

Inversiones
Eléctricas del Sur
S.A.



Reporte de
Sustentabilidad
2021

grupo
SAESA

INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

Razón Social: Inversiones Eléctricas del Sur S.A.

Nombre de fantasía: Eléctricas del Sur.

RUT: 76.022.072-8

Tipo de entidad: Sociedad Anónima Cerrada.

Inscripción Registro de Valores: N° 1.016

Domicilio legal y comercial:
Isidora Goyenechea 3621 Piso 20, Las Condes,
Santiago.

Contacto: 2 2414 7010 – 2 24147 500.
sustentabilidad@saesa.cl
www.gruposaes.cl

COLOFÓN

Elaboración y dirección general:
Subgerencia de Asuntos Corporativos y
Sustentabilidad.
Gerencia General.

Consultoría en sustentabilidad,
desarrollo de contenidos y uso de estándar GRI:
Sustenta +

Diseño: Klee Comunicación Visual.

INFORMACIÓN DE CONTACTO

Para obtener más información sobre el desempeño de la compañía o cualquiera de sus empresas en materia de sustentabilidad, contenidos del reporte y proceso seguido para su elaboración, contactar a:

Alondra Leal Maldonado
Subgerente de Asuntos Corporativos y
Sustentabilidad
Grupo Saesa
alondra.leal@saesa.cl

Índice Reporte de Sustentabilidad 2021 Grupo Saesa

- CARTA DEL GERENTE GENERAL
- PRINCIPALES CIFRAS

12

CAPÍTULO 1 COORDINANDO UNA ORGANIZACIÓN SOSTENIBLE



- Somos Grupo Saesa
 - Nuestra historia
 - Visión, misión y valores corporativos
- Nuestra táctica de negocios
 - Planificación estratégica 2021
 - Nuestra estructura de propiedad y cadena de suministro
 - Nuestras filiales
 - Empresas operativas
 - Cambios en el marco regulatorio
 - Saesa Innova (NewCo)
- Comprometidos en nuestro actuar
 - Directorio
 - Diversidad del Directorio
 - Principales ejecutivos
 - Estructura organizacional
- Integridad, probidad y transparencia
 - Gestión ética
 - Comité de integridad y canales de denuncia
 - Modelo de prevención de delitos
 - Programa Compliance
- Avanzando hacia un Chile sostenible
 - Nuestra estrategia de sostenibilidad
 - Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible
- Relacionamiento con nuestros grupos de interés y canales de comunicación
 - Nuestros grupos de Interés
 - Reconocimientos a nuestra gestión
- Rentabilidad y crecimiento económico

44

CAPÍTULO 2 UNA CULTURA ORIENTADA A LAS PERSONAS



- Demografía de colaboradores
- Preocupados por la salud y seguridad de nuestros trabajadores
 - Salud y seguridad ocupacional
 - Nuestra seguridad en cifras
 - Continuidad y prevención COVID-19
 - Primera jornada de sensibilización COVID
 - Comités de seguridad
- Diversidad e inclusión
 - Los avances en diversidad e inclusión
 - Avanzamos en equidad de género
 - Inclusión laboral
 - Comité de diversidad e inclusión
- Bienestar y clima laboral
 - Nuestro bienestar
 - Beneficios a nuestros trabajadores
 - Evolución de nuestro clima laboral
 - Embajadores Saesa
 - Nuestras instancias de diálogo
- Un gran lugar para trabajar en Chile y Latinoamérica
- Capacitaciones y desarrollo profesional
 - Programa de capacitación
- Relaciones laborales
 - Relación con sindicatos
 - Negociaciones colectivas
- Relación y apoyo a nuestros contratistas
 - Demografía de nuestros contratistas
 - Gestión de nuestras empresas contratistas
 - Clima laboral de nuestros contratistas

74

CAPÍTULO 3
RESPONDIENDO CON
AGILIDAD Y DILIGENCIA



- ¿Quiénes son nuestros clientes?
 - Reinventando la relación con nuestros clientes
 - Mejorando la experiencia de nuestros clientes
 - Satisfacción y experiencia de clientes
- Mejoramos la calidad de nuestro servicio
- Red de oficinas y canales de comunicación
 - Una mirada multicanal
- Presentes al día a día
 - Medidas de apoyo COVID-19
- Facilitando la vida de nuestros clientes
 - Mejorando la experiencia desde la digitalización
 - Soluciones digitales

84

CAPÍTULO 4
IMPULSANDO LA NUEVA
ERA ENERGÉTICA



- Proyectos de descarbonización y transición al uso de energías renovables
 - El Blanco: La central fotovoltaica más austral de América
- Proyectos e iniciativas destacadas para diversificar la matriz energética
 - Parque Fotovoltaico Paranál y Armazones
 - Parque eólico Alto Baguales
 - Otros proyectos de energías limpias
 - Generación distribuida
 - Mini centrales hidráulicas de pasada
- Accesibilidad energética: Conectando a las comunidades aisladas
 - Electrificación rural

96

CAPÍTULO 5
RESPONSABLES CON
NUESTRAS COMUNIDADES
Y EL TERRITORIO



- Vinculación con comunidades originarias
 - Proyectos y compromisos
- Relacionamiento y apoyo a las comunidades
 - Liga Saesa
 - Conexión de sedes sociales
 - Somos Vecinos
 - Mujeres con energía
 - Conecta tu energía
 - Escuela con energía
 - Liceos eléctricos
 - No + pilas
- Gestión ambiental y acciones por el cambio climático
 - Conservación y protección de la biodiversidad
 - Nuestro desafío: Disminuir nuestra huella de carbono
 - Climatización y soluciones de electro movilidad
 - Nuestra mirada circular
 - Gestión de residuos

116

CAPÍTULO 6
ANEXOS



- Materialidad
- Tabla de contenidos GRI
- Tabla de contenidos SASB



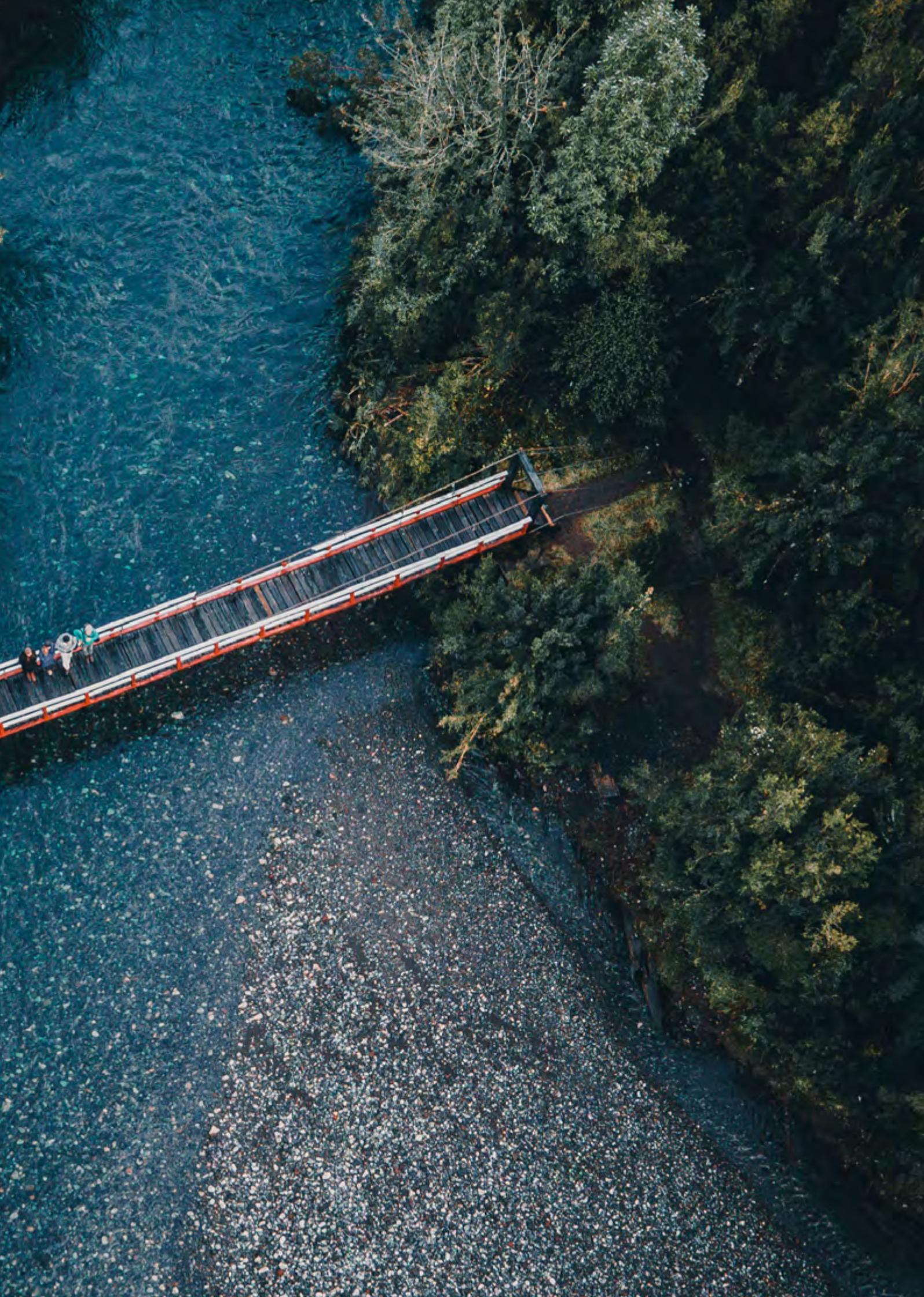
Abreviaturas y símbolos

- \$ - Pesos chilenos
- M\$ - Miles de pesos chilenos
- UF - Unidad de Fomento
- USD - Dólares EE.UU.
- MM\$ - Millones de pesos chilenos

An aerial photograph showing a wooden walkway with metal railings crossing a dense forest. The walkway is positioned diagonally from the bottom right towards the center. The forest is lush with green trees, and a river with clear, blue water is visible on the right side of the image.

Carta del Gerente General

Francisco Alliende





Plaza de Armas, Osorno.

MENSAJE GERENTE GENERAL

Luego de un año de cambios e incertidumbres generados por la pandemia de COVID-19, el 2021 fue un período de reinención para nuestra compañía. Reconocimos los aprendizajes del año anterior, nos atrevimos a generar transformaciones y reconfirmamos nuestro compromiso con el país, las localidades donde operamos y sus personas.

Todos quienes integramos Grupo Saesa somos conscientes del rol que cumplimos en la sociedad, pues la electricidad se ha vuelto pieza fundamental en la vida y desarrollo de las personas, especialmente en las zonas extremas y de difícil acceso donde nos emplazamos. Por eso, en estos últimos años, hemos puesto nuestros mayores esfuerzos en asegurar un servicio continuo y seguro, alcanzando en 2021, el mejor nivel de calidad de servicio de nuestra historia: el 99% de las localidades en que operamos se mantuvo bajo 14 horas anuales sin suministro, tal como lo exige la nueva normativa.

Este logro es consecuencia del compromiso de nuestros colaboradores con la visión de nuestro Directorio, el que en 2018 apostó por un visionario plan de inversión de US\$1.500 millones que ha sido clave para mejorar nuestro servicio, responder a los cambios normativos de la industria y cumplir con nuestro propósito de entregar energía todos los días.

Durante el 2021 se desarrollaron diversas iniciativas para seguir mejorando nuestro servicio: incorporamos soluciones tecnológicas; aumentamos equipos digitales de maniobra a distancia, soterramos redes en zona con alta densidad arbórea, entre otras. Además, incorporamos cuatro sistemas de generación de respaldo en zonas apartadas para dar continuidad ante posibles fallas de la única línea de distribución existente.

Este tipo de iniciativas innovadoras nos han permitido responder a las mayores exigencias de nuestros clientes y grupos de interés, lo que quedó reflejado al ser reconocidos con el premio "Most Innovative Companies" categoría Utilities, en el Ranking Most Innovative Companies 2021 elaborado por el CIE Innovación ESE Business School, junto a MIC Innovation y El Mercurio.

La sustentabilidad es uno de los pilares de nuestra gestión. Por ello, medimos por primera vez nuestra huella de carbono, el primer paso para alcanzar la meta de carbono neutralidad en 2040. Para responder a la urgencia de mitigar los efectos del cambio climático hemos promovido proyectos de generación renovable para aportar a la descarbonización del sistema eléctrico. Este año finalizamos la construcción de la Central Fotovoltaica más austral del mundo, El Blanco, en la Región de Aysén, que aportará con 3 MW al sistema. Seguimos avanzando en la construcción del Parque Fotovoltaico Paranal y Armazones, que abastecerá de energía limpia a los dos observatorios ESO, en la Región de Antofagasta, con casi 10 MW de potencia instalada.

Además, para impulsar nuestro rol como actor relevante en la transición energética, en 2021 creamos la filial Saesa Innova, cuyo objetivo es ofrecer soluciones energéticas integrales y sostenibles.

Uno de los sellos de Grupo Saesa es el compromiso con hacer de la compañía el mejor espacio para trabajar, con condiciones flexibles, innovadoras y de colaboración. Por eso, el teletrabajo ha



permanecido y generamos un Plan de retorno Seguro y Flexible, que nos ha permitido regresar gradualmente a la presencialidad según el cargo y realidad de las personas. Asimismo, impulsamos el respeto a los horarios de trabajo y personales, definimos un decálogo de corresponsabilidad parental con prácticas para mejorar el uso del tiempo, adicionamos un día libre para realizar exámenes preventivos de salud, mantuvimos el horario de verano, terminando la jornada laboral semanal los viernes a las 14:30 horas, entre otros aspectos de capacitación.

Por estas y otras acciones, cerramos el 2021 reconocidos con el Primer lugar del ranking nacional "Great Place To Work" como la mejor empresa para trabajar en Chile, en la categoría más de mil colaboradores. Un hito que se suma al reconocimiento "Compromiso con la Integridad 2021", otorgado -por tercer año consecutivo- por la Fundación Generación Empresarial, y al entregado por FirstJob, como una de las cinco mejores empresas para realizar Práctica Profesionales. Estos logros nos llenan de orgullo y nos alientan a seguir en la misma senda.

El vínculo permanente con nuestras comunidades también es parte central de nuestra gestión, basados en la construcción de confianza y en la generación de valor para todos. Durante 2021, retomamos nuestras iniciativas de manera presencial, entre ellas, el programa Conexión de Sedes Sociales -donde entregamos suministro eléctrico a 30 nuevas sedes vecinales- y avanzamos en el Programa Somos vecinos, donde retomamos los diálogos con las comunidades de manera presencial. Sin duda, una de las iniciativas que mayor gratitud nos generó, fue el programa Mujeres con Energía, donde capacitamos y acompañamos a 63 emprendedoras para potenciar sus emprendimientos luego de los efectos generados por la pandemia.

Estos y muchos otros hitos nos impulsan a seguir creciendo y fortaleciendo el espíritu Grupo Saesa. Agradezco y felicito a nuestros colaboradores y contratistas por su compromiso, adaptación y



profesionalismo, por realizar sus labores con seguridad y poniendo en el centro a nuestros clientes y comunidades.

Los invito a conocer más detalle de nuestra gestión en esta tercera versión de nuestro Reporte de Sustentabilidad, que, desde una mirada económica, social y medioambiental, presenta nuestra labor diaria: llevar energía y transformar vidas.

Francisco Allende
GERENTE GENERAL GRUPO SAESA

Principales cifras





Capítulo 1

COORDINANDO UNA ORGANIZACIÓN SOSTENIBLE



COORDINANDO UNA ORGANIZACIÓN SOSTENIBLE



Nuestra Historia

2021-2017

2021: Durante el año se ejecutaron diversos planes de inversión y mantenimiento relacionados a la mejora en la calidad de servicio, lo que contribuyó en la disminución considerable del tiempo sin suministro en comparación al año 2017; Saesa se desplazó de 21 a 13,4 horas en 2021.

2020: Con fecha 24 de junio 2020, Saesa acuerda la venta de su participación (50%) en las sociedades Eletrans S.A., Eletrans II S.A., y Eletrans III S.A., a la sociedad Chilquinta Energía S.A. Con fecha 21 de diciembre de 2020, en junta extraordinaria de accionistas se acordó la división de esta en dos sociedades, manteniéndose la Sociedad como continuadora y creándose una nueva sociedad, que se denomina Saesa Transmisión S.A., la que tuvo efecto y vigencia el día 31 de diciembre de 2020. (Esta división se enmarca dentro del proceso de implementación de los requerimientos de la Ley N°21.194 que modificó la Ley General de Servicios Eléctricos, estableciendo una obligación legal de giro exclusivo para las compañías de distribución de energía eléctrica).

Avanzamos para contribuir al bienestar de las personas y al progreso sostenible del país, entregando energía confiable y segura todos los días.

2019: A comienzos del año, la filial Sistema de Transmisión del Sur S.A. (STS), realiza una exitosa colocación de bonos en el mercado nacional por un monto de UF 4.000.000 con el objetivo de financiar su plan de inversiones y proyectos en ejecución. Se da inicio al proceso de reestructuración corporativa, dividiendo Sociedad Austral de Electricidad S.A. (Saesa) y creando a partir de esta a la nueva Sociedad de Transmisión Austral S.A. (STA). En relación al plan de inversiones, se registró un aumento de 73% respecto del año anterior, alcanzando los MM\$45.133.

