sitio web; presencia en eventos relevantes del sector eléctrico y publicaciones en medios de comunicación nacionales y regionales.	→ Tiempos de respuesta → Transparencia → Liderazgo → Calidad de servicio

Colaboradores y contratistas

Los colaboradores son todos quienes trabajan en forma directa en Transelec, y cuyo desempeño es clave para alcanzar el cumplimiento de las metas de la empresa. Actualmente, este grupo está compuesto por 562 personas.

- 1. Con los colaboradores nos comunicamos a través de talleres, jornadas de trabajo, desayunos con el Gerente General, boletines zonales, newsletters, revista El Trasmisor, Transelec TV, intranet y sitio web, entre otras.
 - Calidad del empleo
 - Seguridad
 - Liderazgo de la compañía

Los contratistas suman 2.627 personas, quienes se desempeñan de forma indirecta en Transelec en cuatro áreas.

- 2. Con los contratistas nos relacionamos mediante talleres de capacitación, jornadas de trabajo, folletería temática y relación directa a través de los ITOS correspondientes con el Área de Proyectos de la compañía.

Comunidades

Transelec cuenta con cerca de 10 mil kilómetros de líneas. Si bien para nuestra compañía las comunidades están compuestas por todos los habitantes de las localidades, asentamientos, pueblos y ciudades aledaños a sus instalaciones, hemos priorizado más de 20 comunidades con las cuales nos relacionamos directamente y de forma continua. Las comunidades consideran también a las autoridades vecinales o comunales.

- Mesas de trabajo con dirigentes vecinales y autoridades locales, programas y proyectos de inversión social, actividades de participación ciudadana anticipada y formal para proyectos, distribución de boletines zonales con información relevante, presencia en radios locales, visitas de las comunidades a las subestaciones, publicaciones en medios de comunicación, entre otros. Contamos con un Sistema de Gestión de Comunicaciones para atender las consultas, sugerencias y reclamos de las comunidades.
 - Aporte al desarrollo local
 - Acceso a la información respecto a impactos socioambientales de la compañía, así como medidas de mitigación y compensación en caso de aplicarse.

Propietarios de terrenos

Corresponde a los propietarios de los predios donde están emplazadas las líneas de transmisión de Transelec. Se trata de un grupo de interés que previamente no abordábamos de manera explícita.

- Directamente a través de las actividades de mantenimiento, campañas educativas, como por ejemplo de Prevención de Riesgos Eléctricos, así como información sobre la compañía, y deberes y derechos de los propietarios. A partir del año 2018 implementamos un Modelo de Relacionamiento con Propietarios que explicita las instancias de comunicación e incorpora mecanismos de medición de calidad de la relación.
 - Seguridad de las personas
 - Que Transelec sea un buen ciudadano

Líderes informados

Son todas aquellas personas que por su expertise o cargo tienen un amplio conocimiento y opinión acerca de lo que acontece en el sector eléctrico y en cómo puede influir en el país. La mayoría está relacionada con *think tanks*, gremios, medios de comunicación, mundo académico y consultoras externas especializadas.

- Reuniones uno a uno, newsletter corporativo mensual, Memoria Anual, Reporte de Sostenibilidad, sitio web, redes sociales y publicaciones en medios de comunicación. Desde 2016 desarrollamos el ciclo de seminarios “Conversaciones que conectan”, en los que participan representantes de los distintos estamentos de la sociedad, de las distintas zonas del país.
 - Calidad de servicio
 - Buen ciudadano.
 - Nuevos proyectos
 - Transformación Digital
 - Innovación

Sector empresarial y financiero

El sector empresarial está conformado por todas aquellas asociaciones gremiales (SOFOFA, CPC, empresas eléctricas, entre otras) que impulsan el crecimiento y la discusión de los temas país. El sector financiero está compuesto por la banca nacional e internacional, clasificadoras de riesgo y compañías de seguros.

- Reuniones, desayunos, newsletter corporativo mensual, Memoria Anual, Investor Day, Reporte Trimestral de Resultados, Reporte de Sostenibilidad, sitio web y publicaciones en medios de comunicación, además de los diversos seminarios que realiza la empresa.
 - Solidez
 - Liderazgo
 - Innovación

Instancias y organizaciones en las que participamos

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

Sector energía y transmisión	Empresariales	Sostenibilidad e integridad	Alianzas con la academia
1. Consejo Internacional de Grandes Redes Eléctricas Mundiales (CIGRE): en el capítulo chileno nuestro Subgerente de Nuevas Tecnologías, Alex Alegría, es director y nuestro Gerente de Ingeniería y Estudios, Bladimir Rivas, es tesorero	5 Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA, Chile): el Gerente General de Transelec, Andres Kuhlmann, es Consejero Electivo para el periodo 2019-2023.	9. Fundación Acción Empresas: organización gremial que reúne a empresas que quieren gestionar sus negocios de manera sostenible bajo una lógica de competitividad y sostenibilidad. El VP de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad, David Noe, forma parte del Directorio.	15. Centro de Innovación UC, alianza para promover iniciativas de innovación con sus alumnos.
2. World Energy Council Chile (WEC): somos socios y nuestro Vicepresidente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad, David Noe, es Director de esta organización que promueve el diálogo entre líderes de alto nivel del ámbito público, privado y la academia en temas de alta relevancia para el sector energético del país.	6. Cámara Chileno-Canadiense de Comercio: el Gerente General de Transelec, Andres Kuhlmann, forma parte del Directorio.	10. Pacto Global: capítulo chileno ligado a la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que busca examinar los temas críticos relacionados con la sostenibilidad en el mundo empresarial.	16. Facultad de Derecho UC, alianza en torno a las Jornadas de Derecho UC.
3. International Transmission Operations & Maintenance Survey (ITOMS): consorcio mundial compuesto por las principales empresas de transmisión que mide bianualmente parámetros de calidad de servicios y costos asociados. El VP de Operaciones, Rodrigo López, forma parte del Directorio.	7. Cámara Chileno-Norteamericana de Comercio (AMCHAM): Transelec es socio de esta organización de comercio que reúne a empresas en Chile.	11. Fundación PROhumana: promueve el cambio cultural en empresas chilenas en pos de una mayor sostenibilidad.	17. Tenemos acuerdos de colaboración con los departamentos de Ingeniería eléctrica de la UTFSM, USACH, PUC, Universidad de Chile, Universidad de Concepción, PUCV, Universidad de Talca y Universidad La Frontera de Temuco.
4. Asociación Gremial de Empresas Eléctricas (EEAG): el VP de Asuntos Jurídicos, Arturo Le Blanc, y VP de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad, David Noe, integran el Directorio.	8. Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (APRIMIN).	12. Fundación Generación Empresarial: promueve los valores de ética y compliance al interior de las empresas chilenas.	
		13. Empresas Conscientes: organismo que promueve la sostenibilidad y el valor compartido en empresas socias.	
		14. País Circular: proyecto editorial que promueve la sostenibilidad y difunde las mejores iniciativas de cuidado del planeta en Chile y el mundo.	

2. Colaboración con el ecosistema para generar valor

Promovemos la colaboración y alianzas para el desarrollo y la operación sostenible del sistema de transmisión. Entendemos que la colaboración con nuestro ecosistema nos permite ser flexibles, crecer y adaptarnos.

La apuesta hoy es avanzar en asociatividad, generando alianzas con otras organizaciones que permitan acelerar resultados y aumentar impactos. Es por ello que queremos seguir potenciando el trabajo asociativo como hoja de ruta para la sostenibilidad y parte fundamental de nuestras prioridades. Somos activos en promover y hacernos parte de procesos y proyectos que involucran a otras empresas, a instituciones públicas, a las comunidades y, en general, a cualquier institución relevante.

La asociatividad también está en el centro de nuestro modelo de relacionamiento con los grupos de interés. Estamos comprometidos con ella porque convoca a actores diversos y complementarios; porque genera sinergias y mayor eficiencia y, sobre todo, porque permite obtener resultados más rápidos y de mayor impacto para nosotros y para nuestro ecosistema.

Aporte para generar mejores políticas públicas y un mejor sistema energético

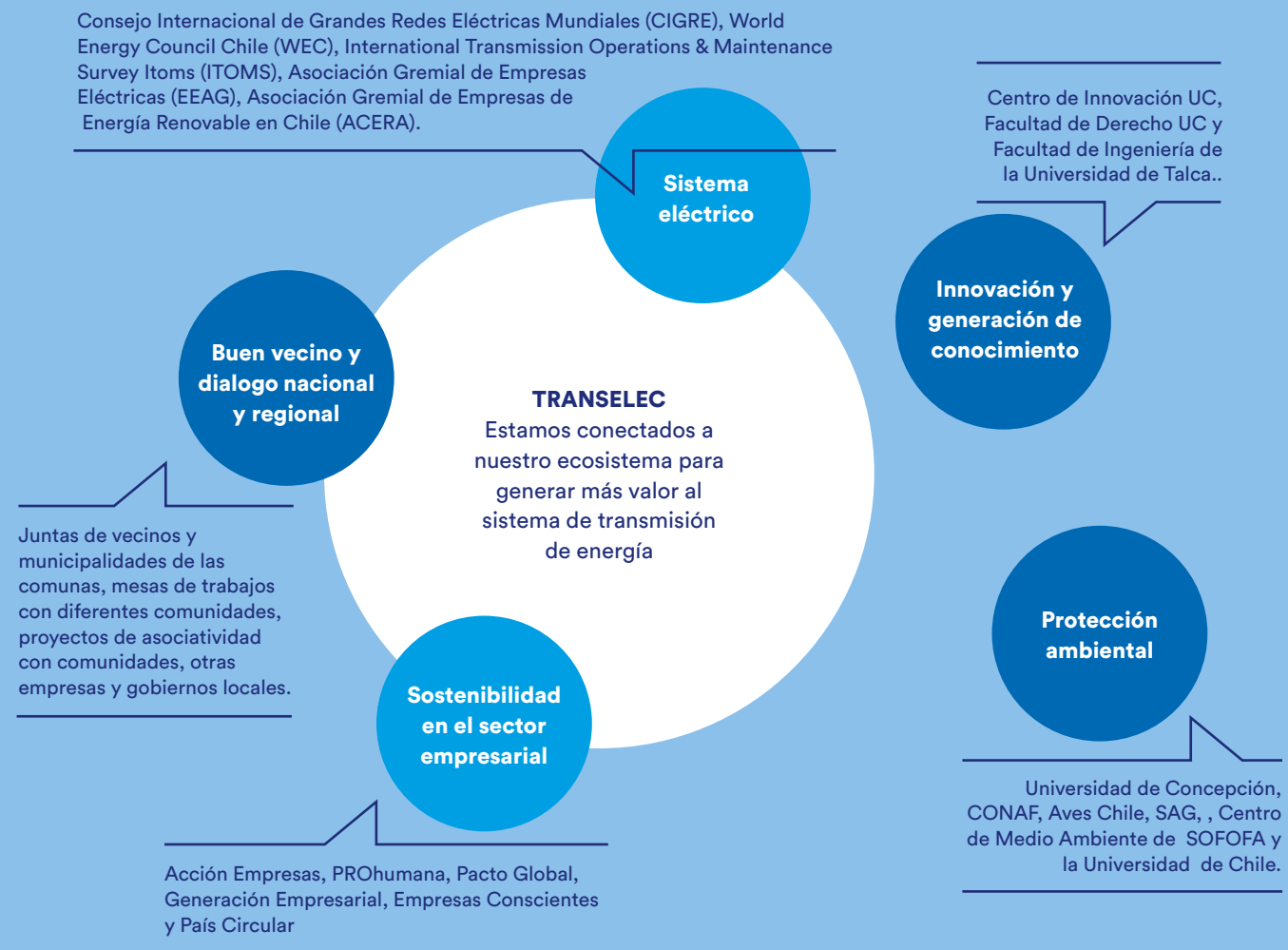
En materia de energía y transmisión nuestra mirada hoy y siempre ha sido la de aportar al desarrollo del país. Así, en los últimos años hemos participado en la reforma a la Ley General de Servicios Eléctricos (N°20.936/2016) y sus reglamentos asociados. En Chile este tipo de política pública es responsabilidad de la Comisión Nacional de Energía, e incluye etapas de procesos participativos con todos los actores del mercado eléctrico.

Es fundamental que la energía del futuro, con todos los cambios que puedan implicar el desarrollo de la tecnología, los nuevos modelos de negocio y las oportunidades que abra la legislación, se desarrolle con altos estándares de calidad y de seguridad para satisfacer las expectativas del cliente. En ese contexto, nuestro compromiso con la investigación, desarrollo e innovación (I+D+I) es absoluto, ya que estos ámbitos influyen de manera importante en nuestro éxito, nuestra sobrevivencia y en la sostenibilidad del sistema eléctrico.

Entendemos que resulta clave colaborar con el ecosistema para generar valor. Impulsar la innovación abierta junto a otros actores de la sociedad como universidades y centros de conocimiento, empresas de nicho, entre otros, nos habilita a desarrollar soluciones que mejoren nuestra productividad y calidad de manera efectiva.

🔍 Ver información sobre Innovación y Transformación Digital en pág. 32.

Ecosistema de alianzas para generar valor



Iniciativas destacadas de colaboración

Conversaciones que conectan en alianza con Sofofa

Desde 2016 organizamos ciclos de seminarios para generar espacios de conversación y reflexión en torno a temas de interés público. En 2019 se abordó el tema de la innovación, con foco en la zona sur del país, donde se realizó el encuentro que convoca personalidades del mundo público y privado.

La clave está en el diálogo para así enfrentar los nuevos desafíos de manera colaborativa.

Innovación en alianza con el Centro de Innovación UC

Participamos en diversas oportunidades en el programa Desafío SinLímites del Centro de Innovación de la UC, que vincula estudiantes de distintas carreras de dicha universidad con las empresas socias del centro en torno a la innovación y el emprendimiento en el país. La iniciativa invita a los alumnos a trabajar en equipos multidisciplinarios para resolver desafíos reales planteados por diversas empresas e instituciones.

🔍 Ver información de Desafío SinLímites en 2019 en pág. 34.

Proyectos de inversión social fruto de mesas de trabajo con la comunidad

Gracias a las mesas de trabajo con la comunidad que realizamos desde 2017 se realizaron mejoras en infraestructura comunitaria, equipamiento de sedes sociales y diálogo en torno a las obras de transmisión se dieron. Ejemplo de ello fue la entrega de ochos proyectos de inversión social a las juntas de vecinos de la comuna de Cerro Navia en 2019.

🔍 Ver información sobre la generación de valor en la comunidad en pág. 56.

Gobierno corporativo, ética y cumplimiento

Un sólido gobierno corporativo es fundamental para resguardar la creación de valor de nuestra empresa en el presente y el futuro. Para ello hemos establecido las directrices, instancias y mecanismos que aseguren que la compañía se desarrollará en forma sostenible y rentable en el tiempo.

1. Gobierno corporativo

Contexto

Somos una sociedad anónima, y si bien nuestras acciones no se transan en la Bolsa de Comercio de Santiago, estamos sometidos a las directrices de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) y a las leyes y regulaciones en materia de gobierno corporativo que rigen en Chile.

Hemos considerado necesario el establecimiento de un marco de autorregulación para complementar las leyes y normas de gobiernos corporativos que existen en nuestro país. Es así como nuestros Principios Generales de Gobierno Corporativo constituyen una forma de autorregulación que guía el actuar general de la Administración de Transec S.A., sus filiales y la de todos sus trabajadores.