2018: Durante el año, la filial, Sociedad Austral de Transmisión Troncal S.A. se adjudica licitaciones públicas internacionales para la construcción de la nueva subestación seccionadora Río Toltén en la región de la Araucanía y para la construcción de la subestación Guardiamarina ubicada en Antofagasta. En agosto, se concluye la construcción de la línea de transmisión San Fabián-Ancoa desarrollada por la filial STC. En

noviembre, inicia su operación en el sistema eléctrico nacional la Subestación Kimal.

2017: En el mes de mayo, se cierra la adquisición de la Subestación María Elena 220 kV y se suscribe un contrato de peaje para la evacuación de la electricidad del parque fotovoltaico "María Elena". En junio, el Coordinador Eléctrico Nacional adjudica al consorcio Saesa Chilquinta, el proyecto "Nueva línea Nueva Maitencillo-Punta Colorada- Nueva Pan de Azúcar 2x220 kV, 2x 500 MVA", lo que da paso a la constitución de la sociedad Eletrans III, sociedad a cargo de la ejecución del proyecto. En agosto, se formaliza el contrato con la empresa H MV Chile en modalidad EPC para la ejecución de la ampliación de la Subestación San Andres 220 kV. En noviembre, el Coordinador Eléctrico Nacional confirma que las obras de la interconexión SIC-SING se encuentran energizadas, lo cual se produce en la Subestación Kapatur.

Somos Grupo Saesa



2016-2011

2016: En el mes de junio, se pone en marcha la línea de transmisión Sitramel, destinada a evacuar la central Kellar (500 MW), y que se extiende entre la subestación enlace y seccionamiento línea Angamos. Esta obra, a cargo de Sistema de Transmisión del Norte; STN, significó una inversión de US\$70 MM.

2015: En el mes de octubre, se constituyó la Sociedad "Sociedad Austral de Transmisión Troncal S.A." o SATT. Esta sociedad pertenece en un 99,9% a Saesa y en un 0,1% a STS y será la encargada de desarrollar y explotar el proyecto troncal S/E Crucero- Encuentro, que le fuera adjudicado a Saesa. En diciembre fue la puesta en Marcha de la línea de transmisión que une Copiapó con Diego de Almagro que se extienden entre la subestación Cardones, ubicada a 15 kilómetros al sur de Copiapó, y la subestación Diego de Almagro. Esta obra, a cargo del consorcio Eletrans, conformado por Saesa y Chilquinta, tiene una extensión de 156 kilómetros y significó una inversión de USD 70 millones.

2014: En el mes de septiembre se constituyó la Sociedad "Sistema de Transmisión del Norte S.A.", posicionándose en el norte del país. En el mes de noviembre se realizó una colocación de bonos en el mercado local por MUF 2.000 principalmente para inversiones y refinanciamiento de pasivos.

2013: En el mes de junio, nuevamente el consorcio conformado por Saesa y Chilquinta (esta última no perteneciente al grupo empresarial al que pertenece Saesa) adjudicándose 2 nuevos proyectos de transmisión troncal. Posteriormente, constituyen la Sociedad Eletrans II. En el mes de diciembre, entró en servicio el denominado proyecto Chiloé que contempló la ampliación de las instalaciones de 110 a 220 kV y aumento de la capacidad de suministro hacia la Isla de Chiloé de 55 a 110 MVA.

2012: En el mes de febrero asumió como Gerente General del Grupo Saesa, Francisco Alliende Arriagada. En septiembre fue inaugurado, junto al Ministro de Energía,

Jorge Bunster, el Proyecto Puyehue Rupanco. En diciembre, la Compañía colocó bonos de MUF 2.500 para financiamiento de sus pasivos financieros.

2011: La Sociedad fue informada por Morgan Stanley Infrastructure, Inc. sobre la venta realizada por diversos fondos administrados por dicha entidad de su participación en MSIP Pelicano Holdings L.P., una sociedad extranjera a través de la cual era indirectamente titular del 50% de los derechos sociales en la sociedad Inversiones Grupo Saesa Limitada, a un grupo de fondos de inversión administrados por Alberta Investment Management Corporation (AIMCo).

Nuestra Historia



2010-2001

2010: Durante el mes de febrero un fuerte terremoto afectó al país por lo que la Sociedad y sus filiales tuvieron que enfrentar un periodo de trabajo intenso y continuo para devolver el suministro eléctrico a los clientes desde Biobío hasta Chiloé, con especial dedicación a las zonas más afectadas de las provincias de Arauco y Concepción. Saesa y sus filiales Luz Osorno y Edelayen superan los 400 mil clientes. Por otra parte, continúa el ambicioso plan de inversiones que busca principalmente ampliar redes de operación y mejorar diariamente el servicio proporcionado a los clientes.

2009: Continúa en desarrollo el agresivo plan de inversiones, orientado a proyectos de transmisión, generación, distribución, nuevos negocios, tecnologías de información y otros, invirtiendo durante el año MM\$ 26.000. Finaliza la construcción del primer proyecto de electrificación rural conectada al SIC, mediante el cruce aéreo entre islas, desde Puluqui hasta Chidquapi.

2008: El 24 de julio el consorcio integrado, en partes iguales, por los fondos de inversión Ontario Teachers' Pension Plan y Morgan Stanley Investment Fund, adquirieron la totalidad de la propiedad del Grupo Saesa.

2007: Se inicia la construcción del Proyecto Chiloé, que construirá un sistema de transmisión en 220 kV, entre Puerto Montt y la Isla de Chiloé, con una inversión de US\$27 millones. Se obtiene un contrato por MUF 1.800, para el refinanciamiento del 100% de la amortización de los actuales bonos de largo plazo de Saesa. En diciembre se materializa la primera colocación de MUF 300.

2006: Tras completar la inversión en mejoramiento, la Empresa logra elevar los índices de calidad de servicio, culminando el año con todos los indicadores exigidos por la autoridad dentro de los rangos permitidos.

2005: Se reestructura el organigrama de la Empresa y se anuncia una fuerte inversión en mejoramiento de instalaciones de distribución y transmisión. Se completa con éxito el financiamiento de largo plazo con aumento de capital de MM\$14.837 y refinanciamiento de pasivos en MUF 4.500.

2002: El 31 de julio se incorpora a Saesa la totalidad de los accionistas y patrimonio de Saesa y de Inversiones PSEG Chile I Ltda., sociedades que se fusionaron.

2001: En junio, se constituye la sociedad PSEG Chile Holding S.A., filial de PSEG Global Inc. En agosto, Inversiones PSEG Chile I Ltda., filial de PSEG Chile Holding S.A., adquiere el 93,88% de las acciones de Saesa y el 13,71% de las acciones de Frontel, que eran propiedad de Copec.



2000-1926

2000: Saesa y STS adecuan las instalaciones de transmisión que abastecen la Isla de Chiloé, quedando todo el sistema de transmisión de la isla energizado en 110 kV.

1999: Saesa adquiere el 99,9% de las acciones de Creo Ltda., en la X Región, STS, instalaciones de transmisión de Saesa, y de Cooperativa Eléctrica de Osorno Ltda., por un total de \$1.825 millones, aumentando significativamente su presencia en la X Región.

1998: Saesa se adjudica el 90,11% de las acciones de Edelaysen, licitadas por Corfo, extendiendo sus actividades a 1500 km, entre la VIII y la XI Región.

1996: Saesa adquiere a Transelec su 39,9% de las acciones de STS, logrando un 99,9% de la propiedad.

1994: Saesa se asocia con Transelec y crean Sistema de Transmisión del Sur S.A., STS, con una participación accionaria del 60% y 40%, respectivamente.

1981: Copec se convierte en accionista mayoritario de Saesa y Frontel, con 87,5% y 83,7% del capital respectivamente. En Coyhaique se crea la Empresa Eléctrica de Aysén S.A., Edelaysen, como filial de Endesa

1946: Corfo y Endesa compran una participación mayoritaria en Saesa para agilizar el ambicioso "Plan de Electrificación del País", impulsado por el Estado.

1945: Nace la Cooperativa Eléctrica de Osorno para abastecer al sector rural de Osorno.

1926: Nace la Sociedad Austral de Electricidad S.A., Saesa, pequeña empresa privada que suministra energía eléctrica a Lebu, Arauco y Carampangue.

**Juntos impulsamos un Chile moderno,
iluminado y verde.**

Visión, Misión y Valores Corporativos

Postulados

Visión

Mejorar la calidad de vida de las personas y contribuir al desarrollo sustentable del país, entregando energía confiable y segura.

Nuestro trabajo se fundamenta en un profundo compromiso con nuestros clientes, el cuidado y desarrollo

de nuestros trabajadores y la modernización de la industria eléctrica en Chile.

Nuestra visión tiene una perspectiva de largo plazo, que busca crear valor para nuestros accionistas.

Misión

En los siguientes dos años, el Grupo Saesa deberá implementar un cambio disruptivo en su negocio, alcanzando un nuevo estándar en calidad de servicio y fortaleciendo significativamente su relación con los clientes. La compañía deberá implementar con éxito los proyectos de Nueva Norma Técnica y Medición Inteligente, asegurando además consolidar su liderazgo en seguridad laboral en la industria. La empresa deberá ser un actor relevante en el desarrollo del marco regulatorio y nuevas tecnologías de la industria en Chile, promoviendo un trabajo cercano con reguladores y comunidades.

Al año 2022, el Grupo Saesa deberá redefinir la relación con sus clientes, potenciando nuevos sistemas digitales que mejoren la experiencia y desarrollando una cultura verdaderamente centrada en los clientes.

Para construir el futuro, el Grupo Saesa deberá promover la innovación en todos los ámbitos de su negocio y explorar las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías en bienes y servicios eléctricos de uso diario de los clientes.

Valores Corporativos

Para alcanzar los objetivos y visión del negocio, cultivamos altos estándares de trabajo en todos sus colaboradores y quehacer diario, basándose en siete valores fundamentales:

- Integridad: Hacemos lo correcto.
- Foco en el cliente: El centro de nuestra gestión.
- Transparencia: Vamos con verdad y honestidad.
- Eficiencia: Clave en nuestra industria.
- Seguridad: Un intransable.
- Sustentabilidad: Somos responsables con el futuro.
- Excelencia: Hacemos las cosas de manera impecable.

Nuestra táctica de negocios



Avanzamos para generar valor a nuestros clientes, colaboradores, comunidades y accionistas, comprometidos con entregar energía todos los días.

Planificación estratégica 2021

En Saesa avanzamos día a día para ser la mejor alternativa para nuestros clientes, colaboradores e inversionistas. Para esto, desde el año 2018 nuestra planificación estratégica, con horizonte en el 2022, nos ha orientado para mejorar en nuestra relación con los clientes, en la seguridad de nuestros colaboradores, en ser un actor relevante dentro del marco regulatorio de nuestra industria, y en promover la innovación como un elemento clave en todo nuestro actuar.

Ya hemos avanzado en esta hoja de ruta, enfocándonos en generar transformaciones disruptivas en diez impulsos estratégicos, generando las capacidades y habilidades internas para lograrlos, además de fortalecer nuestros valores en post de las metas que queremos alcanzar. Te invitamos a revisar algunos avances al 2021 en este reporte.



Visión

Lo que queremos hacer

Mejorar la calidad de vida de las personas y contribuir al desarrollo sustentable del país entregando energía confiable y segura.



Nuestro trabajo se fundamenta en un profundo compromiso con nuestros clientes, el cuidado y desarrollo de nuestros trabajadores y la modernización de la industria eléctrica en Chile.



Nuestra visión tiene una perspectiva de largo plazo, que busca crear valor para nuestros accionistas.



Impulsos estratégicos

Nuestras principales áreas de acción

- 1** Mejorar la relación con el cliente.
- 2** Asegurar Cultura y Talentos.
- 3** Asegurar un Estándar Operacional superior.
- 4** Consolidar el liderazgo en seguridad.
- 5** Implementar la transformación digital y de TI.
- 6** Fortalecer procesos y gestión corporativa.
- 7** Potenciar negocios de transmisión.
- 8** Liderar agenda regulatoria.
- 9** Potenciar Negocios No Regulados.
- 10** Implementar un plan de desarrollo de contratistas 2.0.