Directorio

Nuestro Directorio es responsable de liderar la estrategia, incluyendo la definición de los objetivos, el plan de negocios anual, así como los a mediano y largo plazo. Junto con ello, define los principios fundamentales, la misión, valores, políticas, estrategias y prioridades; monitorea la creación de valor y del uso eficiente de los recursos; supervisa el desempeño, riesgos y sistemas de control de gestión, incluidos los de sostenibilidad.

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

Está integrado por nueve miembros, quienes permanecen dos años en sus cargos y pueden ser reelectos. Ningún director se desempeña en cargos ejecutivos en la empresa. A diciembre de 2019, estaba conformado por tres personas de nacionalidad canadiense, una persona de nacionalidad china y cinco chilenos. Dos mujeres integran el Directorio¹⁹. Cinco de los directores son independientes²⁰. En 2019 tuvimos que lamentar el sensible fallecimiento de Alejandro Jadresic, quien en su calidad de director fue una gran contribución para el desarrollo de nuestra compañía.

Composición del Directorio (al 31 de diciembre de 2019)

Género		Independencia		Con cargos ejecutivos en Transec	
Hombre	Mujer	Independiente	No independiente	Ejecutivo	No ejecutivo
7	2	5	4	0	9
Edad					
Menos de 30 años		Entre 31 y 50 años		Entre 51 y 60 años	
0		0		4	
				Más de 61 años	
				5	
Antigüedad en el Directorio					
Menos de 3 años		Entre 3 y 6 años		Más de 6 y menos de 9 años	
3		3		1	
				Más de 9 años	
				2	

Disponemos de lineamientos para los procesos de inducción y entrenamiento de los miembros del Directorio, procedimientos específicos para sus visitas a las instalaciones de la compañía y con diversas instancias para abordar temas relacionados con trabajo en equipo, manejo de crisis, etc.

¹⁹/ En marzo de 2020 se integró una nueva directora, Andrea Butelman, con lo que alcanzamos a tres directoras. ²⁰/ La "independencia", en el caso de Transec, no se refiere a la definida en la Ley de Sociedades Anónimas, pues no aplica a la Compañía por no cumplir con los requisitos. Se refiere a que son directores "independientes" de los accionistas de la Sociedad.



Gobierno de la sostenibilidad

El Directorio realiza seguimientos a los programas en materia de sostenibilidad y entrega recomendaciones a la alta gerencia para asegurar que los factores éticos, económicos, ambientales y sociales sean considerados en sus decisiones.

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

Para discutir los temas relevantes en sostenibilidad, definir prioridades, establecer planes de acción y monitorear los avances, disponemos de los comités del Directorio y distintos Comités de Coordinación a nivel ejecutivo en los temas de mayor relevancia para nuestra empresa, además del Comité del Sistema de Gestión Integrado (SGI).

Mensualmente presentamos un *Flash Report* al Directorio que abarca diversas materias relacionadas con sostenibilidad, así como con asuntos importantes surgidos en otros ámbitos, como seguridad laboral, denuncias y consultas en el Canal Ético y directamente al área de Compliance, medio ambiente, relaciones con la comunidad, etc.

KPI en sostenibilidad

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

🔍 Más información sobre el rol de estos comités, además de la descripción de otras instancias a nivel administrativo en <http://www.transelec.cl/quienes-somos/#q-gobiernocorporativo>

2. Ética y cumplimiento

Contexto

La confianza es un elemento clave para Transelec ya que nuestro negocio se caracteriza por ser de largo plazo. Así, resulta vital preservar y mantener relaciones de confianza con accionistas, inversionistas, reguladores, clientes y la sociedad. Además, de nosotros depende que millones de chilenos cuenten con la energía eléctrica necesaria para su diario vivir. Por ello debemos ser impecables en nuestro servicio y forma de actuar.

Es así como tenemos el desafío permanente que nuestros valores permeen todas nuestras acciones y decisiones, además de alinear a todos los colaboradores con el propósito y los objetivos corporativos, velando por el cabal cumplimiento de los lineamientos internos y de las diversas leyes y regulaciones en Chile y en Perú.

Gobierno y modelo de integridad

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

Para resguardar una acción íntegra hemos establecido diversas instancias de gobernanza:

a. Comité de Gobierno Corporativo del Directorio: es el encargado de direccionar a la organización en materia de prevención de ilícitos y conductas contrarias a la ética, mejores prácticas y capacitaciones para el Directorio, elección de nuevos miembros, entre otros.

b. Comité de Auditoría del Directorio: además de revisar los informes de los auditores, los balances y otros estados financieros, su responsabilidad es

revisar el plan anual de auditoría (interno y externo), sus avances e informes; y supervisar la aplicación, operación y certificación de nuestro Modelo de Prevención de Delitos.

c. Compliance Officer: su función principal es garantizar que la compañía funcione de manera legal y ética mientras se cumplen los objetivos corporativos trazados, buscando que todos nuestros procesos y transacciones comerciales sigan las pautas legales e internas vigentes. Además, tiene como tarea central desarrollar el Programa de Cumplimiento Corporativo, elaborar y revisar políticas, establecer programas de entrenamientos y asesorar a la compañía de manera transversal acerca de posibles riesgos. Esto incluye a todos los integrantes de la organización, partiendo por el Directorio, Gerente General, los ejecutivos de primera línea, Gerentes, Subgerentes y todos los colaboradores, además de nuestros proveedores, accionistas y clientes. El *Compliance Officer* es independiente y reporta directamente al Comité de Gobierno Corporativo. Además, presenta los temas de compliance y ética al Comité de Ética.

d. Auditoría Interna: asegura que todas las operaciones sean conducidas con los más altos estándares, de manera independiente y objetiva. Para ello ejecuta revisiones en diversos ámbitos – que son aprobadas por el Comité de Auditoría del Directorio a quien reporta –, basándose en un análisis anual de riesgos estratégicos, y que apunta a mejorar la eficacia en los procesos de manejo, control y gobierno.

🔍 Más información sobre otros Comités y su rol en Memoria Anual 2019 disponible en www.transelec.cl

Código de Ética y canal ético

Contamos con un Código de Ética aplicable a directores y ejecutivos, y con un Código de Conducta que rige para todos los colaboradores. Hemos implementado un Canal Ético, que opera a través de una plataforma web, que recibe consultas y denuncias relacionadas con potenciales hechos o conductas que pudiesen constituir alguna violación de las leyes, de los valores corporativos, del Código de Ética y Conducta u otros ilícitos. Este canal puede ser utilizado por todos los colaboradores, pero también por personas ajenas a la compañía. Es un sistema simple, seguro y que garantiza la confidencialidad de las denuncias.

Tenemos un protocolo para investigaciones realizadas por el área de Compliance (Cumplimiento), y también información respecto de posibles casos de conflictos éticos, los hechos constitutivos de denuncia, los canales de denuncias disponibles, el proceso de investigación y las sanciones asociadas a modo referencial.

Durante el año 2019 recibimos 17 denuncias relacionadas con aspectos éticos (en 2018 fueron 13) como la utilización del cargo para obtener beneficios personales, conflictos de interés, receptación de bienes, infracción a la libre competencia, correcto cuidado y protección de activos, entre otros. 100% de las denuncias fueron resueltas en el período. No se detectaron denuncias o consultas por temas relacionados con potenciales hechos de discriminación.

Prevención de delitos

Modelo de Prevención de Delitos: desde el año 2013 contamos con un Modelo de Prevención de Delitos, que abarca temas de cohecho, receptación, lavado de activos y financiamiento del terrorismo, según lo dispuesto por la Ley N° 20.393 de Chile. Un plan de auditorías semestrales y anuales verifica su correcto diseño y operación. En 2019, y luego de la promulgación de la Ley N° 21.121, actualizamos este modelo incorporando las nuevas figuras penales y los respectivos controles internos que estipula esta ley. Actualmente, estamos en proceso de actualización e implementación de nuevas medidas y controles tendientes a proteger a la compañía y a todos sus colaboradores.

En el año 2018 implementamos un modelo similar en nuestra operación en Perú, adecuándolo a la realidad de dicho país. Actualmente estamos en su proceso de certificación.

Personas expuestas políticamente: desde 2016 contamos con una política para regular las relaciones con personas expuestas políticamente (PEP). Las transacciones con PEP deben ser aprobadas por el Gerente General. Además, tenemos procedimientos de monitoreo digital en los proveedores, que incluye el análisis de PEP.

Conflictos de interés: disponemos de lineamientos y procedimientos para evitar los conflictos de interés y gestionarlos una vez que suceden. Nuestro Código de Ética y el de Conducta abordan los artículos 146 y siguientes de la Ley de Sociedades Anónimas de Chile para entender cuándo se produce un conflicto de interés.

Libre Competencia: contamos con directrices para resguardar el respeto por la libre competencia en todas nuestras acciones comerciales, además disponemos de asesoría externa de expertos en la materia. En 2019 realizamos un conversatorio con la abogada Nicole Nehme, socia fundadora del estudio jurídico FerradaNehme, y la alta dirección de nuestra compañía. En la ocasión se analizaron las decisiones más recientes del Tribunal de Defensa de la Libre Competencia (TDLC) en materia de colusión, y particularmente en lo que se conoce como bid rigging, o colusión en licitaciones. Buscamos así capacitar a los tomadores de decisiones, estableciendo lineamientos de conducta corporativas frente a situaciones que presentan riesgos.

Como parte de la iniciativa de transformación digital, implementamos la plataforma digital de declaración de conflictos de interés. Así, nuestros colaboradores pueden enviar sus potenciales conflictos de forma online en la intranet de la compañía para ser revisados en conjunto con el área de Compliance.

Auditorías

En 2019 se realizaron revisiones a procesos como el mantenimiento de franjas de servidumbre; transparencia y eficiencia del portal de licitaciones; gestión de competencias de trabajadores contratistas de mantenimiento; procesos de mantenimiento y gestión de OHS en Conelsur (Perú); cumplimiento de normativa interna de gastos viajes; implementación de norma NERC (ciberseguridad de tecnologías de operación); y diseño y operación de los controles asociados al Modelo de Prevención de Delitos.

Estas auditorías impulsaron mejoras en la configuración y operación de los sistemas de control asociadas a estos procesos. Adicionalmente, comenzamos a implementar controles automáticos de procesos claves de nuestra empresa.

Además, contamos con auditores externos para emitir una opinión independiente sobre la situación financiera y los resultados de la compañía, entre otros temas.

Capacitación

Desde el año 2014 todos los colaboradores que ingresan a nuestra compañía son capacitados en el Modelo de Prevención de Delitos y gobierno corporativo.

Además, durante el último trimestre del año pasado realizamos un ciclo de charlas para colaboradores a lo largo de toda nuestra operación en Chile sobre *Compliance* y la función del *Compliance Officer*, los canales de comunicación y consulta, y analizamos casos de colusión, conflicto de interés, negociación incompatible, entre otras materias.

También implementamos los Juegos de Dilemas Éticos en una plataforma online de nuestra intranet. Esto, para que los colaboradores comprendan el rol y la importancia de la ética y de los valores en sus decisiones cotidianas. De manera complementaria, potenciamos la difusión y comunicación de nuestras políticas en materia de invitaciones y regalos.

En cuanto a nuestros proveedores, durante 2019 fueron invitados a una actividad cuyo objetivo era sensibilizarlos y sumarlos al compromiso de Transelec de desarrollar su negocio con los más altos estándares éticos. Durante dicha actividad se abordaron los pilares éticos de la compañía, su relacionamiento con la comunidad y sus proveedores, la independencia del proceso de licitación, las declaraciones de conflicto de interés, y el relacionamiento con personas expuestas políticamente, entre otras materias.

2019

Denuncias en temas éticos

17
recibidas

100%
resueltas en el período

0
denuncias de discriminación

0
casos de corrupción

Cumplimiento

0
multas significativas por incumplimiento de leyes o regulaciones en materia social o económica.²¹

0
multas ambientales.²³

Capacitación

100%
de los directores capacitados en procedimientos anticorrupción, y 15 % de los colaboradores.

^{21/} Se considera que una multa es "significativa" si supera US\$1.000.000. ^{22/} Sancionadas por la Superintendencia del Medio Ambiente de Chile y organismos sectoriales, durante el período.

3. Abastecimiento responsable

Los proveedores y contratistas tienen un impacto relevante en nuestra capacidad de entregar un servicio de transmisión de excelencia, confiable y sostenible. Por ello, nos preocupamos de establecer relaciones de confianza, respeto y mutuo beneficio con ellos, además de resguardar su alineamiento con las políticas y estándares de nuestra compañía.

Durante el año 2019, 1.232 empresas proveedoras²³ de insumos y servicios (contratistas) integraron nuestra cadena de suministro. De estas, las empresas contratistas abarcan un universo de 2.627 trabajadores y representan el 82% de nuestra fuerza laboral (tomando en cuenta el universo total de trabajadores de empresas contratistas y empleados propios). Estamos conscientes de que detrás de cada una de estas empresas hay trabajadores y familias, por lo que asumimos nuestro compromiso de un trato justo y responsable con ellos.

1.232

empresas proveedoras



2.627

trabajadores en nuestras
empresas contratistas

Programa de gestión sostenible de proveedores (GESPRO)

Desde el año 2018 contamos con el Programa de Gestión Sostenible de Proveedores de Transelec (GESPRO), que contempla principios y comportamientos que definen los procesos de compras de bienes y contratación de servicios, velando por la igualdad, transparencia, excelencia y calidad de los oferentes y los procesos. En 2019 realizamos charlas para difundir este programa hacia nuestros proveedores locales y contratistas.

GESPRO se organiza en torno a cuatro ejes: T Cumplimos, T Escuchamos, T Ayudamos y T Inspiramos, cada uno de los cuales aborda:

- Los compromisos de Transelec con sus proveedores.
- El compromiso de los proveedores con nuestra compañía.

Política y portal de abastecimiento: mientras la política define el marco conceptual que regula los procesos de abastecimiento de nuestra empresa, el portal funciona como un canal de comunicación electrónica a través del cual nuestros proveedores y contratistas pueden acceder a documentación e información durante todo el ciclo de abastecimiento, participar en los procesos de licitación y cotización, enviar consultas, sugerencias y observaciones, entre otros.

Programa de aprovisionamiento responsable: participamos en esta iniciativa liderada por la Fundación Acción Empresas y cuyos focos son: pago oportuno, transparencia y manejo de gases de efecto invernadero.

Canal ético: alentamos a que nuestros proveedores y contratistas planteen los problemas o inquietudes que puedan tener en su relación con Transelec o con sus contratos. Para ello disponen de este canal, así como de las diversas vías de comunicación y relacionamiento.

Gestión sostenible de proveedores (GESPRO)



T Cumplimos



T Escuchamos



T Ayudamos



T Inspiramos

Q Más información sobre GESPRO en www.transelec.cl/portal-de-abastecimiento/

²³/ Proveedores con Orden de Compra creada en 2019 (liberadas, abiertas y cerradas).

Compromiso con los contratistas

Transelec no es indiferente a la situación que el país ha enfrentado producto del estallido social, el que ha tenido importantes consecuencias a nivel económico, sobre todo para las Pymes.

Para hacer frente a los diversos desafíos impulsamos un proceso de conversaciones en que se identificaron 24 iniciativas. Dos de los focos de surgieron de éstas conversaciones fueron los proveedores y PYMES, donde se priorizaron nueve iniciativas. Una de éstas busca aportar de manera concreta y directa a la necesidad de flujos que tienen los proveedores. Para ello implementamos pagos en siete días en vez de los usuales 30 y otorgamos mayor puntaje a empresas locales y/o Pymes (ver descripción en recuadro *Por un Chile más Inclusivo*).