Comportamientos

Nuestra manera de actuar en la era de la disrupción

Innovación



Colaboración



Flexibilidad



Agilidad



Valores

Lo que no transamos



Seguridad



Excelencia



Eficiencia



Sustentabilidad



Foco en el cliente



Integridad



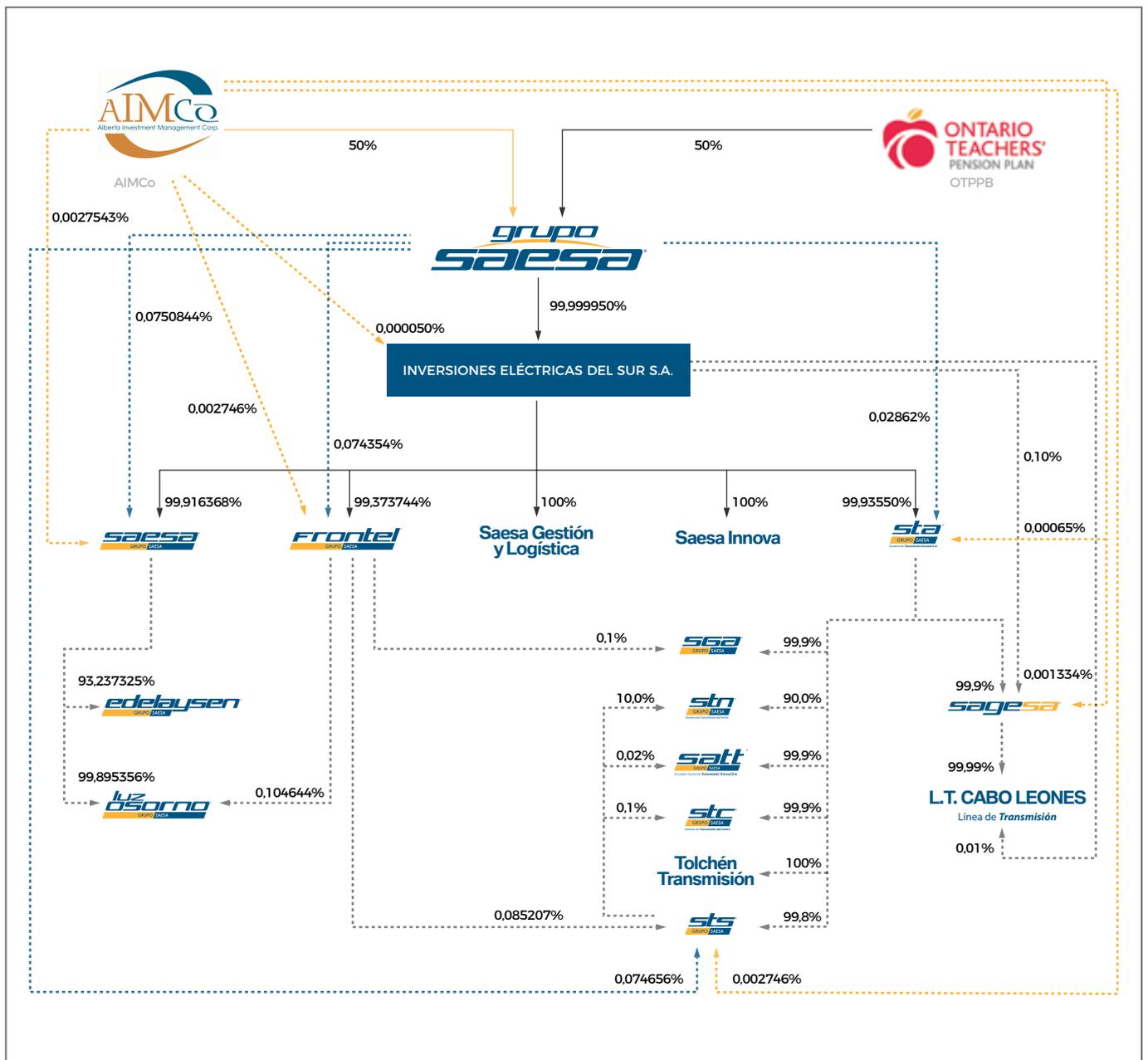
Transparencia

IMPULSOS ESTRATÉGICOS	HITOS 2021
1. Mejorar la relación con el cliente.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollamos el Programa Inspira, enfocados en mejorar la experiencia del cliente. • Fortalecimos nuestros canales de atención. • Generamos inversiones para mejorar la calidad del servicio. • Continuamos apoyando a las familias más vulnerables a través de alternativas de pago propias del Grupo Saesa. • Suspendimos los cortes de suministro por no pago y extendimos las facilidades. Revisar capítulo 3
2. Asegurar cultura y talentos.	<ul style="list-style-type: none"> • Primer lugar del ranking nacional "Great Place To Work" como la mejor empresa para trabajar en Chile de más de mil colaboradores. • Avanzamos con nuestro plan de capacitación y liderazgo. • Contamos con beneficios para desarrollo y capacitación. • Finaliza la primera etapa de implementación del Proyecto Nueva Forma de Trabajar. Revisar capítulo 2
3. Asegurar un estándar operacional superior.	<ul style="list-style-type: none"> • Alcanzamos la mejor calidad de servicio desde que operamos, el tiempo sin suministro eléctrico disminuyó considerablemente en comparación al año 2017: Frontel avanzó de 58,9 a 26,4 horas; Saesa de 21 a 13,4 horas y Edelayen de 34,4 a 13,9 horas. • Implementamos los proyectos de Norma Técnica de distribución. Invertimos \$190.036 millones en soluciones tecnológicas para sostener en el tiempo la calidad de la energía que entregamos. • Instalamos 510 nuevos equipos digitales de maniobras a distancia. • Instalamos 4 sistemas de respaldo para comunas completas, junto con la ampliación de capacidad de 2 centrales. • Implementamos el cable bypass en media tensión. • Iniciamos un programa piloto de soterramiento de redes en sectores rurales de alta densidad arborea. • Desarrollamos el Plan anual de control de vegetación. • Logramos instalar más de 17 mil medidores inteligentes. Revisar capítulo 3
4. Consolidar el liderazgo en seguridad.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollamos 280.000 acciones preventivas en toda la organización. • Continuamos con todas las medidas necesarias para hacer frente a la pandemia por COVID-19. • Continuamos con la implementación del Sistema de gestión MACRO. Revisar capítulo 2
5. Implementar la transformación digital y de TI.	<ul style="list-style-type: none"> • Generamos un proyecto de gobierno de datos. • Implementamos SAP CONCUR para redicción de gastos. • Implementamos SAP ARIBA. • Generamos una mesa TI. Revisar capítulo 3
6. Fortalecer procesos y gestión corporativa.	<ul style="list-style-type: none"> • Obtuvimos el primer lugar en ranking Most Innovative Companies Chile 2021 en la categoría Utilities, evaluando nuestras políticas y procesos de innovación, así como su impacto en la cultura y resultados organizacionales. • Avanzamos en la implementación del sistema de gestión de Activos ISO 55001. • Desarrollo de Giro exclusivo para conformación del mundo no regulado. Revisar capítulo 1
7. Potenciar negocios de transmisión.	<ul style="list-style-type: none"> • Adjudicación de proyectos de transmisión Gamboa, Chonchi y Epuleufo. • Pusimos en marcha 4 subestaciones digitales y comenzamos a construir otras 5. Revisar capítulo 1
8. Liderar agenda regulatoria.	<ul style="list-style-type: none"> • Hemos participado activamente de la discusión de las leyes respecto a la ley de servicios básicos y Ley de distribución. • Implementamos una reestructuración interna que, en una primera etapa, separó nuestros negocios de distribución y transmisión. Revisar capítulo 1
9. Potenciar negocios no Regulados	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollamos proyectos basados en energía renovables como Central El Blanco y el Parque Paranal y Armazones. Revisar capítulo 4
10. Implementar un plan de desarrollo de contratistas 2.0.	<ul style="list-style-type: none"> • Implementamos el Plan de desarrollo para contratistas, generando evoluciones de sus desempeños y planes de mejora en diversos ámbitos, como gestión, seguridad, tecnología, entre otras. Revisar capítulo 2

NUESTRA ESTRUCTURA DE PROPIEDAD Y CADENA DE SUMINISTRO

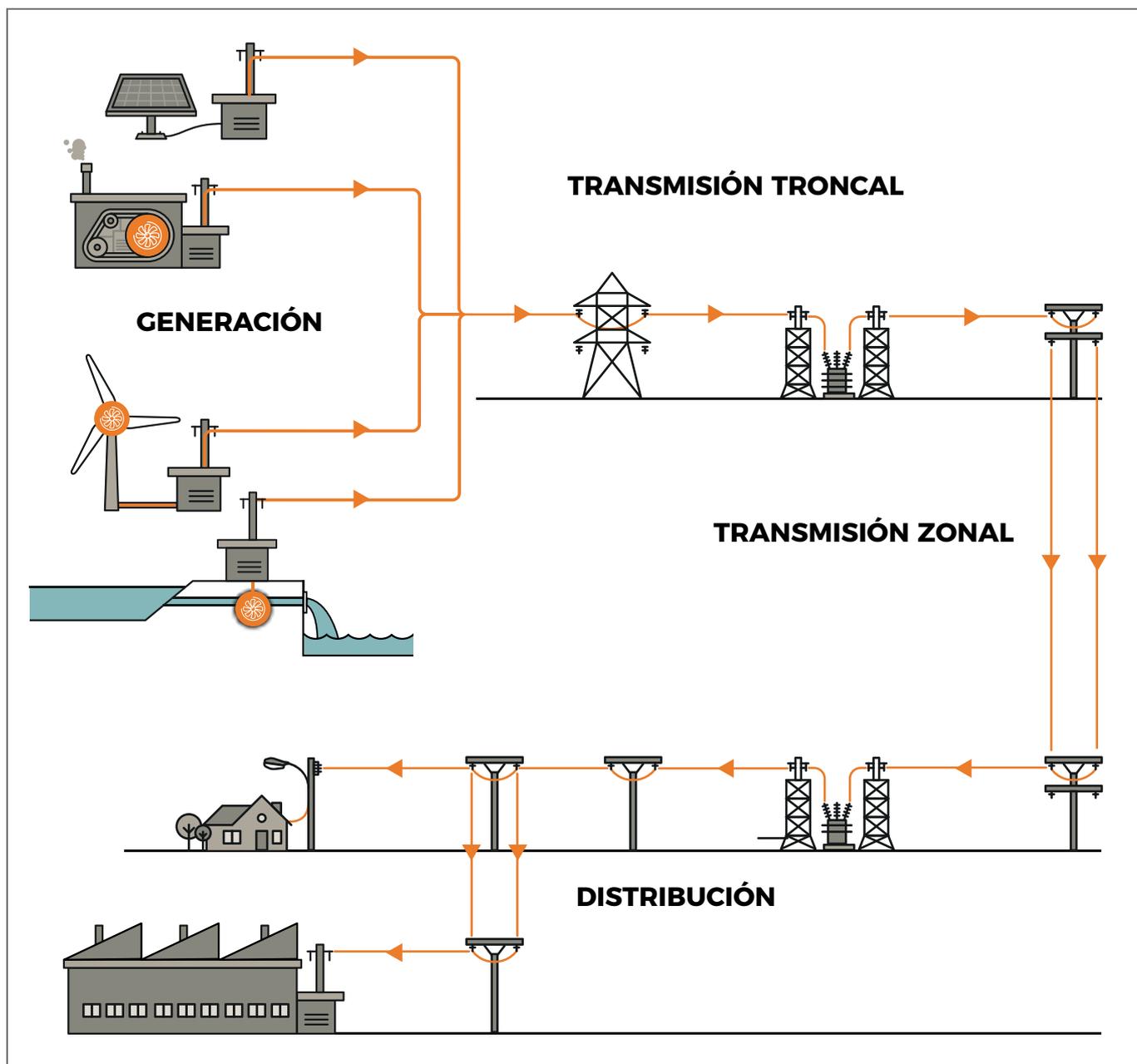
Mejorar la calidad de vida de las personas y contribuir al desarrollo sustentable del país, entregando energía confiable y segura todos los días, es la misión de Inversiones Eléctricas del Sur S.A., quien agrupa a nuestras cuatro empresas de distribución, seis empresas de transmisión, una empresa de generación y una de comercialización.

Todas controladas por los fondos canadienses Ontario Teachers Pension Plan Board (OT-PPB) y Alberta Investment Management Corp (AIMCo).





En el rubro eléctrico se distinguen 3 grandes etapas, las que conforman la cadena de la energía, que viaja desde la Generación hasta nuestros Hogares. Grupo Saesa participa en estas 3 etapas:



NUESTRAS FILIALES

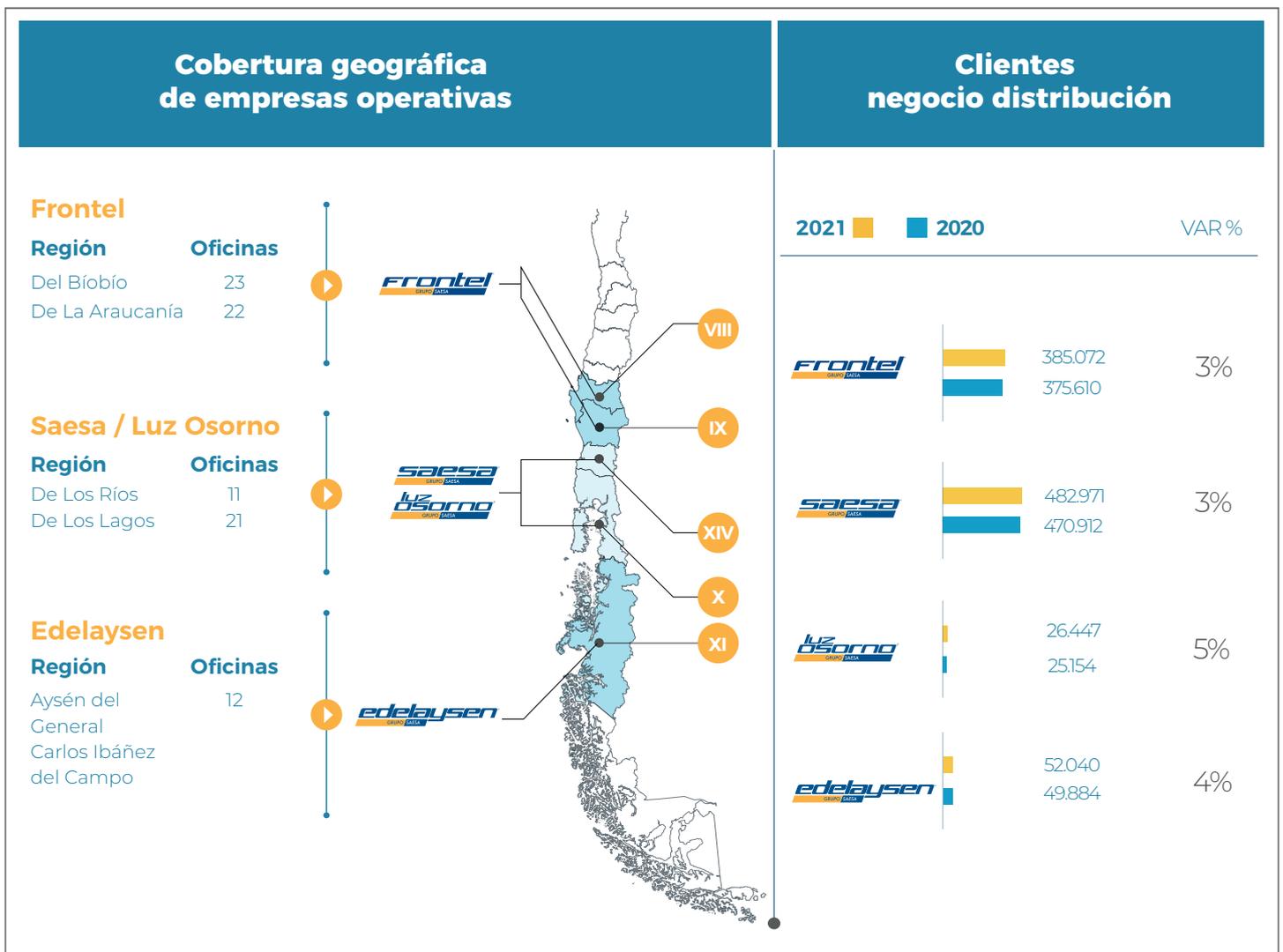
Somos un gran equipo representando por diversas empresas operativas, entre ellas; las distribuidoras de energía eléctrica, que distribuyen la energía al cliente final, tales como Sociedad Austral de Electricidad S.A. (Saesa), Empresa Eléctrica de la Frontera S.A. (Frontel), Compañía Eléctrica Osorno (Luz Osorno) y Empresa Eléctrica de Aysén S.A. (Edelaysen).

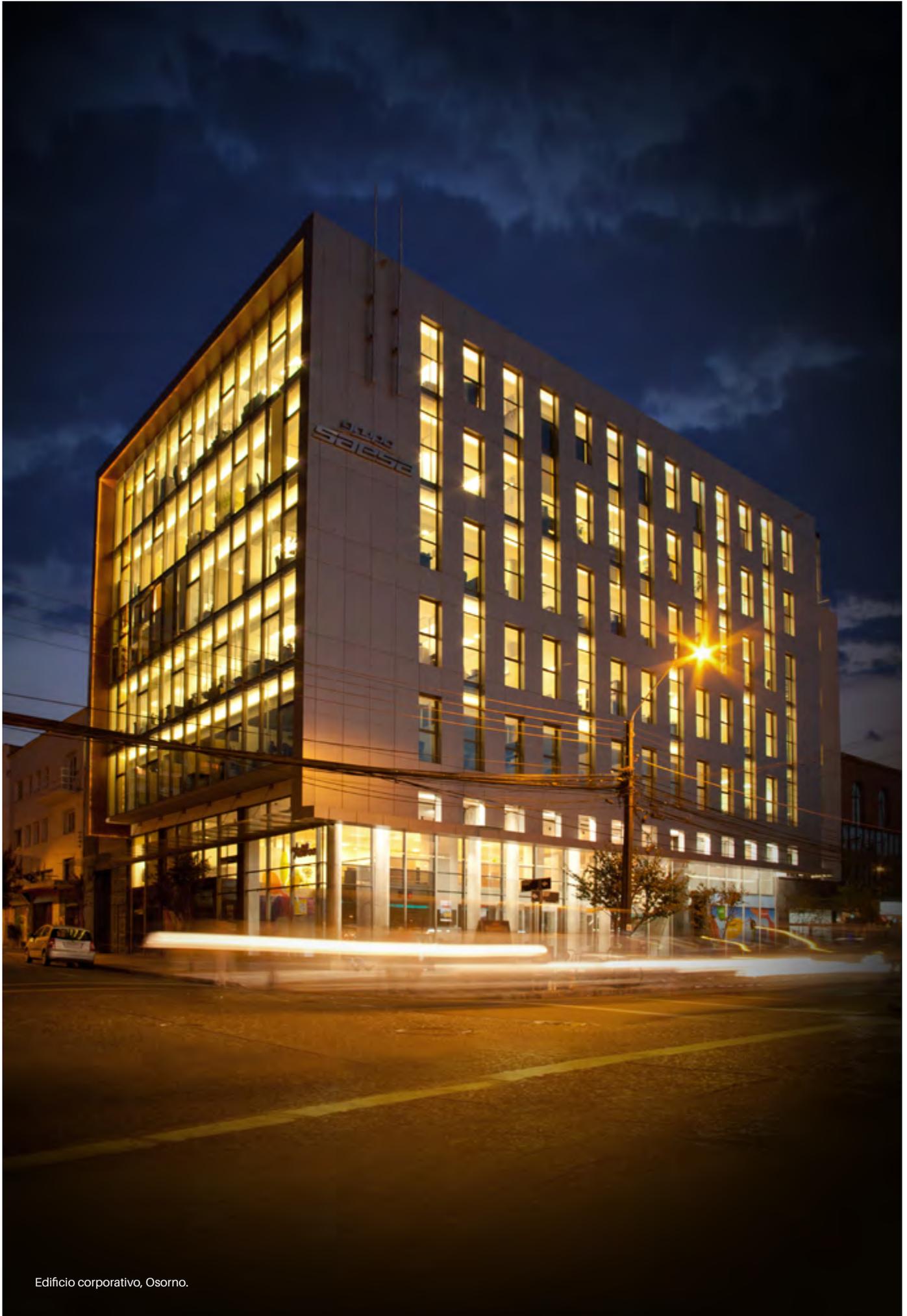
Asimismo, contamos con las empresas ligadas a transmisión de energía eléctrica, tales como la Sociedad de Transmisión Austral S.A. (STA), Sistema de Transmisión del Sur S.A. (STS), Sistema de Transmisión del Centro S.A. (STC), Sistema de Transmisión del Norte S.A. (STN),

Sociedad Austral de Transmisión Troncal S.A. (SATT), Saesa Transmisión S.A., Frontel Transmisión S.A. y Línea de Transmisión Cabo Leones S.A.

Finalmente, contamos con una empresa comercializadora de energía eléctrica, la Sociedad Generadora Austral S.A. (SGA), y una empresa generadora de energía eléctrica, Sagesa S.A. Además, se ha incluido a las sociedades Saesa Gestión y Logística SpA. y Saesa Innova SpA.

Nuestra oficina central se ubica en la ciudad de Osorno, y por medio de todas estas empresas, impulsamos un Chile moderno, iluminado y verde.





Edificio corporativo, Osorno.

EMPRESAS OPERATIVAS



CAMBIOS EN EL MARCO REGULATORIO

En el marco de la Ley Corta de Distribución creada a fines de 2019, que instruyó a las empresas de distribución tener giro exclusivo, generamos una separación de nuestras actividades con la creación de nuevas sociedades que pudieran representar nuestros diversos servicios. De esta forma creamos Saesa Innova que tiene bajo su cobertura las actividades ventas y servicios en general, negocios de la minería, comercialización de energía y prestación de servicios de generación. Así mismo, los activos de transmisión que aún permanecían en las distribuidoras, se traspasaron a las empresas de transmisión del Grupo.

Todo este proceso se llevó a cabo con un equipo multidisciplinario al interior de la Compañía que analizó los diferentes aspectos de la separación, como la conformación de la contabilidad separada, la estructura y relación de las diferentes sociedades, los recursos compartidos y la forma más eficiente de realizar la separación.

Los objetivos, una vez implementado el giro exclusivo, es impulsar los negocios no regulados fuera del ámbito de la distribución, potenciando aquellos negocios que tengan posibilidades de crecimiento y evaluando aquellos que no. Debemos atender la correcta separación entre el mundo regulado y no regulado, tanto por la vía de procesos, procedimientos y demás normas de Compliance.

SAESA INNOVA (NEWCO)

Un hito durante el período 2021, fue la creación de la nueva filial Saesa Innova, que se enfoca en generar soluciones energéticas integrales en ámbitos de comercialización, obras eléctricas, generación y almacenamiento de energía. Una propuesta innovadora dentro del Grupo Saesa, que abordará las necesidades de distintos segmentos de clientes, enfatizando en una atención y servicio personalizado, buscando soluciones a la medida por medio de tecnologías.

La creación de esta nueva compañía da cumplimiento a la obligación regulatoria de separar los giros en la entrega de servicios energéticos (Ley de Giro Exclusivo), pero, sobre todo, nos permite avanzar en función de nuestro plan estratégico, facilitando la creación de soluciones más eficientes y oportunas para nuestros clientes, más allá del mercado de la distribución energética.

La apuesta genera un mix estratégico de servicios especializados con capacidad de integración, destacando la Energía en régimen libre -con certificación internacional de energías renovables- construcción de líneas eléctricas aéreas y soterradas, soluciones de generación de respaldo y bancos de baterías, proyectos fotovoltaicos on grid y off grid, entre otras.



Proyecto El Blanco, Coyhaique.

Comprometidos en nuestro actuar

DIRECTORIO

Durante el período 2021, el Directorio de Inversiones Eléctricas del Sur S.A. y sus empresas filiales se compuso de ocho integrantes. Los cargos tienen una duración de dos años, pudiendo ser reelegidos. El 25% cuenta con menos de 3 años en el Directorio.

El 25% de los integrantes del directorio corresponden a mujeres y el 62% son extranjeros.



■ PRESIDENTE

Iván Díaz-Molina
Ingeniero Civil
Rut 14.655.033-9
Fecha nombramiento:
30/04/2021



■ VICEPRESIDENTE

Jorge Lesser García-Huidobro
Ingeniero Civil
Rut 6.443.633-3
Fecha nombramiento:
30/04/2021



■ DIRECTOR TITULAR

Juan Ignacio Parot
Ingeniero Civil Industrial
Rut 7.011.905-6
Fecha nombramiento:
30/04/2021



■ DIRECTOR TITULAR

Waldo Fortín
Abogado
Rut 4.556.889-K
Fecha nombramiento:
30/04/2021



■ DIRECTOR TITULAR

Jonathan Reay
Administrador de Inversiones
Extranjero
Fecha nombramiento:
30/04/2021



■ DIRECTOR TITULAR

Stacey Purcell
Ingeniero Comercial
Extranjero
Fecha nombramiento:
30/04/2021



■ DIRECTOR TITULAR

Christopher Powell
Ingeniero Bachiller en Ciencias
Extranjero
Fecha nombramiento:
30/04/2021



■ DIRECTOR TITULAR

Ashley Munroe
Ingeniero Civil
Extranjero
Fecha nombramiento:
30/04/2021

Diversidad del Directorio

DIVERSIDAD DEL DIRECTORIO			
RANGO DE EDADES (AÑOS)	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Menores a 30 años	-	-	-
Entre 30 y 40 años	1	1	2
Entre 41 y 50 años	1	1	2
Entre 51 y 60 años	2	-	2
Entre 61 y 70 años	1	-	1
Mayor a 70 años	1	-	1
ANTIGÜEDAD (AÑOS)	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Menor a 3 años	1	1	2
Entre 3 y 6 años	-	-	-
Entre 6 y 9 años	1	-	1
Entre 9 y 12 años	3	-	3
Mayor a 12 años	1	1	2
NACIONALIDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CHILENA	3	-	3
EXTRANJERA	3	2	5

Principales Ejecutivos

La gobernanza de Grupo Saesa es apoyada por el Comité Ejecutivo y otros 16 comités que lideran y supervisan los temas estratégicos de nuestra organización.

Gerente General

Francisco Alliende Arriagada / Ingeniero Comercial
RUT 6.379.874-6 / Fecha nombramiento 01/02/2012

Gerente General Saesa Innova

Raúl González Rojas / Ingeniero Civil Eléctrico
RUT 7.741.108-9 / Fecha nombramiento 01/07/2021

Gerente de Administración y Finanzas

Diego Molina Henríquez / Ingeniero Civil
RUT 9.906.254-1 / Fecha nombramiento 01/03/2022

Gerente de Personas

María Dolores Labbé Daniel / Ingeniero Comercial
RUT 13.117.638-4 / Fecha nombramiento 10/12/2013

Gerente Legal

Sebastián Sáez Rees / Abogado
RUT 8.955.392-K / Fecha nombramiento 01/10/2007

Gerente de Planificación Estratégica, Gestión y Riesgos

Marcela Ellwanger Hollstein / Ingeniero Comercial
RUT 12.752.648-6 / Fecha nombramiento 10/12/2013

Gerente de Regulación

Rodrigo Miranda Díaz / Ingeniero Civil Eléctrico
RUT 10.784.472-4 / Fecha nombramiento 10/09/2012

Gerente de Clientes

Bárbara Boekemeyer Slater / Ingeniero Civil Industrial
RUT 12.747.160-6 / Fecha nombramiento 01/04/2018

Gerente de Desarrollo de Negocios

Charles Naylor Del Río / Ingeniero Civil Industrial
RUT 7.667.414-0 / Fecha nombramiento 15/05/2014

Gerente de Distribución

Leonel Martínez Martínez / Ingeniero Eléctrico
RUT 14.556.330-5 / Fecha nombramiento 01/09/2021

Gerente de Explotación

Diego Moenne-Loccoz / IContador Público y Auditor
RUT 12.708.537-4 / Fecha nombramiento 01/10/2018

Gerente de Transmisión

Marcelo Matus Castro / Ingeniero Eléctrico
RUT 11.364.868-6 / Fecha nombramiento 17/12/2018

Gerente de Comercialización

Marcelo Bobadilla Morales / Ingeniero Civil Eléctrico
RUT 10.151.086-7 / Fecha nombramiento 01/09/2009

Gerente de Proyectos de Distribución

Paolo Rodríguez Pinochet / Ingeniero Eléctrico
RUT 13.199.851-1 / Fecha nombramiento 01/09/2021

Gerente de Transformación Digital

Cristian Alfredo Mezzano Frías / Ingeniero en Ejecución
RUT 13.257.722-6 / Fecha nombramiento 06/01/2020

Gerente Tecnología de la Información

Sergio Sánchez Ríos / Ingeniero en Informática
RUT 13.757.993-6 / Fecha nombramiento 23/03/2020

Subgerente de Prevención de Riesgos

Patricio Velásquez Soto / Ingeniero
en Prevención de Riesgos
RUT 12.540.271-2 / Fecha nombramiento 30/10/2013

Subgerente de Regulación

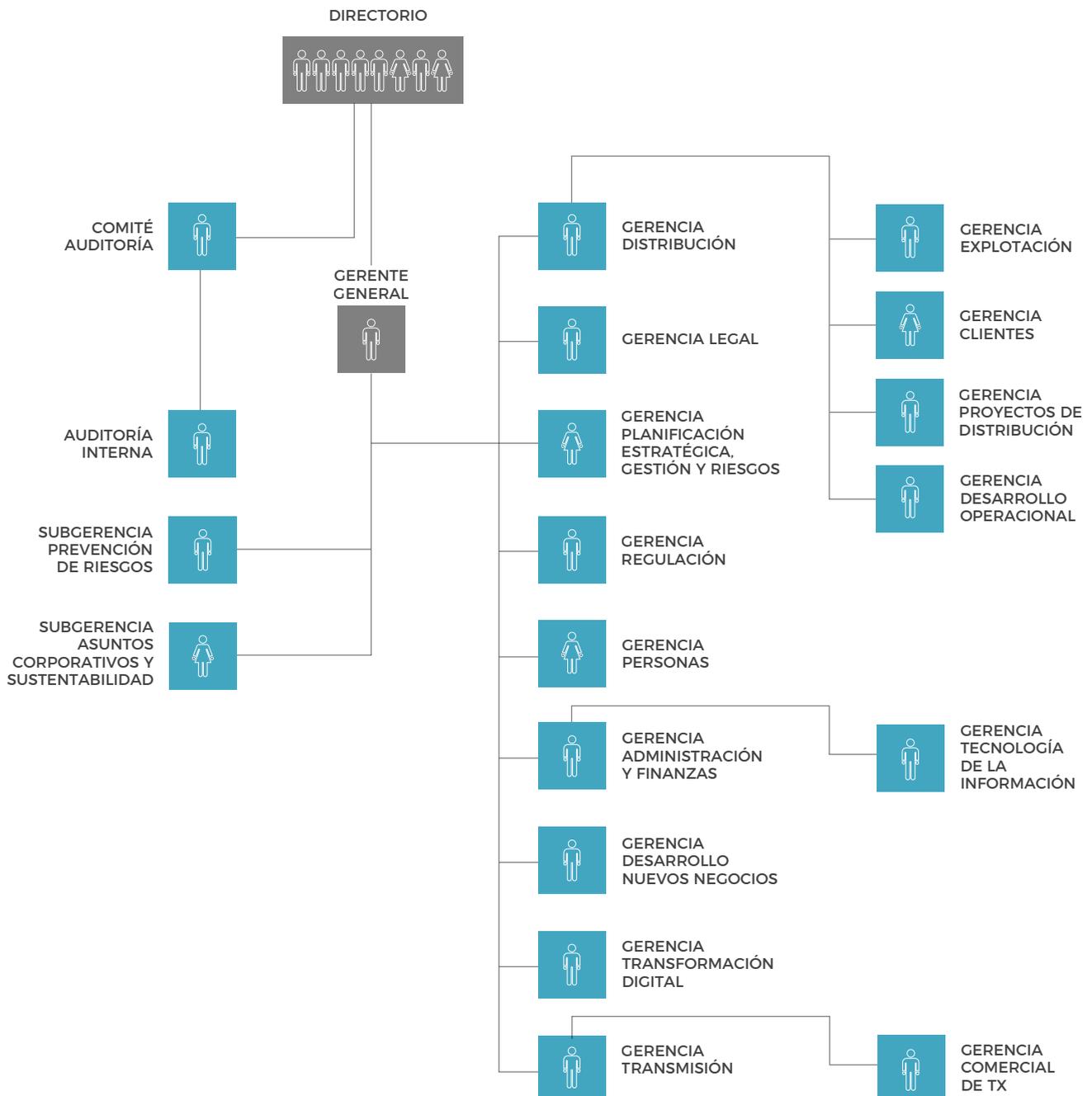
Jorge Muñoz Sepúlveda / Ingeniero Civil Electricista
RUT 11.694.983-0 / Fecha nombramiento 01/09/2009

Subgerente Asuntos Corporativos y Sustentabilidad

Alondra Leal Maldonado / Ingeniero Comercial
RUT 12.421.730-k / Fecha nombramiento 23/03/2015

Estructura Organizacional

El Directorio, el Gerente General y el Comité Ejecutivo, desempeñan los mismos cargos y funciones tanto en la matriz Inversiones Eléctricas del Sur S.A. como en sus filiales, con la sola excepción de Línea de Transmisión Cabo Leones S.A., cuyo directorio está compuesto por 3 integrantes. Mientras que las sociedades recientemente constituidas, Saesa Innova SpA., Saesa Gestión y Logística SpA., son sociedades por acciones cuyos estatutos no contemplan la existencia de Directorio.



Integridad, probidad y transparencia



Canales de Denuncia

Línea de Integridad
+56 9 9644 8674

Plataforma de integridad
www.integridadcorporativa.cl

GESTIÓN ÉTICA

Grupo Saesa promueve una cultura de integridad, transparencia y ética corporativa que guía el comportamiento y la toma de decisión de todos nuestros trabajadores. Para ello, cuenta con políticas y mecanismos que propician las buenas prácticas y transparencia organizacional, tales como las Normas de Integridad, el Modelo de Prevención del Delito y el Programa Compliance, que se fundamenta en las Normas de Integridad de la organización, así como en las normas ISO 19600 sobre Sistemas de Gestión de Compliance, ISO 31000 sobre Gestión del Riesgo e ISO 37001 sobre Sistemas de Gestión Antisoborno.

Nuestro Código de Ética o Normas de Integridad, aplica a todos los directores, trabajadores y proveedores de Grupo Saesa, sin excepción. Todos tienen la obligación de entender y observar estas normas, asegurando que nuestro actuar esté sujeto a estrictos principios éticos, de transparencia e integridad, cumpliendo con la normativa legal y que no busque el beneficio propio.

CAPACITACIONES EN NORMAS DE INTEGRIDAD	TOTAL
Total de personas capacitadas 2021	2.020
Total de horas en capacitación 2021	2.020
Promedio de horas de capacitación 2021	1
CAPACITACIONES EN ASPECTOS DE LIBRE COMPETENCIA	TOTAL
Total de personas capacitadas 2021	4.158
Total de horas en capacitación 2021	4.158
Promedio de horas de capacitación 2021	1

COMITÉ DE INTEGRIDAD Y CANAL DE DENUNCIAS

En Saesa contamos con los mecanismos para gestionar el cumplimiento de nuestro código de ética, uno de ellos es el Comité de Integridad que fija directrices para toda la organización, y que además, sus integrantes pueden ser canalizadores de denuncias sobre el incumplimiento de las normas o legislación. Otro canal formal de denuncia es la línea telefónica o sitio web destinados para ello.

En cualquiera de los canales, nos aseguramos de mantener absoluta reserva y confidencialidad, y aplicamos una política de no represalias. Las denuncias son objeto de una investigación exhaustiva y según sus resultados, pueden imponerse sanciones.

TOTAL DE DENUNCIAS	2020	2021	%
Denuncias recibidas	5	16	220%
Denuncias concluidas (Cerradas)	5	14	180%
Denuncias en análisis (Abiertas sin resolución)	0	2	n/a
Plazo promedio de respuesta (Días)	15	15	0

MODELO DE PREVENCIÓN DEL DELITO

Desde el año 2011 contamos con un Modelo de Prevención de Delitos, según las directrices de la Ley N° 20.393, que establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas. Desde esa fecha y hasta el año 2021, el Modelo ha sido sujeto de modificaciones en función de la incorporación de nuevos delitos.

Una de las últimas actualizaciones, tiene relación con las modificaciones a la Ley N° 20.393, donde se describen nuevas exigencias para hacer frente a la pandemia por COVID-19, y que derivaron en la incorporación de dos nuevos ilícitos al catálogo de delitos que podrían acarrear la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Por ello, se incorporó al Modelo una mención expresa a los delitos de inobservancia de medidas sanitarias decretadas por la autoridad, y, la obtención fraudulenta de prestaciones del seguro de cesantía. Dicha actualización fue publicada el 5 de marzo de 2021.

Asimismo, se adoptaron una serie de medidas preventivas para asegurar que nuestras empresas se adecuaron efectivamente al nuevo escenario social, jurídico y sanitario que ha vivido el país, manteniendo siempre su alto estándar de integridad.

A modo de asegurar la implementación del Modelo de Prevención de Delitos, nuestro Directorio ha designado como responsable al Encargado de Prevención de Delitos, quien es autónomo respecto de la administración del grupo, y reporta semestralmente al Directorio respecto del estado del Modelo.

Desde el año 2014, el Modelo de Prevención de Delitos de Saesa se ha sometido a revisiones y certificaciones externas, que aseguren el cumplimiento de las exigencias impuestas por la ley. De esta forma, de cara a una próxima certificación en 2022, la certificadora Feller Rate realizó un monitoreo del estado del Modelo de Prevención encontrándolo conforme en todos los puntos objeto de la revisión.

Desde la implementación del Modelo, hemos procurado capacitar permanentemente a nuestros colaboradores y también a los trabajadores de las empresas contratistas, tanto en la modalidad presencial como e-learning, ésta última fuertemente robustecida durante los años 2020 y 2021 dada la situación de pandemia.

CAPACITACIONES MPD	TOTAL
Total de personas capacitadas en mpd 2021	1.859
Total de horas capacitadas en mpd 2021	1.859
Promedio de horas de capacitación mpd 2021	1

Las Capacitaciones del Modelo de Prevención de Delitos abordan tanto los conceptos generales como los alcances de la Ley N° 20.393.

La tasa de aprobación de los cursos asociados al Modelo de Prevención durante el 2021 alcanzó el 98%.