Además, hemos incorporado a los contratistas permanentes a las actividades sociales de la compañía, y a nuestra infraestructura recreacional, de alimentación y de servicios higiénicos.

🔍 *más información sobre el trato justo y responsable con los contratistas en pág. 52.*

En 2019, junto a la Fundación Independízate, trabajamos con proveedores pequeños de Cerro Navia capacitándolos en diversas materias que les permitieran mejorar la gestión de sus negocios.

Gestión de riesgos

Los riesgos económicos, éticos, sociales y ambientales asociados a la cadena de suministro forman parte de nuestro Sistema de Gestión de Riesgos y de las auditorías que monitorean el cumplimiento de las medidas de control implementadas. Es así como los contratos con los proveedores contienen cláusulas asociadas a prevención de delitos y contratación de menores de edad.

En el caso de los contratistas, utilizamos servicios y herramientas de mercado para evaluar a sus contrapartes y escoger a los mejores. Esto incluye la acreditación de su situación tributaria, financiera, comercial, técnica, laboral y de *compliance*. Así mitigamos riesgos de continuidad operativa y reputacional, revisando específicamente, por ejemplo, el pago de obligaciones previsionales a sus empleados, la entrega de elementos de seguridad física y la correcta capacitación de ellos.

En la actualidad se está llevando a cabo un proceso de análisis de aquellos proveedores que son estratégicos o únicos, y los casos donde es más difícil – o imposible – prescindir de ellos, para establecer las medidas necesarias para prevenir y mitigar los riesgos asociados.

Por un Chile más Inclusivo

En los diálogos realizados post estallido social (ver pág. 6) uno de los aspectos que surgió fue resguardar el trato digno con los proveedores, y apoyar particularmente a las Pymes que han sufrido hechos de violencia o se han visto perjudicadas por una menor actividad económica.

Las iniciativas que estamos implementando para todos los proveedores son:

1. A partir del mes de noviembre de 2019 comenzamos a pagar a las Pymes en los siete días después de emitida la factura. Durante los siguientes dos meses mantuvimos estas condiciones para todos nuestros contratistas – independiente de su tamaño – para a su vez, estos pudieran pagar a sus proveedores en el más breve plazo, ayudando a las Pymes que trabajan con ellos. Capacitamos también a nuestros colaboradores para la pronta emisión de la HES de manera de no atrasar la emisión de las facturas.
2. Estableceremos mecanismos diferenciados para poder otorgar a las Pymes menos desarrolladas un mayor puntaje en las licitaciones que realizamos para la compra de bienes y servicios.
3. Realizaremos encuentros regulares con proveedores para escuchar de primera fuente sus inquietudes y sugerencias. Esto nos permitirá entender mejor sus necesidades y, al mismo tiempo, identificar oportunidades de colaboración y fomento a la innovación.
4. Apoyaremos a las microempresas que más trabajan con nosotros, financiando su primer año de inscripción en la Cámara de Comercio de Santiago, de manera que se les facilite la entrega de antecedentes para las licitaciones que realiza Transelec.

🔍 *Información sobre las otras cinco iniciativas que están orientadas específicamente a los contratistas en pág. 52.*

Anexos

-

- Acerca de este reporte y temas relevantes
- Resumen de desempeño
- Índice de contenido GRI- Estándares

Acerca de este reporte

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

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

La información que se presenta aborda la gestión de la Compañía durante el año 2019. Se incluyen, además, datos de años anteriores para ofrecer un mayor contexto, así como los principales eventos ocurridos a la fecha de publicación de este documento. El reporte abarca todas las operaciones de Transec.

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

Temas de mayor relevancia a reportar

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

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

- **Temas estratégicos y prioritarios para Transec:** entrevistas a la Alta Dirección de la Compañía y asuntos que surgen desde la Estrategia de Creación de Valor, Política de Sostenibilidad, Matriz de Riesgos y los resultados de los Diálogos por un Chile más Inclusivo.
- **Temas relevantes para la audiencia externa:** temas aparecidos en medios de comunicación sobre Transec, el sector energético y otras empresas.
- **Desafíos emergentes para el sector energético:** DJSI (Electric Utilities Sector y prácticas de la empresa líder mundial); GRI Sustainability Topics by Sectors; State of Sustainable Business (BSR/Globescan); Global Risk Report 2019 (World Economic Forum); B Impact Assessment y Norma 385 de Gobiernos Corporativos.
- **Temas que surgen producto del estallido social en Chile:** demandas ciudadanas.

Con el objeto de enriquecer el análisis y priorización de temas con distintas miradas, la compañía conformó un Comité editorial, que estuvo integrado por cerca de 30 ejecutivos que cumplen diversos roles en la compañía. Su labor fue analizar los temas relevantes surgidos del análisis de materialidad, definir el enfoque de cada uno y revisar y sugerir mejoras a los contenidos del presente informe.

Los asuntos priorizados por el Comité Editorial fueron luego analizados en un taller de trabajo, que contó con la participación del gerente general y algunos vicepresidentes de la compañía, emergiendo así los temas de mayor relevancia que se reportan en este informe. En esta oportunidad también se definió el mensaje central y enfoque general del reporte.

Los temas de mayor relevancia son los siguientes:

Desarrollo rentable y sostenible del negocio

- Desarrollo adaptativo del negocio, innovación y transformación digital
- Responsabilidad financiera

Calidad

- Confiabilidad y calidad del servicio
- Confianza y satisfacción de los clientes
- Ciberseguridad

Nuestra gente

- Gestión de talentos y habilidades
- Diversidad e inclusión
- Vinculación con los colaboradores
- Compromiso con los contratistas
- Seguridad y salud ocupacional

Comunidades

- Vinculación local
- Agente de cambio en las comunidades donde operamos

Medio ambiente

- Líneas eléctricas y el territorio: biodiversidad y patrimonio natural, interacción de las aves con la infraestructura eléctrica, impacto visual, mantención de franjas y uso del territorio.
- Cambio climático

Colaboración

- Colaboración con el ecosistema para generar valor
- Vinculación con nuestros grupos de interés

Integridad

- Gobierno corporativo
- Gestión de riesgos
- Ética y cumplimiento
- Abastecimiento responsable

Resumen de desempeño en sostenibilidad

Indicador	Base de cálculo	Indicador Estándares GRI	2017	2018	2019
DESARROLLO RENTABLE Y SOSTENIBLE DEL NEGOCIO					
Responsabilidad financiera y huella de valor					
Ingresos	US\$ millones	102-7	445	474	506
Ingresos provenientes del Sistema Nacional	Porcentaje	102-7	63%	57%	57%
Ingresos provenientes de los Sistemas Zonales	Porcentaje	102-7	16%	23%	20%
Ingresos provenientes de Sistemas Dedicados	Porcentaje	102-7	18%	17%	19%
Ingresos provenientes de Servicios	Porcentaje	102-7	3%	3%	4%
EBITDA	US\$ millones	102-7	378	400	439
Valor económico generado y distribuido	US\$ millones	201-1	484 ²⁴	592 ²⁵	629
Líneas de transmisión	Kilómetros	102-7	9.648	9.672	9.792
Innovación					
Proyectos en el portafolio de innovación	Número. En todas las etapas del proceso		35	47	68
Proyectos en etapa de operación	Número		s.i.	17	8
Proyectos de transformación digital	Número		16	13	16
Colaboradores desarrollando iniciativas de innovación	Número		100	130	150
CALIDAD					
Confiabilidad y calidad del servicio					
Índice de Seguridad del Servicio – TEI (Tiempo equivalente de interrupción)	Minutos equivalentes de interrupción	EU12	4,1	7,9	2,8
Tasa de Desconexión - Líneas de Transmisión ²⁶	Número de fallas cada 1.000 kilómetros		16,7	7,9	6,2
Tasa de Desconexión - Líneas de Transmisión (Causa Propia) ²⁷	Número de fallas cada 1.000 kilómetros		6,1	4,3	3,8
Tasa de Desconexión – Subestaciones	Número de fallas cada 1.000 <i>circuit end</i>		189,6	83,5	67,8
Inversión en gestión de la vegetación para la seguridad del suministro.	Porcentaje respecto del año anterior		43%	84%	-22%
Robos a las instalaciones de Transelec consumados	Número de eventos		21	6	5
	Toneladas de conductores sustraídas		18	3	4,2
Robos frustrados	Número de eventos		2	4	1
Alianzas de seguridad pública en el contexto del robo de cables ²⁸	Número de mesas de trabajo		5	5	1

²⁴/ El valor económico de 2017 ha sido modificado de US\$ 518 a US\$ 484, ya que la cifra original fue calculada considerando el valor del tipo de cambio al 31 de diciembre del año, pero la nueva base de cálculo considera el tipo de cambio promedio anual. ²⁵/El valor económico de 2018 ha sido modificado de US\$ 535 a US\$ 592, ya que la cifra original fue calculada considerando valor del tipo de cambio al 31 de diciembre del año, pero la nueva base de cálculo considera el tipo de cambio promedio anual. ²⁶/ Corresponde a desconexiones por fallas y cursos forzosos, considerando la suma de causas propias y de fuerza mayor, en base a ITOMS. ²⁷/ Corresponde a desconexiones por falla y cursos forzosos, considerando solo causa propia, en base a ITOMS. ²⁸/ A partir del año 2019 se consolidan las mesas de trabajo en una sola mesa coordinada a nivel nacional.

Indicador	Base de cálculo	Indicador Estándares GRI	2017	2018	2019
Confianza y satisfacción de los clientes					
Satisfacción de clientes	Porcentaje, medido en clientes de conexiones		73%	93%	No aplicada ²⁹
Energías renovables conectadas por Transelec	MW		347	227	416
	Porcentaje respecto del total conectado al sistema		22%	33%	35%
NUESTRA GENTE					
Gestión de talentos y habilidades					
Horas de capacitación	Miles de horas	404-1	40,4	35,7	28,8
	horas/colaborador	404-1	76,4	66,4	51,2
Monto invertido en capacitación	US\$ invertidos en capacitación		926.977	846.354	783.335
Monto invertido por trabajador	US\$/colaborador		1.752	1.573	1.394
Trabajadores con evaluación de desempeño	Porcentaje respecto del total de trabajadores	404-3	100%	100%	100%
Diversidad e inclusión					
Trabajadores permanentes en jornada completa	Número al 31 de diciembre de cada año	102-8	529	538	562
Hombres	Número al 31 de diciembre de cada año	102-8	431	439	447
Mujeres	Número al 31 de diciembre de cada año	102-8	98	99	115
Mujeres menores de 30 años	Número al 31 de diciembre de cada año	405-1	25	18	21
Mujeres entre 30 y 50 años	Número al 31 de diciembre de cada año	405-1	65	73	85
Mujeres mayores de 50 años	Número al 31 de diciembre de cada año	405-1	8	8	9
Trabajadores con discapacidad	Número al 31 de diciembre de cada año	405-1	s.i.	5	6
Extranjeros	Número al 31 de diciembre de cada año	405-1	s.i.	22	27
Vinculación con los colaboradores					
Promoción de jefaturas	Número de colaboradores que han ascendido a jefaturas		4	14	15
Sindicalización	Porcentaje respecto del total de colaboradores	405-1	69%	74%	74%
Huelgas	Número		0	0	0
Años sin huelga	Número		25	26	27
Índice de clima laboral	OHI Score ³⁰ (medición cada dos años)		*	80	*
Compromiso con los contratistas					
Contratistas totales	Número al 31 de diciembre de cada año	102-9; 102-10	2.160	3.083	2.627
Desempeño laboral en empresas contratistas	Porcentaje de empresas contratistas evaluadas por su desempeño laboral		100%	100%	100%
Contratistas y subcontratistas entrenados en temas de seguridad y salud ocupacional	Porcentaje	403-5	100%	100%	100%
Seguridad y salud ocupacional					
Tasa de accidentabilidad	(Número de accidentes con tiempo perdido/promedio de trabajadores)*100	403-9	0,26	0,2	0,07

^{29/} Encuesta no realizada en 2019 debido a que su aplicación coincidió con el estallido social en Chile. ^{30/} Encuesta realizada cada dos años por la consultora internacional McKinsey

Indicador	Base de cálculo	Indicador Estándares GRI	2017	2018	2019
Tasa de siniestralidad	(Número de días perdidos/promedio de colaboradores)*100	403-9	16,1	11,1	2,1
Fatalidades	Número	403-9	0	0	0
Incidentes de alto riesgo	Número	403-2	2	2	2
Enfermedades profesionales	Número	403-10	0	0	0
COMUNIDADES					
Vinculación local					
Incidentes sociales	Número	413-1	0	0	2
Reclamos respecto de impactos sociales	Número. Solo incluye aquellos presentados a través de los mecanismos formales de reclamación	413-1	0	0	2
Comunidades desplazadas por proyectos de la empresa	Número	EU22	0	0	0
Comunidades con programas de participación	Número	413-1	20	20	21
Comunidades con evaluación de impactos	Número	413-1	8	14	5
Agente de cambio en las comunidades donde operamos					
Comunidades con programas de desarrollo	Número	413-1	8	10	11
Inversión social	Monto en miles US\$	413-1	1.024	943	866
Beneficiados	Número	413-1	2.706	3.300	6.048
MEDIO AMBIENTE					
Líneas eléctricas y territorio					
Incidentes con impacto ambiental	Número de derrames significativos	306-3	0	0	0
	Volumen en m ³ de derrames significativos	306-3	0	0	0
Multas ambientales	Número de multas	307-1	0	0	0
	Monto en US\$	307-1	0	0	0
Reducción de tala de árboles nativos	Hectáreas no taladas	304-3	s.i.	24	0
Nuevas áreas reforestadas por Transelec	Hectáreas	304-3	28	23	27
Cambio climático					
Emisiones de Gases Efecto Invernadero ³¹	Toneladas de CO ₂ eq. alcance 1	305-1	683	3.134	3.627
	Toneladas de CO ₂ eq. alcance 2	305-2	6.309	6.459	6.358
	Toneladas de CO ₂ eq. alcance 3	305-3	s.i.	13.615	12.399
Energía eléctrica consumida	Gigajoules	302-1	48.336	56.163	54.667
Residuos Industriales Peligrosos	Toneladas generadas	306-2	137	227	133
	Porcentaje reciclado		50%	51%	69%
Residuos Industriales NO Peligrosos	Toneladas generadas	306-2	3.222	6.331	676
	Porcentaje reciclado		89%	78%	82%
GOBIERNO CORPORATIVO E INTEGRIDAD					
Composición del directorio					
Directores	Número total	102-22	9	9	9
Directoras	Número	102-22; 405-1	1	2	2

^{31/} A partir de 2019 se presenta el indicador de emisión de GEI desagregado por cada alcance.