Esta semana vive la con  **Integridad y Transparencia**



¿Tienes una duda o inquietud sobre algún tema relacionado a la ética o la integridad y no sabes a quién recurrir?

¿Has observado alguna mala práctica en tu lugar de trabajo y no sabes qué hacer?

¿Deseas denunciar una posible infracción a nuestra normativa interna o a las leyes vigentes pero no sabes cómo?

Conoce nuestros canales de Consultas y Denuncias

- 01 Jefaturas**
En Grupo Saesa buscamos generar relaciones de confianza entre nuestros trabajadores y sus Jefaturas (Defe de Área, Subgerente, Gerente o Supervisor).
- 02 Comité Integridad**


 Sebastian Saes Reyes
 Gerente Legal
 ● @saesb
 ● sebastian.saes@saesa.cl


 Jorge Escobar Quiroz
 Director de Auditoría Interna
 ● @jescobar
 ● jorge.escobar@saesa.cl


 Catalina Gonzalez Segura
 Encargada de Cumplimiento
 ● @cgsaesa
 ● catalina.gonzalez@saesa.cl
- 03 Línea telefónica directa**
Llama a la línea directa de Integridad del Grupo Saesa marcando el número +56 9 9644-8674.
- 04 Plataforma de Integridad Corporativa**
Puedes ingresar tu denuncia o consulta directamente en <https://saesa.integridadcorporativa.cl>

Todos nuestros canales de denuncias permiten el

PROGRAMA DE COMPLIANCE

De manera complementaria, Grupo Saesa despliega un programa de Compliance que busca adoptar buenas prácticas que permitan dar cumplimiento a las leyes vigentes y a los principios rectores de nuestra organización, reduciendo así el riesgo de comisión de hechos que pudiesen revestir carácter de delito.

Los pilares fundamentales para alcanzar el propósito del programa son el liderazgo interno, la transparencia y la integridad, apuntando a fortalecer una cultura de valores y promueva el buen gobierno corporativo. Asimismo, se basa en un sistema de gestión eficiente y de mejora continua, que conduzca a detectar vulnerabilidades para prevenirlas y/o remediarlas. Es esencial para la compañía, respetar las reglas para el correcto funcionamiento del mercado, prohibiendo cualquier actuación que conlleve un impedimento, restricción o entorpecimiento de la

libre competencia o tienda a producir dichos efectos, rechazando categóricamente todas las prácticas de competencia desleal.

El Programa Compliance organizó 43 actividades formativas con 8.067 participantes, y más de 8 mil horas de capacitación efectiva.

Las altas tasas de participación y aprobación de los cursos dictados dan cuenta del real compromiso de los trabajadores con la cultura de integridad que inspira a la Sociedad.

Esta semana vivela con **Integridad y Transparencia**

¿DEBES TOMAR UNA DECISIÓN DIFÍCIL?

En la Semana de la Integridad y la Transparencia te invitamos a que veas una cápsula educativa que te guiará en el proceso de toma de decisiones.

**"Preguntas para la reflexión.
¿Qué preguntas debes formularte antes de adoptar una decisión?"**

Ingresa hasta el **viernes 23 de julio** al Módulo de Aprendizaje en Facilita.

Facilita
GRUPO SAESA

¡No te tomará más 8 minutos!

Dudas o Consultas
En caso de dudas con el acceso a Facilita, favor contactar a verena.ampuero@saesa.cl

COMPLIANCE
HACEMOS EQUIPAR SU CONDUCTA

#Somos para orgullo

SEMANA DE LA INTEGRIDAD Y LA TRANSPARENCIA

Un hito en 2021 fue la semana de la Integridad y la Transparencia, que movilizó a todos los trabajadores entorno a las buenas prácticas en materia de integridad y cumplimiento, incorporando la vivencia de los valores corporativos como una más de ellas. Entre las actividades que se desarrollaron, destacaron los juegos de dilemas éticos online, cápsulas educativas, videos e infografías de sensibilización y educativas, así como la entrega de reconocimientos a colaboradores que destacan día a día por vivir los valores de integridad y transparencia.



Avanzando hacia un Chile sostenible

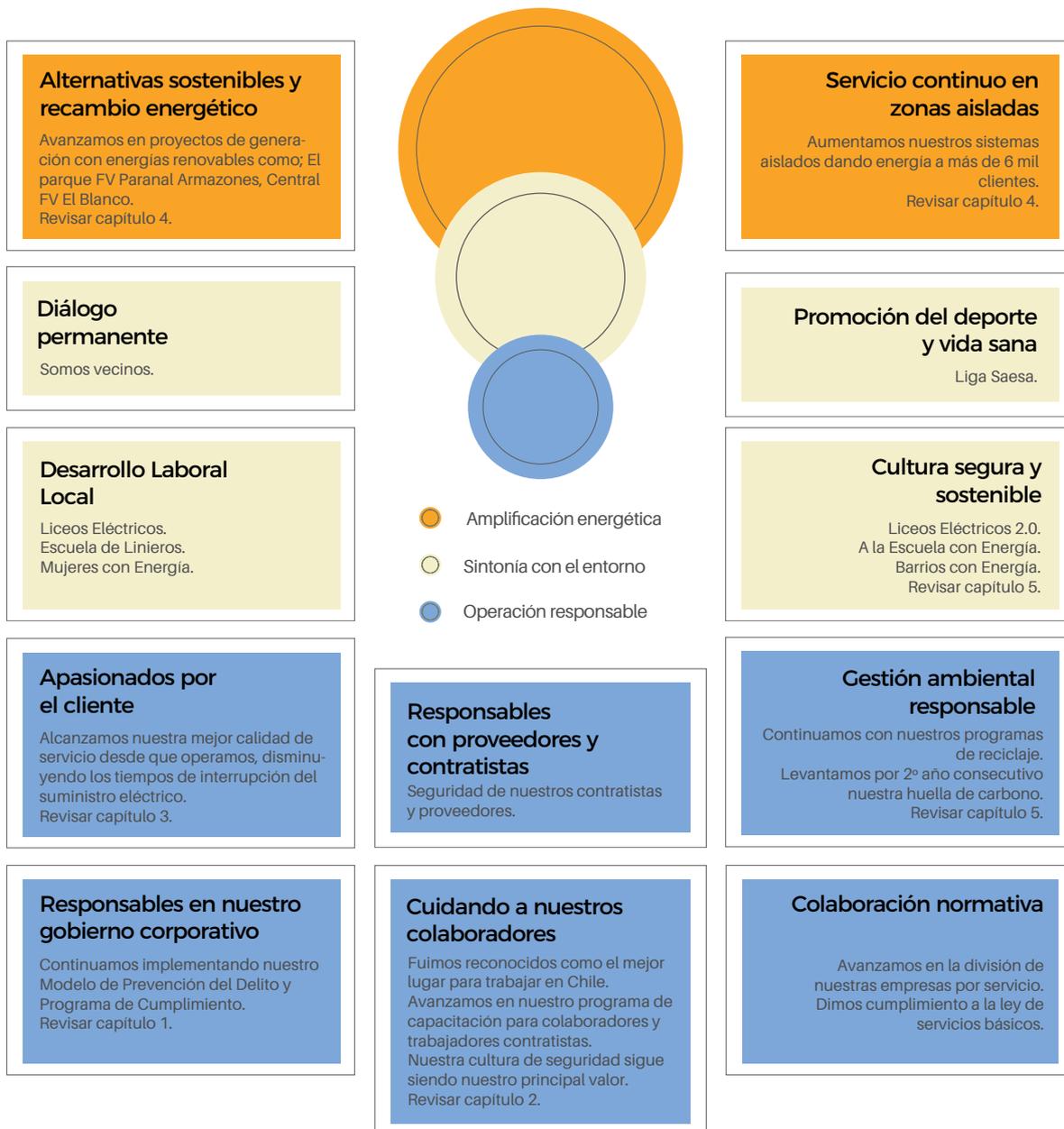
La sostenibilidad, es uno de los valores fundamentales que orienta el negocio y el actuar de nuestras empresas. Es por ello que el desempeño social, medioambiental y económico avanza siendo responsables y plenamente conscientes de las necesidades actuales y futuras de los grupos de interés relevantes para la compañía.

A más de dos años de la puesta en marcha de la Estrategia de Sostenibilidad, queremos presentar los avances que hemos tenido en cada una de las líneas de trabajo propuestas.

NUESTRA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

Para una gestión sostenible, durante el año 2021 avanzamos en tres pilares fundamentales de nuestra Estrategia de Sostenibilidad, los que se basan en: operación responsable, sintonía con el entorno y amplificación energética.

PILARES FUNDAMENTALES





FOCO ESTRATÉGICO	CONTRIBUCIÓN
Responsables en nuestro gobierno corporativo	Continuamos implementando nuestro Modelo de Prevención del delito y Programa de cumplimiento. Revisar capítulo 1.
Cuidando a nuestros colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> - Fuimos reconocidos como el mejor lugar para trabajar en Chile, en el ranking Great Place To work. - Avanzamos en nuestro programa de capacitación para colaboradores y trabajadores contratistas. - Nuestra cultura de seguridad sigue siendo nuestro principal valor. Revisar capítulo 2.
Apasionados por el cliente	Alcanzamos nuestra mejor calidad de servicio desde que operamos, disminuyendo los tiempos de interrupción del suministro eléctrico. Revisar capítulo 3.
Responsables con proveedores y contratistas	Continuamos con nuestro Plan de contratistas 2.0. Revisar capítulo 3.
Colaboración normativa	<ul style="list-style-type: none"> - Avanzamos en la división de nuestras empresas por servicio. - Dimos cumplimiento a la Ley de servicios básicos. Revisar capítulo 1.
Gestión ambiental responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Continuamos con nuestro programa de reciclaje. - Levantamos por segundo año consecutivo nuestra huella de carbono. Revisar capítulo 5.
Diálogo permanente	<ul style="list-style-type: none"> - Continuamos con nuestro programa comunitario Somos vecinos. - Avanzamos en nuestros compromisos socio ambientales. Revisar capítulo 5.
Desarrollo laboral local	Continuamos con nuestros programas; Escuela de Linieros, Mujeres con Energía y Liceos Eléctricos. Revisar capítulo 5.
Promoción del deporte y vida sana	Seguimos avanzando con nuestro programa Liga Saesa. Revisar capítulo 5.
Cultura segura y sostenible	Impulsamos la seguridad y sustentabilidad en nuestras comunidades por medio de los programas Liceos Eléctricos 2.0, Escuela con Energía y Barrios con Energía. Revisar capítulo 5.
Alternativas sostenibles y recambio energético	Avanzamos en proyectos de generación con energías renovables como la Central FV El Blanco, y el Parque FV Paranal y Armazones. Revisar capítulo 4.
Servicio continuo en zonas aisladas	Aumentamos nuestros sistemas aislados dando energía a más de 6 mil clientes. Revisar capítulo 4.



COMPROMISO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Desde el año 2019 hemos declarado nuestra adhesión a siete Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) definidos por las Naciones Unidas para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos al año 2030.



■ Contribuimos con mejorar la salud y bienestar de nuestras comunidades.

Liga Saesa, programa deportivo que ha impactado a más de 6 mil para niños, niñas y jóvenes desde su creación.



■ Impulsamos alternativas sostenibles y garantizamos el suministro eléctrico a las zonas más remotas del país.

26 sistemas aislados.

6. 386 clientes en zonas aisladas.

Más de 1 MW generados con ERNC.

Más de 120 KW generados con soluciones off grid.

Más de 500 kw en proyectos fotovoltaicos on grid.

Construcción de parque FV Paranal y armazones, Región de Antofagasta.

Puesta en marcha de Parque FV El Blanco, Región de Aysén.

Mini centrales hidroeléctricas de pasadas.



■ Promovemos la contratación local, propiciando espacios de trabajo seguros y una cultura de protección a los derechos de nuestros trabajadores.

1° lugar en ranking Great Place to work.

92% de los trabajadores se encuentra satisfecho de trabajar en Grupo Saesa.

10 regiones con presencia de trabajadores Saesa.

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



■ Aportamos al desarrollo de las ciudades y comunidades del futuro, a través del recambio de combustibles por energías menos contaminantes.

Conecta tu Energía, instalamos puntos de carga hospitales y Centros de Salud Familiar (CESFAM), aportando a mejorar la experiencia de pacientes y familiares que asisten a estos centros asistenciales.

Desarrollamos alternativas de calefacción con tecnologías más eficiente para reemplazar fuentes contaminantes. Ejecutamos 5 proyectos en 2021.

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



■ Gestionamos responsablemente el impacto ambiental, propiciando una operación eficiente y continua.

Campaña de reciclaje interno.

Campaña comunitaria de recolección y disposición de pilas en desuso.

Más 10 toneladas de pilas recolectadas.

13 ACCIÓN POR EL CLIMA



■ Expandimos una cultura segura y sostenible, preparándonos para un futuro marcado por el aumento de uso de la electricidad.

15 puntos de carga semi rápida, ubicados en las regiones de La Araucanía, Biobío, Los Lagos, Los Ríos y Aysén, pudiendo conectar más de 1.100 kilómetros de distancia.

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



■ Diálogo permanente para el desarrollo de proyectos de interés público y colaboración para la actualización normativa.

5 proyectos en evaluación con diálogos con las comunidades.

6 años del Programa somos vecinos, con diálogos legítimo y de escucha activa:

1.600 reuniones

más de 15 mil personas

En 110 comunas





Proyecto El Blanco, Coyhaique.

Relacionamiento con nuestros grupos de interés y canales de comunicación

Nuestros Grupos de Interés

Para cumplir con éxito nuestros objetivos de negocio y nuestro propósito de entregar energía confiable y segura, es relevante mantener un vínculo cercano y transparente con todas las personas y organizaciones que puedan verse afectados por nuestra actividad o quienes puedan impactar nuestra gestión.

Para ello, es imprescindible conocernos, comprender las motivaciones y aspiraciones de nuestros grupos de interés, y lo hacemos considerando diferentes miradas y mecanismos. A nivel internacional y de la industria, revisamos los estándares globales de sustentabilidad, generamos benchmark de la industria Internacional y Nacional. Reconocemos la mirada de

los mismos grupos de interés, internos y externos, por medio de encuestas de opinión, y también, los focos comunicacionales y publicaciones asociadas a nuestra empresa y la industria de la energía eléctrica.

El trabajo anterior nos permite reconocer la influencia mutua que existe entre nuestra empresa y las partes interesadas, identificando aquellas más influyentes, sensibles y estratégicas de cara a nuestra gestión, lo que nos ha permitido crear canales de comunicación formales y sistemáticos, que faciliten las relaciones de mutuo beneficio.

GRUPO DE INTERÉS	CANAL DE COMUNICACIÓN
Inversionistas	Reuniones virtuales y presenciales de miembros del Comité Ejecutivo con el Directorio de la compañía.
Colaboradores	Encuesta clima organizacional, mailing, inTV, inForma, plataformas Mundo Saesa y Facilita, Yammer, WhatsApp, App Saesa Salud, ceremonias virtuales y presenciales, videos motivacionales, ampliados, paneles de control en las zonales.
Clientes	Encuestas de satisfacción, App móvil, sucursal virtual, centro de atención telefónica, oficinas atención integral, redes sociales corporativas, newsletter, comunicados de prensa, página web, información y entrevistas radiales/TV.
Contratistas y Proveedores	Ampliados anuales, reuniones cuatrimestrales, visitas a instalaciones, semana de la seguridad por cada zonal, hitos de inicio y fin de año, jornadas de sensibilización por la seguridad, caminatas por la seguridad con ejecutivos, mailing, redes sociales corporativas, encuestas de clima organizacional y encuestas de evaluación.
Regulador	Reuniones con la autoridad en el marco de los diferentes procesos regulatorios y normativos anuales.
Autoridades	Plan de reuniones periódicas, mailing.
Comunidades	Programas sociales y medioambientales dirigidos a la comunidad y la participación ciudadana anticipada frente a proyectos.
Medios de comunicación	Comunicados, puntos de prensa, entrevistas, mailing y redes sociales corporativas.

Reconocimientos a nuestra gestión



Grupo Saesa: 1º lugar como la mejor empresa para trabajar en Chile

Por cuarto año consecutivo, Grupo Saesa se encuentra dentro de las mejores cinco empresas para trabajar en Chile, logrando el 1º Lugar en el ranking de Great Place To Work. Un reconocimiento que nuestros más de ocho mil colaboradores recibieron con orgullo y felicidad.



Grupo Saesa logra el 1º lugar en el ranking de empresas más innovadoras de Chile

Por segundo año consecutivo, Grupo Saesa es reconocido en el primer lugar en la categoría Utilities, en el Ranking Most Innovative Companies 2021. Un gran impulso para seguir trabajando día a día en mejorar la calidad de vida de las personas y contribuir al desarrollo sustentable del país, entregando energía confiable y segura.



5º Lugar GPTW dentro de las mejores empresas para trabajar en Latinoamérica

Grupo Saesa fue reconocido como la quinta mejor empresas para trabajar a nivel latinoamericano, en el ranking Great Place To Work. Premio que refleja los esfuerzos realizados en medio de la pandemia, demostrando preocupación por nuestros colaboradores, clientes y comunidades.



Reconocimiento al compromiso con la Integridad 2021

Por tercer año consecutivo, Grupo Saesa fue merecedor del "Reconocimiento Generación Empresarial al Compromiso con la Integridad 2021", Barómetro de Valores e Integridad Organizacional (BVIO) de la Fundación Generación Empresarial. Siendo la única empresa destacada en la categoría "Trayectoria" de entre las 63 empresas y entidades no empresariales, que se sometieron a la evaluación, que tiene por objetivo medir la percepción que los colaboradores sobre el estado de la cultura ética y de cumplimiento corporativo.

De esta forma, Grupo Saesa es hoy la única empresa en Chile que ha recibido este reconocimiento tres veces consecutivas.



5º Lugar GPTW mejores empresas para mujeres en Chile

Grupo Saesa obtiene el 5º Lugar dentro de las mejores empresas para trabajar para mujeres. Un reflejo del trabajo realizado en el marco de la Política de Diversidad e Inclusión, que por ejemplo ha significado un aumento de personal femenino y el 19% de las mujeres que trabajan en Grupo Saesa ocupan cargos de liderazgo.

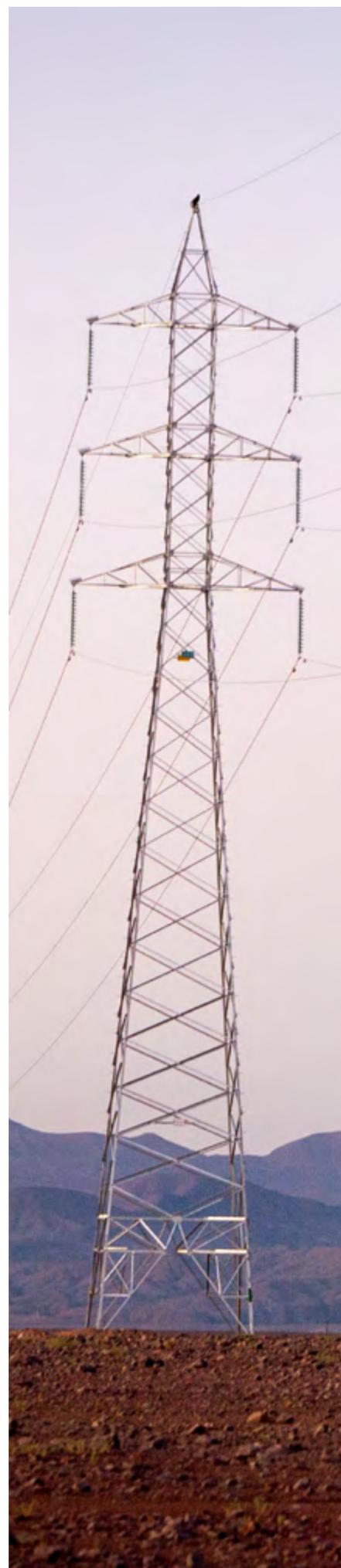
Rentabilidad y crecimiento económico

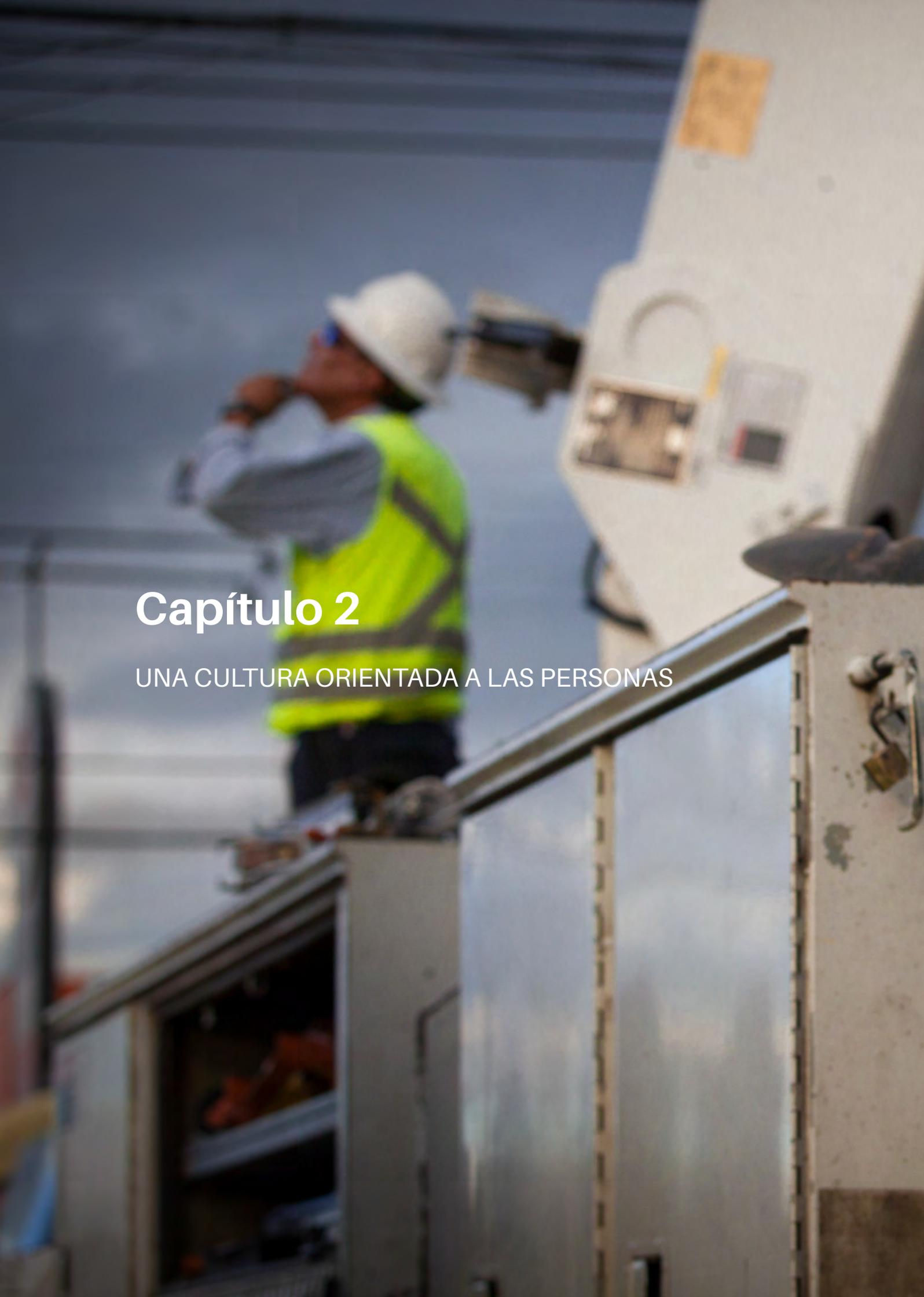
La rentabilidad de nuestro negocio es la base para continuar avanzando hacia una gestión sustentable, que nos permita entregar energía confiable y segura todos los días, aportando a la calidad de vida de las personas y al desarrollo del país. A continuación, presentamos el valor económico generado y distribuido generado por Grupo Saesa en 2021, en comparación al año anterior.

VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO

VALOR ECONÓMICO GENERADO			
	2021 M\$	2020 M\$	VAR %
Ingresos por actividades del negocio	670.130.011	601.056.128	11%
Ingresos financieros	137.953	395.145	-65%
Aporte capital	-	-	-
Ingreso en venta de propiedad, planta y equipo	3.464.185	147.992.974	-98%
Otras ganancias fuera de explotación	0	604.351	-100%
VALOR ECONÓMICO GENERADO	673.732.149	750.048.598	-10%

VALOR ECONÓMICO RETENIDO DISTRIBUIDO			
	2021 M\$	2020 M\$	VAR %
Gastos de funcionamiento	509.740.580	466.168.048	9%
Gastos por beneficios al personal	57.211.506	42.461.917	35%
Otros gastos fuera de explotación	5.747.925	29.011.345	-80%
Gastos por impuestos	18.297.200	49.105.194	-63%
Costos financieros	22.603.852	20.941.667	8%
Inversión y contribución a comunidades	186.000	439.000	-58%
Dividendos	56.935.890	33.069.910	72%
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO	613.787.063	608.127.171	1%
VALOR ECONÓMICO RETENIDO	3.195.196	108.851.517	-97%



A photograph of a worker in a white hard hat and a high-visibility yellow vest working on a large piece of industrial machinery. The worker is positioned on the left side of the frame, looking towards the right. The machinery is a large, light-colored metal structure with various components, including a control panel with a screen and buttons. The background is a clear blue sky. The overall scene is an industrial or construction site.

Capítulo 2

UNA CULTURA ORIENTADA A LAS PERSONAS

Frontel[®]
GRUPO SAESA



Junto a la energía de nuestros colaboradores construimos posibilidades para todos.

Demografía de colaboradores

	2020	2021	VAR
Promedio de edad	39	42,5	9%
Promedio de años de antigüedad	8	9,7	22%
Rotación anual	5,1%	6,5%	27%
Porcentaje de nuevas contrataciones	12%	21%	72%
Porcentaje de mujeres	20%	23,3%	17%
Porcentaje de hombres	80%	76,7%	-4%
Porcentaje de chilenos	98%	97%	-1%
Porcentaje de extranjeros	1,7%	3%	76%

	F	M	TOTAL GENERAL
NUEVAS CONTRATACIONES	323	1.342	1.665
INDEFINIDO	280	1.173	1.453
PRIMER PLAZO FIJO	41	164	205
SEGUNDO PLAZO FIJO			0
OTRO TIPO	2	5	7
TOTAL 2021	323	1.342	1.665

	F	M	TOTAL GENERAL
PLANTA	280	1.173	1.453
TEMPORAL	43	169	212
TOTAL 2021	323	1.342	1.665

	F	M	TOTAL GENERAL
JORNADA COMPLETA	323	1.342	1.665
MEDIA JORNADA	0	0	0
TOTAL 2021	323	1.342	1.665

DOTACIÓN POR REGIÓN (CHILE)

REGIÓN	F	M	TOTAL GENERAL
Región de Arica y Parinacota	0	0	0
Región de Tarapacá	6	66	72
Región de Antofagasta	4	64	68
Región de Atacama	2	44	46
Región de Coquimbo	0	0	0
Región de Valparaíso	0	0	0
Región Metropolitana	10	29	39
Región del Libertador General Bernardo O'Higgins	2	31	33
Región del Maule	0	0	0
Región de Ñuble	0	0	0
Región del Biobío	13	103	116
Región de La Araucanía	13	177	190
Región de Los Ríos	5	81	86
Región de Los Lagos	253	661	914
Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo	15	86	101
Región de Magallanes y de la Antártica Chilena	0	0	0
TOTAL 2021	323	1.342	1.665

N° DE COLABORADORES POR FAMILIA DE CARGOS

TIPO DE CARGO	DOTACIÓN 2021	EDAD PROMEDIO	ANTIGÜEDAD PROMEDIO	F	M
Administrativos	125	42,2	8,3	79	46
Enc. Unidad	164	42,5	11,7	27	137
Gerentes	20	49,1	11,5	3	17
Jefes de Área	131	43,3	10,9	27	104
Linieros	159	36,9	7,7	0	159
Profesionales	600	37,8	6,3	162	438
Subgerentes	38	47,6	13,4	5	33
Supervisores	83	43,5	12,3	1	82
Técnicos	345	39,3	5,4	19	326

DOTACIÓN POR SEXO

FEMENINO	MASCULINO
79	46
27	137
3	17
27	104
0	159
162	438
5	33
1	82
19	326
323	1.342

N° DE COLABORADORES POR NACIONALIDAD Y FAMILIA DE CARGOS

NACIONALIDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Argentino/a	1	2	3
Boliviano/a	0	1	1
Chileno/a	315	1.318	1.633
Colombiano/a	3	1	4
Ecuatoriano/a	0	1	1
Español/la	0	1	1
Holandesa	0	1	1
Peruano/a	2	2	4
Venezolano/a	2	15	17

N° DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

CARGO	DIRECTORES	GERENTES	TRABAJADORES
Hombres	0	0	8
Mujeres	0	0	6
TOTAL	0	0	14



CONOCE MÁS SOBRE NUESTROS
DESPACHADORES SAESA



Sector El Progreso, Puerto Ibáñez.

Preocupados por la salud y seguridad de nuestros trabajadores

SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

La seguridad de nuestros colaboradores es "intransable". Trabajamos priorizando el cuidado de las personas, de nuestros colaboradores directos y de empresas contratistas, buscando tener un lugar de trabajo libre de accidentes y enfermedades profesionales.

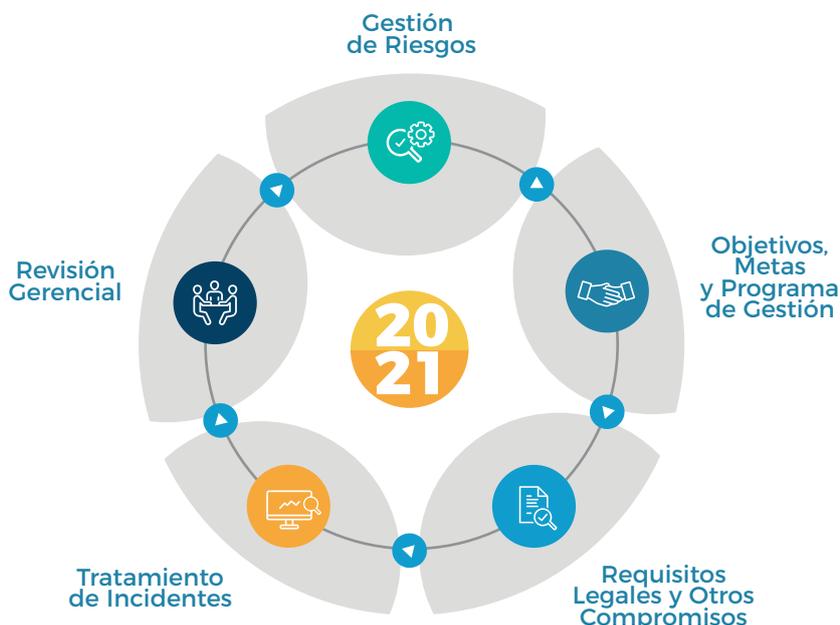
Por medio de nuestro Método de Aseguramiento del Control de Riesgos Operacionales, MACRO, identificamos todos los riesgos críticos asociados a los procesos, generando matrices de riesgos, planes y programas preventivos para mitigar y prevenir la ocurrencia de incidentes que afecten a nuestros trabajadores. El foco de este modelo es comprender y aceptar la posibilidad de ocurrencia de errores humanos, estableciendo un método sistemático para identificar, eliminar, mitigar o contener fallas en la organización.

Durante 2021, nuestro sistema de gestión de riesgos (MACRO) puso esfuerzos específicos en materia de prevención de accidentes graves y fatales, así como

En 2021, desarrollamos 280.000 acciones preventivas en toda la organización.

también mantuvimos y reforzamos las acciones de control frente a la pandemia por COVID-19, sumando así más de 280.000 acciones preventivas en toda la organización, distribuyendo de forma transversal las responsabilidades por unidad de negocio, área y empresa contratista. Pese a esto, debemos lamentar el fallecimiento de un colaborador contratista en un accidente de trayecto. Como familia Saesa sentimos profundamente esta pérdida, y nos llama a reflexionar respecto al valor de la vida, al cuidado permanente que debemos tener con nuestra seguridad y salud en todos los contextos de nuestro día.

Método de aseguramiento del Control de Riesgos Operacionales





CONOCE MÁS SOBRE NUESTRO PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS MACRO

NUESTRA SEGURIDAD EN CIFRAS



RIRDA (N° de casos de accidente con días perdidos)

AÑO	TASA	% VAR.
2019	0,51	
2020	0,51	0%
2021	0,49	-4%

LDR (N° de días por accidentes con tiempo perdido)

AÑO	TASA	% VAR.
2019	7,44	
2020	11,53	55%
2021	10,15	-12%

TOTAL DE ACCIDENTES

AÑO	TOTAL	% VAR.
2019	42	
2020	50	19,05%
2021	46	-8%

TOTAL DE ACCIDENTES FATALES

AÑO	TOTAL	% VAR.
2019	0	
2020	0	
2021	*1	100%

*Correspondiente a un lamentable accidente de trayecto de un colaborador de una de nuestras empresas contratistas.

TOTAL DE DÍAS PERDIDOS

AÑO	TOTAL	% VAR.
2019	614	
2020	1.127	83,55%
2021	957	-15,08%

PRIMERA JORNADA DE SENSIBILIZACIÓN VIRTUAL

Con el propósito de reforzar el valor intransable de la seguridad en nuestros trabajadores y empresas contratistas, se desarrolló la primera jornada de sensibilización virtual, destacando las consecuencias de nuestros actos, ya sea en el entorno laboral o familiar, particularmente en nuestro rol de conductor y peatón. La emisión vía streaming tuvo la participación de 1.500 dispositivos conectados de manera simultánea, además de alcanzar 8.000 visualizaciones durante el año.