Indicador	Base de cálculo	Indicador Estándares GRI	2017	2018	2019
Directores con cargos ejecutivos en la empresa	Número	102-22	0	0	0
Directores independientes	Número	102-22	5	5	5
Directores con edad menor a 30 años	Número	102-22; 405-1	0	0	0
Directores con edad entre 31 y 50 años	Número	102-22; 405-1	1	0	1
Directores mayores a 51 años	Número	102-22; 405-1	8	9	8
Código de Ética					
Denuncias recibidas	Número total de denuncias recibidas en el año	102-17	11	13	17
Denuncias resueltas	Porcentaje del total de denuncias resueltas en el período	102-17	100%	92%	100%
Corrupción, discriminación y competencia desleal					
Miembros del Directorio a los que se ha informado y capacitado sobre procedimientos y políticas contra la corrupción	Porcentaje	205-2	100%	100%	100%
Empleados a los que se ha informado y capacitado sobre procedimientos y políticas contra la corrupción	Porcentaje informado y capacitado en el año	205-2	66%	59%	15%
Casos confirmados de corrupción	Número	205-3	0	0	0
Incidentes por discriminación	Número	406-1	0	0	0
Casos de competencia desleal	Número de acciones jurídicas pendientes o finalizadas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia en las que se haya identificado que la organización ha participado.	206-1	0	0	0
Cumplimiento					
Monto de las multas	Valor monetario de las multas significativas ³³ por incumplimiento de leyes y regulaciones en materia social o económica. Millones de US\$	419-1	0	0	0
Número de sanciones no monetarias	Número de sanciones no monetarias por incumplimiento en material social o económica	419-1	0	0	0
Número de casos	Número de casos sometidos a mecanismos de resolución de litigios en materia social o económica	419-1	2	0	0
Multas ambientales	Número de multas sancionadas por la SMA y Organismos sectoriales durante el período.	307-1	0	0	0
Monto de las multas ambientales	Monto en dólares de multas sancionadas por la SMA y organismos sectoriales durante el período.	307-1	0	0	0

s.i= sin información

Índice de contenido GRI - Estándares. Opción Esencial Reporte de Sostenibilidad 2019 - Transec

Estándar GRI	Contenido	Número de página o URL	Omisión
GRI 101: FUNDAMENTOS 2016			
CONTENIDOS GENERALES			
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-1 Nombre de la organización	Portada	
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	12, 14	
	102-3 Ubicación de la sede	La sede principal se ubica en la ciudad de Santiago, Chile.	
	102-4 Ubicación de las operaciones	12	
	102-5 Propiedad y forma jurídica	13, 74	
	102-6 Mercados servidos	12, 14	
	102-7 Tamaño de la organización	12, 13, 15, 27, 46, 87, 88	
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	15, 46, 49, 88, 89	La información sobre empleados y otros trabajadores no se presentan por región, ya que están agrupados para toda la operación en Chile.
	102-9 Cadena de suministro	13, 52, 80, 88	
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	5, 17, 26	
	102-11 Principio o enfoque de precaución	La Política de Sostenibilidad de Transec cautela la aplicación del enfoque preventivo en el actuar de la Compañía.	
	102-12 Iniciativas externas	19 - 21, 23, 71, 73	
	102-13 Afiliación a asociaciones	71	
	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	5	
	102-15 Impactos, riesgos y oportunidades principales	5, 18 - 21, 30, 31	
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	2, 22, 25, 48, 77, 78	
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	78, 79, 90	
	102-18 Estructura de gobernanza	74 - 76, 89, 90	
	102-19 Delegación de autoridad	76	
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	76	

³³/ Consideramos que la multa será "significativa" si supera US\$ 1.000.000.

Estándar GRI	Contenido	Número de página o URL	Omisión
	102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	75, 89, 90	Información no disponible para la composición según: número de cargos significativos y compromisos de cada persona y naturaleza de los compromisos; afiliación a grupos sociales infrarrepresentados; y representación de los grupos de interés.
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	El Presidente del Directorio no ocupa cargos ejecutivos dentro de la compañía	
	102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de propósitos, valores y estrategia	75	
	102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	75	
	102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	75, 76	
	102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	30, 31, 83	
	102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	76, 79	
	102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	El Directorio es el responsable de evaluación y aprobación formal del Reporte de Sostenibilidad y de garantizar que se traten todos los temas materiales. El Directorio aprobó el presente reporte en la sesión de Abril de 2020.	
	102-40 Lista de grupos de interés	69, 70	
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	51, 88	
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	68	
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	68 - 70	Información no disponible para la frecuencia de la participación por tipo y por grupo de interés.
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	69, 70	
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	El presente reporte cubre la misma entidad que la Memoria Anual, Transec S.A.	
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	85	
	102-47 Lista de temas materiales	86	

Estándar GRI	Contenido	Número de página o URL	Omisión
	102-48 Reexpresión de la información	El efecto de cualquier reexpresión de información respecto de reportes anteriores y los motivos para dicha reexpresión, se especifican como notas al pie en los respectivos indicadores en que esto ha ocurrido.	
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	Los cambios significativos con respecto la cobertura de los temas, se especifican como notas al pie cuando se presenta dicha información.	
	102-50 Periodo objeto del informe	85	
	102-51 Fecha del último informe	Reporte de Sostenibilidad 2018, publicado en Abril de 2019.	
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	Anual	
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	99	
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	85	
	102-55 Índice de contenidos GRI	91	
	102-56 Verificación externa	El presente reporte no se ha sometido a verificación externa.	

TEMAS MATERIALES

DESARROLLO RENTABLE Y SOSTENIBLE DEL NEGOCIO

Desarrollo adaptativo del negocio, innovación y transformación digital

GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	24, 25, 32, 35
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	24, 25, 32, 35
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	25, 27, 33, 37
	Número de proyectos en el portafolio de Innovación	33, 87
	Número de proyectos de innovación en etapa de operación	33, 87
	Número de proyectos de transformación digital	33, 87
	Colaboradores desarrollando iniciativas de innovación	36, 87

Responsabilidad financiera

GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	26
-------------------------------------	----------------------------------------------------	----

Estándar GRI	Contenido	Número de página o URL	Omisión
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	26, 27	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	26, 27	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico generado y distribuido	28, 29, 87	
	Evolución de los ingresos	13, 27, 87	
	Evolución del EBITDA	13, 27, 87	
	Valor de inversión	27	
	Liquidez	27	
CALIDAD			
Confiable y seguridad del servicio			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	38	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	22, 38-39, 41,42	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	40-42	
	G4-EU12 Pérdidas por transmisión y distribución de la energía	40, 87	
	Índices de desconexión	40, 87	
	Alianzas en seguridad pública	41, 87	
	Robos de conductores	42, 87	
Confianza y satisfacción de los clientes			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	43	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	22, 43	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	44, 45, 88	
	Satisfacción de clientes	43, 88	
	Energías renovables conectadas por Transelec	45, 88	
Ciberseguridad			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	31	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	31	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	31	
NUESTRA GENTE			
Gestión de talentos y habilidades			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	46	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	22, 46-47	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	46,48, 88	
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	48, 88	Información no disponible: media de horas de formación desglosado por sexo y categoría laboral

Estándar GRI	Contenido	Número de página o URL	Omisión
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	48, 88	Información no disponible: Programas de ayuda a la transición para profesionales que salen de la empresa.
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	88	Información no disponible: desglose por sexo y categoría laboral
Diversidad e inclusión			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	48	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	22, 48-49	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	49, 88	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en empleados	49, 88	
Vinculación con los colaboradores			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	50	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	22, 50-51	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	51, 88	
	Relaciones laborales: sindicalización, huelgas, índice de clima laboral, voluntariado	50-51, 88	
Compromiso con los contratistas			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	52-53	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	22, 52-53	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	52-53, 88	
	Contratistas y subcontratistas entrenados en temas de seguridad y salud ocupacional	88	
	Empresas contratistas evaluadas por su desempeño laboral	52, 88	
Seguridad y salud			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	54	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	22, 54-55	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	54-55, 88-89	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistemas de gestión en Salud y seguridad ocupacional	54	
	403-2 Gestión de riesgos, incidentes en seguridad	54-55	
	403-5 Capacitación en salud y seguridad	55	
	403-7 Prevención y mitigación de impactos directos en la salud y seguridad vinculados a la relación con el negocio	54	