COMITÉS DE SEGURIDAD

Un mecanismo relevante en la gestión de seguridad de Grupo Saesa son los Comités Paritarios, desplegados en nueve de nuestras principales instalaciones; Frontel Concepción, Frontel Temuco, Frontel Osorno, Saesa Valdivia, Saesa Osorno, Saesa Puerto Montt, Saesa Chiloé, Saesa Coyhaique y STS.

La principal labor de los comités es impulsar nuestra cultura de seguridad, desarrollando actividades preventivas, así como también siendo parte de las investigaciones de accidentes, y evaluación de procesos, entre otras acciones.

Los comités son integrados por 13 trabajadores aproximadamente, donde se encuentran trabajadores elegidos por votación y trabajadores designados por la empresa. Todas las decisiones tomadas en los comités son completamente autónomas y respetadas por la compañía.

Por otra parte, contamos con programas de trabajo con dos mutualidades, la Mutual de Seguridad y la Asociación Chilena de Seguridad. Con ambas organizaciones se han generado planes enfocados a mejorar la gestión de seguridad, desarrollando capacitaciones y asesorías, además de un trabajo permanente y colaborativo con los comités paritarios de nuestras empresas, el cual, en los últimos dos años ha estado especialmente enfocado en la prevención del contagio por COVID-19.

CONTINUIDAD Y PREVENCIÓN COVID-19

Nuestro Plan de Retorno Seguro nos ha permitido retornar gradual y flexiblemente a un trabajo presencial.

La pandemia por COVID-19 ha significado muchos aprendizajes y nos ha movilizado a generar comportamientos de flexibilidad, excelencia y compromiso con la seguridad, revisando cada uno de nuestros procesos técnicos y comerciales, teniendo siempre presente la salud y seguridad de nuestros trabajadores.

En los últimos dos años hemos innovado en formas de trabajo, logrando cumplir exitosamente nuestro propósito de llevar energía día a día a las personas. El teletrabajo ha sido una alternativa para cuidar la salud de nuestros colaboradores, llegando a tener el 70% de nuestro personal en este formato de trabajo. Durante el 2021, teniendo los planes de vacunación avanzados, decidimos iniciar un Plan de Retorno Seguro y Flexible, que nos permitiera retornar gradualmente a un trabajo presencial. Para ello, se creó una guía resumen de las medidas, recomendaciones y acciones de gestión preventiva dirigidas a evitar el contagio de COVID-19 en los lugares de trabajo, estableciendo procedimientos y medidas específicas que permitan brindar protección y tranquilidad a todos los colaboradores de la Compañía.

Otro aspecto para destacar fue la continuidad del programa Recarga tu Energía- Préndete, cuyo propósito fue acompañar a los trabajadores durante esta pandemia a través de múltiples iniciativas, especialmente a aquellos colaboradores que debieron mantenerse en las oficinas o en terreno, de cara al cliente, quienes desarrollaron talleres para manejar sus emociones en distintos escenarios y roles, así como también a equilibrar la vida personal de la laboral.

Asimismo, se mantuvo el apoyo psicológico con una profesional del área, quien entregó asistencia a trabajadores, contratistas y familia. Desde junio de 2020 a la fecha, la profesional ha atendido a 104 personas, incluido niños, con un total de 335 sesiones.

Para los equipos de proyectos de alta intensidad, como por ejemplo quienes llevaron a cabo la implementación del nuevo sistema comercial durante la crisis sanitaria, creamos talleres, actividades recreativas e incentivos de tiempo libre adicional.

También, se motivó la flexibilidad y el respeto a los horarios de trabajo y personales. En esa línea, se difundió un decálogo de corresponsabilidad parental, con prácticas para mejorar el uso del tiempo, así como también se definió mantener el horario de verano, terminando la jornada laboral semanal los viernes a las 14:30 horas. Finalmente, destacar la asignación de un día libre adicional para la realización de un examen preventivo de salud y la ejecución de un plan de vacunación gratuito contra la influenza para más de 2 mil colaboradores y trabajadores contratistas en las dependencias de la empresa.

Incorporamos 1 día libre adicional para exámenes preventivos de salud.



Diversidad e inclusión

LOS AVANCES EN DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

A dos años de la publicación de la Política de Diversidad e Inclusión de Grupo Saesa, hemos avanzado en mejorar las condiciones para un trato igualitario y no discriminatorio, focalizando nuestra gestión en la diversidad de Personas con Discapacidad, Equidad de Género, Personas Migrantes y Diversidad de edades.

Durante 2021, realizamos 15 talleres de capacitación y concientización, en los que se abordaron temas como; conciliación de la vida personal, familiar y laboral, migración e interculturalidad, inclusión laboral de personas con discapacidad, sesgos inconscientes de género, lenguaje inclusivo, equidad de género, entre otras. Totalizando más de 22 horas de capacitación e impactando a 450 personas.

450 personas fueron capacitadas en temáticas de diversidad e inclusión.

Generamos alianzas que impulsen la inclusión y la diversidad.

Para continuar avanzado en la inclusión y diversidad de las personas, generamos vínculos como la Alianza de cooperación con Red de Empresas Inclusivas, perteneciente a SOFOFA y OIT, y que agrupa a una red de más de 60 empresas interesadas en gestionar la diversidad y particularmente la contratación de personas con discapacidad.

Asimismo, la Alianza con Fundación Descúbreme, consultor experto en materia de inclusión laboral, nos ha permitido desarrollar charlas, talleres y gestiones para fomentar una cultura de diversidad, equidad e inclusión.

Rechazamos cualquier forma de discriminación por razones políticas, religiosas, de nacionalidad, étnicas, raciales, lingüísticas, de género y edad. Tampoco es tolerada la discriminación por características personales, tales como creencias, orientación sexual, enfermedad o discapacidad, condición social, cargo desempeñado y participación o no

de actividades sindicales, por ello contamos con canales de denuncia, a través de los cuales cualquier trabajador (propio o contratista), o incluso terceros ajenos a la organización, pueden reportar situaciones que vulneren nuestra normativa interna, las leyes, regulaciones y los principios éticos.

Durante el 2021 no se recibieron denuncias por acoso, abuso, ni discriminación.



CANALES DE DENUNCIA

- Plataforma web de integridad corporativa <https://saesa.integridadcorporativa.cl/>
- Línea directa +569 996448674
- Comité Integridad
- Jefaturas y/o Supervisores



AVANZAMOS EN EQUIDAD DE GÉNERO

* **5ta mejor empresa del país para mujeres:** En materia de equidad de género continuamos avanzado para alcanzar una organización igualitaria entre hombres y mujeres, y un reflejo de ese compromiso fue el reconocimiento obtenido en el ranking Great Place to Work 2021, donde fuimos destacados como la 5ta mejor empresa del país para que las mujeres puedan trabajar, en la categoría de más de mil colaboradores.

* **Energía + Mujer:** Reafirmamos nuestro compromiso con la iniciativa "Energía + Mujer" impulsada por el Ministerio de Energía, que busca implementar estrategias que garanticen la paridad de género y conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las y los colaboradores del sector. A partir de ello, participamos de un estudio para identificar sesgos inconscientes de género instalados históricamente en la industria energética de nuestro país, y que han mermado el desarrollo profesional femenino versus el masculino.

* **Paridad de Género en practicantes:** Otro hito relevante en esta materia, fue la instalación de paridad de género en las prácticas profesionales, teniendo un 50% de participación femenina en los 24 cupos de estudiantes en práctica.

* **Mujeres Linieras:** Buscando abrir espacio de laborales para las mujeres en lugares históricamente dominados por los hombres, dimos un primer gran paso, al integrar a dos mujeres en el emblemático programa Escuela de Linieros, que forma a nuevos técnicos para esa importante labor. Un hito que nos motiva a seguir avanzando en alcanzar paridad en los cargos de nuestra organización.

* **Brecha salarial por género:** Desde ya hace 13 años, Grupo Saesa implementa la metodología HAY, que define parámetros salariales de contratación asignados al nivel del cargo, por lo que la persona contratada o promovida se ubica en una banda salarial, con independencia de su género. Actualmente, la brecha salarial corresponde a un -11% al comparar la renta femenina respecto de la masculina del rol general.

PROMEDIO TOTAL REMUNERACIONES (HABERES FIJOS + BONOS)			
FAMILIA DE CARGO	G. FEMENINO	G. MASCULINO	DIFERENCIA
Administrativos	114%	100%	-14%
Enc. Unidad	87%	100%	13%
Jefes de Área	94%	100%	6%
Linieros	N.A.	100%	100%
Profesionales	88%	100%	12%
Supervisores	46%	100%	54%
Técnicos	83%	100%	17%

INCLUSIÓN LABORAL

De acuerdo con los resultados del Estudio Inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad, realizado por el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) en octubre de 2020, la compañía se posiciona en la categoría de Inclusión Laboral Completa, obteniendo un 81% de los parámetros evaluados debido a la contratación de personas en situación de discapacidad.

COMITÉ DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Con el objeto de involucrar nuevas voces y miradas en la gestión de la diversidad, equidad e inclusión en Grupo Saesa, conformamos el primer Comité de Diversidad e Inclusión que involucra la participación de siete embajadores y embajadoras de la diversidad, cada uno(a) teniendo roles de liderazgo dentro de la compañía.

Dicho comité inició su labor en noviembre de 2021, definiendo como foco de gestión la diversidad de personas con discapacidad, Personas Migrantes, Diversidad de edades y Equidad de Género.

Bienestar y clima laboral

NUESTRO BIENESTAR

Potenciamos la cultura del reconocimiento diciendo contantemente "GRACIAS", a través del concepto "Tu Energía es Vital-Recárgala", donde destacamos la experiencia y opinión de los trabajadores y trabajadoras, quienes comparten su pensamiento y emociones, sobre el trabajo, la vida en pandemia, la familia y el autocuidado. Se trata de alentar a toda la empresa a seguir adelante a pesar de las dificultades, principalmente generadas por la pandemia.

Asimismo, desde el año 2020, contamos con la plataforma Facilita "Insignias", que potencia la cultura de reconocimiento, respecto a conductas asociados a nuestros 7 valores y 4 comportamientos, entregando una "Insignia". Durante el 2021, entregamos 1278 reconocimientos de forma automatizada, los que se traducen en beneficios de tiempo libre, monetarios y experiencias de camaradería y bienestar. Algunos de estos reconocimientos fueron:



RECONOCEMOS LA LABOR Y COMPROMISO DE NUESTROS COLABORADORES	
Reconocimiento a trabajadores que promueven la integridad.	Reconocimiento a trabajadores que colaboraron en la construcción del Culture Audit 2021.
Reconocimiento por participación voluntaria como relatores internos.	Reconocimiento a Mejores Trabajadores 2021. (25 trabajadores)
Reconocimiento a equipos destacados en satisfacción de clima laboral.	Reconocimiento a trabajadores destacado en la implementación del Programa Modelo Cortez de Contact Center.
Reconocimientos a equipos destacados en satisfacción de calidad de servicio.	Reconocimiento a trabajadores por construir e implementar El Proyecto EnLaC.
Reconocimiento a operadores de centros de control por complejidad y criticidad de su labor, lo que significó días libres y asistencia a termas para 2 personas.	Reconocimiento por años de servicio. (51 trabajadores).

Contamos con 47 beneficios para nuestros colaboradores, enfocados en mejoras monetarias y de flexibilidad laboral.

BENEFICIOS A NUESTROS TRABAJADORES	
ANTICIPO EXTRAORDINARIO DE REMUNERACIONES	Facilitamos 1 ó 2 sueldos base al año como anticipo a nuestros trabajadores.
PRÉSTAMO MÉDICO	Entregamos un préstamo médico, sin monto fijo anual, para trabajador y sus respectivas cargas familiares autorizadas por CCAF.
PRÉSTAMO HABITACIONAL	Otorgamos un préstamo habitacional por medio de 21 sueldos base en primera instancia, o 16 en segunda solicitud.
PRÉSTAMO EDUC. SUPERIOR, POR HIJOS ESTUDIANTES	Otorgamos un préstamo por educación superior por hijo, con un mínimo anual de 5,26 UF y un máximo de 26,32 UF.
BONIFICACIÓN HIJO ESTUDIANTE	Entregamos un bono pagado directamente a cada trabajador, a través de remuneración mensual, por cada hijo estudiante que sea carga familiar reconocida por CCAF respectiva y por la empresa.
BECAS ESCOLARES	Contamos con becas escolares para todos los hijos de trabajadores, autorizados como cargas legales ante la CCAF respectiva y la compañía, con calidad de estudiante.
TARJETA COLACIÓN SODEXO	Otorgamos una tarjeta de colación Sodexo por un monto de \$4.500 por día hábil.
BONO FAMILIAR	Contamos con un bono familiar pagado en remuneración mensual a trabajadores, por cada carga legal autorizada por CCAF e ingresada a la cía.
TARIFA ELÉCTRICA (CONSUMO DOMÉSTICO)	Para nuestros trabajadores residentes en zonas de concesión de Grupo Saesa, otorgamos una tarifa neta especial de energía eléctrica.
BONO ELÉCTRICO	Para nuestros trabajadores que se encuentran fuera de la zona de concesión de Grupo Saesa, entregamos un bono por el servicio eléctrico.
INCREMENTO SUELDO BASE	En los meses de enero y julio de cada año, el sueldo base de nuestros trabajadores es incrementado en un 100% según la variación que experimente el IPC. Adicionalmente, en el mes de enero, el sueldo base recibe un incremento real sobre el reajuste realizado a 1,25%.
ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN	Otorgamos una asignación por movilización pagada por la empresa mensualmente equivalente a \$11.000.
BONO MATRIMONIO	Entregamos una bonificación a nuestros trabajadores que contraigan matrimonio, equivalente a 7,31 UF.
BONO NACIMIENTO O ADOPCIÓN	Otorgamos una bonificación a nuestros trabajadores por el nacimientos de hijos o adopción, equivalente a 7,31 UF.
BONO DEFUNCIÓN	Generamos una ayuda a nuestros trabajadores que enfrenten el fallecimiento de una carga familiar, equivalente a 14,62 UF.
SALA CUNA	Para nuestras trabajadoras con carga familiar, con hijos o hijas, se les otorga el pago de matrícula y mensualidad de sala cuna, reconocida por la Junji, hasta los 2 años de edad del menor.

BENEFICIOS A NUESTROS TRABAJADORES	
BONO CUIDADO MENOR	Para aquellas trabajadoras, que deciden mantener el cuidado de sus hijos en el hogar, entregamos un bono hasta los 2 años de edad del menor.
MOVILIZACIÓN TRABAJADORAS	Pagamos una bonificación por movilización a nuestras trabajadoras con hijos hasta los 2 años de edad del menor.
SUBVENCIÓN JARDÍN INFANTIL	Contamos con una subvención mensual para trabajadoras con hijos menores de 6 años, que asistan a jardines infantiles, establecimientos parvularios, pre kinder y kinder.
AGUINALDO FIESTAS PATRIAS	Otorgamos un aguinaldo de fiestas patrias a nuestros trabajadores, por medio de un talonario Regalo Pass de un valor de 3,5 UF.
CAJA DE NAVIDAD	Entregamos una caja de navidad a todos nuestros trabajadores.
AGUINALDO NAVIDAD	Otorgamos un aguinaldo de navidad, por medio de un talonario Regalo Pass de un valor de 4,0 UF.
BONO TRASLADO	Para aquellos trabajadores que sean transferidos a otra zona de trabajo por requerimiento de la compañía, otorgamos un bono de traslado.
BONO POR ELIMINACIÓN BONO CONDUCCIÓN	Para todo trabajador que tenga licencia interna vigente y que por cambio de funciones pierda la condición que originó este bono.
BONO VACACIONES	Para trabajadores con esquema fijo, se les otorga en el mes de enero un bono por vacaciones correspondiente al feriado devengado en el año anterior, equivalente a 1,7 sueldos base mensual. Para trabajadores con esquema variable, dicho pago se realiza en el mes de marzo.
BONO DE RESULTADO	Otorgamos a cada trabajador, anualmente, un premio especial asociado al cumplimiento de los resultados financieros que obtenga la empresa.
PREMIO POR ANTIGÜEDAD	En compensación por la trayectoria de los trabajadores con contrato vigente, se les otorga un premio especial a partir de los 15 años de antigüedad.
BONO ESPECIAL POR TÉRMINO ANTICIPADO Y AUSENCIO CONFLICTO	Los trabajadores recibirán un bono por término de negociación por un monto de \$3.000.000 bruto.
SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL	Entregamos un subsidio a nuestros trabajadores que tengan alguna incapacidad laboral, según el D.F.L. N°44, pagado a partir del cuarto día de licencia, el pago de las remuneraciones correspondientes a los tres primeros días será de cargo de la empresa, cancelando la remuneración normal del trabajador.
BECAS E INCENTIVOS PARA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	Destinamos anualmente la suma de \$30.000.000 con el objeto de asignar becas y/o préstamos para capacitación y desarrollo profesional, académico o técnico.
INCREMENTO POR ELIMINACIÓN BONO DE CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS DE LA EMPRESA	Para trabajadores con licencia de conducir interna, que por cambio de funciones pierdan la condición que originó este bono de conducción, se garantiza un incremento del sueldo base.