Estándar GRI	Contenido	Número de página o URL	Omisión
	403-9 Accidentabilidad relacionada al trabajo	54-55, 88-89	Los indicadores de seguridad no se presentan por región, ya que están agrupados para toda la operación en Chile. Información no disponible: desagregación por sexo y por tipo de empleo. Para cada indicador se utilizan las reglas para su registro definidas por la legislación chilena a través de la SUSESO.
	403-10 Enfermedades ocupacionales	89	
COMUNIDADES			
Vinculación local			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	58	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	22, 58-61	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	59, 89	
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto e incidentes sociales.	58-59, 89	
	G4-EU22 Personas desplazadas por proyectos de la empresa	89	
Agente de cambio en las comunidades donde operamos			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	60	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	22, 60	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	60-61, 89	
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con programas de desarrollo, inversión social y número de beneficiados de la comunidad	60, 89	
MEDIO AMBIENTE			
Líneas eléctricas y territorio			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	62	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	22, 62-63	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	64-65, 89	
GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016	307-1 Cantidad de multas ambientales	63, 89	
	307-1 Monto de las multas ambientales	63, 89	
GRI 306: Efluentes y residuos 2016	306-3 Derrames significativos	63, 89	
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	64, 89	
Cambio climático			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	66	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	22, 66	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	67, 89	

Estándar GRI	Contenido	Número de página o URL	Omisión
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	89	
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	66-67, 89	
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	66-67, 89	
	305-3 Emisiones indirectas de GEI viajes y emisiones de la cadena de valor (alcance 3)	66-67, 89	
GRI 306: Efluentes y residuos 2016	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	67, 89	
COLABORACIÓN			
Colaboración con el ecosistema para generar valor			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	68	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	22, 68	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	68-71	
Vinculación con nuestros grupos de interés			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	72	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	22, 72	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	72-73	
INTEGRIDAD			
Gobierno corporativo			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	74	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	74 - 76	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	75, 76	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Número de directoras	89	
	405-1 Directores con edad menor a 30 años	90	
	405-1 Directores con edad entre 31 y 50 años	90	
	405-1 Directores mayores a 51 años	90	
Gestión de riesgos			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	30	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	30, 31	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	31	
Ética y cumplimiento			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	77	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	77 - 79	

Estándar GRI	Contenido	Número de página o URL	Omisión
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	79, 90	
GRI 205: Lucha contra la corrupción 2016	205-2 Miembros del directorio capacitados en procedimientos anticorrupción	79, 90	Información no disponible: número total y el porcentaje de socios de negocio a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de Transelec; y el número total y el porcentaje de miembros del Directorio y de trabajadores que hayan recibido formación sobre anticorrupción, desglosados por región.
	205-2 Empleados formados en procedimientos anticorrupción	79, 90	
	205-3 Casos confirmados de corrupción	79, 90	
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1 Casos de competencia desleal	90	
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Incidentes de discriminación	79, 90	
GRI 419: Cumplimiento socioeconómico 2016	419-1 Monto de multas por incumplimiento social o económico	79, 90	
	419-1 Número de sanciones no monetarias por incumplimiento social o económico	90	
	419-1 Número de casos de incumplimiento social o económico	90	
	Porcentaje de empleados cubiertos por el Código de Ética	100% de los empleados. El Código cubre todas las operaciones de la compañía	
	Número de denuncias recibidas a través del Canal de Denuncias	79, 90	
	Porcentaje de denuncias resueltas en el período respecto del total recibidas	79, 90	
Abastecimiento responsable			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	80	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	80 - 83	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	80, 81, 83	
	Iniciativas para la gestión sostenible de proveedores	81	

Reporte de Sostenibilidad 2019 TRANSELEC

Dirección general:

Vicepresidencia de Asuntos
Corporativos y Sustentabilidad

Desarrollo de Contenidos:

Kodama & Mex

Diseño:

Grupo Oxígeno

Mayo 2020

Contacto

Para más información del reporte, dirigirse a:

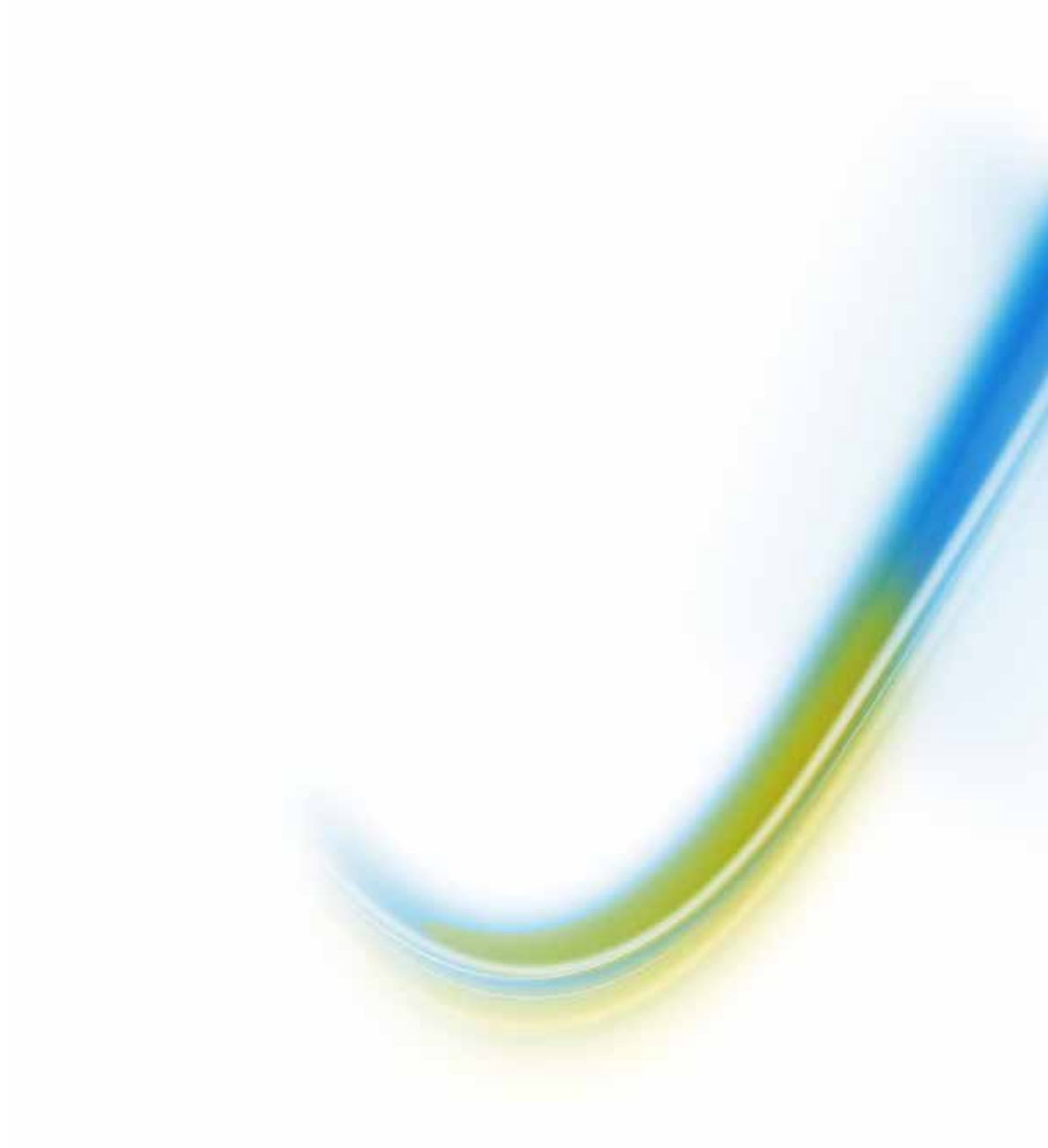
Mireya Leyton Jefa de Comunicaciones
Externas, Vicepresidencia de Asuntos
Corporativos y Sustentabilidad

mleyton@transelec.cl

TRANSELEC S.A.

Orinoco 90, piso 14,
Las Condes Santiago, Chile

www.transelec.cl



transelec