BENEFICIOS A NUESTROS TRABAJADORES	
ELEMENTOS DE PROTECCIÓN, ROPA DE TRABAJO Y SIMILARES	La empresa proporciona ropa de trabajo y elementos de abrigo a los trabajadores para el desempeño de sus labores.
BENEFICIOS MÉDICOS	La empresa en conjunto con los Sindicatos, mantienen un Plan Colectivo de Salud con administración del 7%.
AYUDA POR FALLECIMIENTO	Al producirse el fallecimiento de un trabajador, sus beneficiarios tendrán derecho a una cuota mortuoria ordinaria equivalente a 105,29 UF.
SEGURO CONTRA ACCIDENTES PERSONALES	Otorgamos un seguro por accidentes personales, considerando accidentes de trabajo aquellos ocurridos durante actividades extra laborales autorizadas por la empresa, y en los que el trabajador participe en representación de ella.
PERMISO POR MATRIMONIO	Facilitamos un permiso de 8 días corridos desde la fecha de celebración del matrimonio civil.
PERMISO PATERNAL	Entregamos un permiso de 5 días hábiles para el trabajador por nacimiento de un hij@
PERMISO POR DEFUNCIÓN FAMILIAR DIRECTO	Entregamos un permiso de 7 días corridos por fallecimiento de hij@ o cónyuge; 3 días hábiles por fallecimiento de padre, madre o hij@ en período de gestación.
PERMISO POR DEFUNCIÓN FAMILIAR INDIRECTO	Entregamos un permiso de 3 días corridos por fallecimiento de hermanos, abuelos, nietos y suegros.
PERMISO CAMBIO DE CASA	Entregamos un permiso de 1 día hábil por cambio de casa.
PERMISO EXÁMENES MÉDICOS	Entregamos un permiso 1 día o 2 medios días para mujeres mayores a 37 años y hombres mayores a 45 años, que requieran realizar exámenes médicos.
SEGURO COMPLEMENTARIO (VIDA, SALUD Y DENTAL) BICE VIDA	Otorgamos un seguro complementario fijado en UF que aplica para los trabadores y sus cargas familiares debidamente autorizadas.
PERMISO LEY DEL DEPORTE	Entregamos un permiso especial con goce de sueldo a trabajadores deportistas, por el período que dure la concurrencia (Art. 74, Ley del Deporte).
PERMISO CAPACITACIÓN SINDICAL	Facilitamos un permiso de capacitación a los trabajadores pertenecientes a los sindicatos, según lo establecido en el Artículo 249 del Código del Trabajo.
PROGRAMA CRECE	Damos facilidades para la continuación de estudios técnicos, profesionales, pregrado, postgrado, magister, diplomado, etc.
PUNTOS SONRISAS	Entregamos reconocimientos a nuestros trabajadores por medio de 2 días libres al año .
INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO	Los trabajadores cuya antigüedad sea igual o superior a 10 años en el momento del término de su contrato de trabajo con ocasión de jubilación, retiro voluntario o por alguna de las demás causales señaladas en el artículo N°159 del Código del Trabajo, tendrán derecho a una indemnización que será equivalente a 0,90% del sueldo base mensual por cada año completo de antigüedad y fracción igual o superior a nueve meses de dicha antigüedad, con un máximo de 36 sueldos base.

EVOLUCIÓN DE NUESTRO CLIMA LABORAL

Nuestro propósito de conectar y transformar vidas es posible gracias a la permanente energía y compromiso de nuestros colaboradores, y pese a que los últimos dos años han sido muy complejos, hemos logrado cumplir con nuestra labor, y al mismo tiempo, generar un bienestar en nuestros trabajadores desde diversos ámbitos; laboral, personal y familiar, con condiciones flexibles, ágiles, innovadoras y de colaboración, que hacen de Grupo Saesa un gran lugar para trabajar.

Todos estos aspectos se reflejan en la encuesta de clima de laboral de nuestra organización, que durante el 2021 alcanzó su mejor resultado, indicando que el 92% de los colaboradores es feliz en su trabajo. Entre las dimensiones más valoradas de la encuesta destaca las condiciones de trabajo y Compromiso Organizacional, con un 96% de satisfacción y un 95% respectivamente.

Asimismo, la dimensión relación con la jefatura ha presentado un sostenido crecimiento de 4 puntos desde el año 2018, alcanzando en 2021 un 92% de satisfacción. Otro aspecto a destacar es la percepción que tiene los

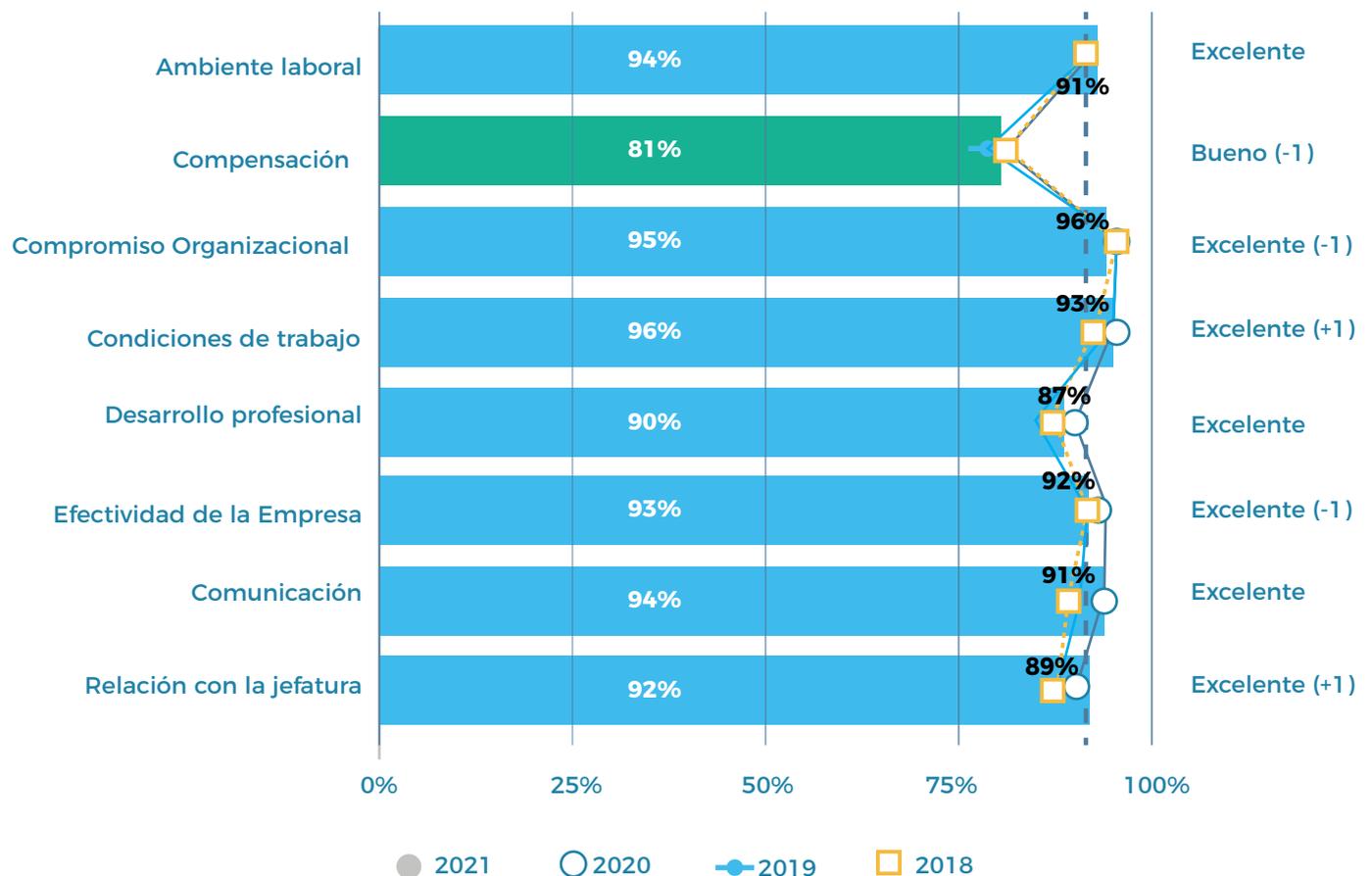
trabajadores respecto al, Engagement, que obtuvo un 90% de satisfacción, apalancado principalmente por "Poder realizar el trabajo en forma autónoma".

Como aspectos a seguir mejorando, se presenta la dimensión compensación, que alcanzó un 81%. Mientras que el aspecto agotamiento, se mantuvo con una satisfacción del 51% lo que nos indica que debemos continuar monitoreando y acompañando a las áreas con un Plan de Agotamiento, para evitar situaciones extremas.

Estos resultados reflejan el compromiso organizacional por mejorar permanentemente el ambiente labora, y por ser un lugar de trabajo que genere oportunidades para todos.

92% de los trabajadores se encuentra satisfecho de trabajar en Grupo Saesa.

Resultados Encuesta de clima laboral 2021



EMBAJADORES SAESA

Durante el 2021, implementamos una nueva forma de trabajo con los Embajadores de clima. Estas personas, representantes de cada gerencia, tienen el rol de levantar todas las acciones de clima que mitiguen las brechas detectadas en las encuestas de clima, y subirlas a la plataforma. Además, retroalimentan a la unidad de Calidad de vida el estado de ejecución de las iniciativas planificadas. Hoy contamos con más de 40 embajadores de clima.

Nuestra cultura no sólo se declara, sino que también se vive en la empresa, a través de sus procesos, programas de reconocimiento, estilo de liderazgo, políticas, ritos y ceremonias, además de otros elementos más estructurales. Desde hace 8 años sesiona semanalmente el Comité de Cultura del Grupo Saesa, que resguarda el cumplimiento de nuestros valores y comportamientos, asegurando la coherencia de los compromisos con la cultura y las personas.

Nuestra forma de conversar y escucharnos nos hace únicos.



Algunos de los elementos claves en nuestra cultura organizacional es el liderazgo cercano y el dialogo abierto hacia nuestros colaboradores. Nos destacamos por disponer de espacios de conversación, que dado el confinamiento estamos desarrollando a través de espacios virtuales, lo que ha contrarrestado nuestra dispersión geográfica, desde Antofagasta a Villa O'Higgins. Algunos de estos espacios son:

NUESTRAS INSTANCIAS DE DIÁLOGO

CAFÉS RECARGADOS	Se trata de una conversación virtual, abierta e informal, donde buscamos recargarnos de información, experiencias y emociones. Sólo con una pauta inicial de presentación, pasamos a los temas más diversos, ya sean personales, de actualidad, inquietudes laborales o el acompañamiento a trabajadores que no lo están pasando muy bien, generando vínculos de confianza. Durante el 2021 desarrollamos 14 cafés recargados.
AMPLIADOS	Existen 2 instancias bajo este formato, Ampliado general y ampliado de gerencias. La primera corresponde a una instancia en donde todos los colaboradores de la compañía están invitados a reunirse para conocer la situación de nuestra compañía y el estado de nuestros objetivos, esta instancia está liderada por nuestro gerente general Francisco Alliende. Esta reunión se realiza cada tres meses y participan cerca de 1.200 trabajadores, quienes pueden interactuar y aclarar dudas. Este mismo modelo se replica en cada una de las gerencias de la empresa, llamados Ampliados de Gerencias, donde se revisan proyectos en profundidad. En el caso de la Gerencia de Personas visitan de manera virtual las zonas, entregando información asociada a beneficios, reconocimientos, y todo aquello que nos fortalece como cultura. La retroalimentación obtenida en estas reuniones es información vital para reafirmar o modificar los planes que dan soporte a la cultura del Grupo Saesa.
REUNIONES SUBGERENTE DE CULTURA Y PERSONAS	Corresponde a reuniones bimensuales de la Gerencia de Cultura y Personas con todos los gerentes y subgerentes de la compañía, para recoger sus necesidades e inquietudes, y poder gestionarlas oportunamente.
DESAYUNO CON LÍDERES	Otra instancia de comunicación permanente, son las reuniones con los líderes de distintas áreas, dirigidas por ejecutivos de la gerencia de personas y de la subgerencia de prevención de riesgos, donde se levantan inquietudes, preocupaciones, necesidades de apoyo u otros. Actualmente, han participado 130 líderes en 18 desayunos.
ESCI O ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL CLIENTE INTERNO	Anualmente aplicamos esta encuesta, donde participan actualmente 20 áreas staff que son evaluadas por sus clientes internos, buscando tener una evaluación y comentarios con respecto al servicio entregado. Se evalúan 6 variables: relación de servicios, empatía, capacidad de respuesta, cumplimiento de los compromisos, comunicación y satisfacción global. Con la información recogida las áreas levantan oportunidades de mejora para brindar un mejor servicio. En 2020 la satisfacción general alcanzó un 86,4% donde 894 trabajadores evaluaron.

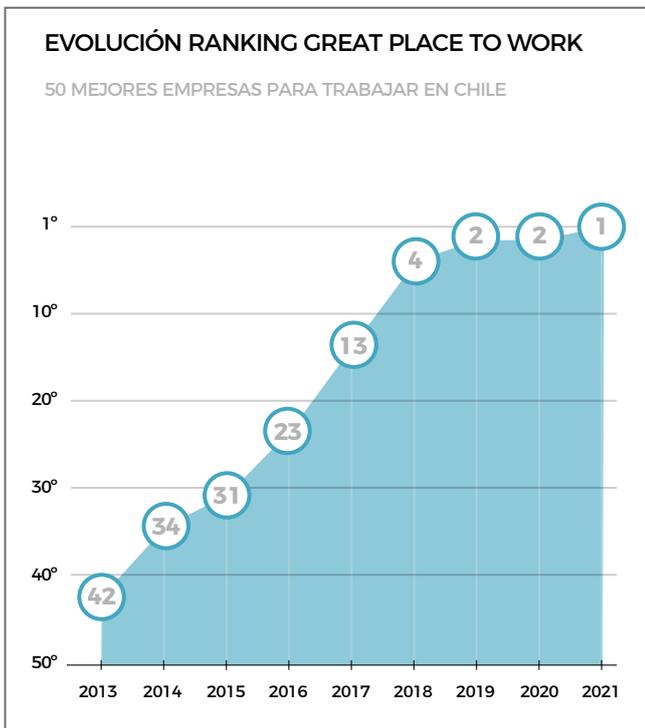


Un gran lugar para trabajar en Chile y Latinoamérica

Como consecuencia de la cultura organizacional y del clima laboral que hemos forjado, nos posicionamos como la primera mejor empresa para trabajar en Chile, en el ranking Great Place to Work 2021. Un reconocimiento que nuestros más de ocho mil colaboradores recibieron con orgullo y felicidad.

Este primer lugar en el ranking, surge después de dos años consecutivos teniendo el segundo lugar, incluso avanzando notoriamente en el ranking desde el año 2013, cuando nos ubicábamos en el puesto 42, reflejando una evolución en la cultura organizacional.

De la misma forma, pero comparándonos con las empresas del cono sur, logramos ocupar el quinto lugar dentro de las mejores empresas para trabajar en Latinoamérica, en el ranking GPTW. Un reconocimiento al liderazgo que tomamos en medio de la pandemia, demostrando preocupación por nuestros colaboradores, clientes y comunidades.



Somos puro orgullo:
Revisa la premiación
Great Place to Work 2021
(1:18)





103.218

horas de
capacitación.

1.482

colaboradores
directos capacitados
en 71.104 horas de
formación.

2.148

colaboradores
de empresas
contratistas
capacitados en
32.114 horas de
formación.

Capacitaciones y desarrollo profesional

En Saesa buscamos desarrollar permanentemente las potencialidades de nuestros colaboradores, que, por medio de su realización profesional y personal, generen valor a la compañía y a los clientes. Por ello, nuestros procesos de atracción, desarrollo y retención de los talentos son claves para alcanzar nuestros propósitos.

El Plan de Formación 2021 ha contribuido a desarrollar aptitudes y conocimientos en nuestros colaboradores, lo que les permiten desenvolverse idóneamente en sus puestos de trabajo, además de otras consecuencias positivas, como la movilidad laboral interna, mejora en la motivación y compromiso de los trabajadores, lo que finalmente se traduce en un mejor clima laboral y el aumento de la productividad de la compañía. Un resultado que finalmente genera beneficios para todos, y que nos permite atraer y retener el talento, clave para nuestro éxito empresarial.

Como consecuencia de la pandemia, la formación de nuestros colaboradores también requirió de innovaciones, por lo que se generaron programas de capacitación en formato virtual, mixto y presencial, que se mantuvieron en 2021. Durante ese año se ejecutaron 103.218 horas orientadas al desarrollo profesional de los trabajadores, 1.482 colaboradores directos capacitados en 71.104 horas de formación, mientras que 2.148 colaboradores de empresas contratistas fueron capacitados con un total de 32.114 horas.

86% de los cursos desarrollados fueron ejecutados de manera online, pudiendo llegar a más colaboradores, independientemente de la zona geográfica en la que se encontraban. Por su parte, los cursos presenciales (14%) se orientaron a aspectos técnicos como Roce, Modelo Cortez y Escuela de Linieros.

Programas de capacitación destacados en 2021:

Escuela de Linieros: Programa de formación que busca capacitar como linieros a jóvenes que no tienen oficio y evidencian su interés hacia el mundo eléctrico. Durante el 2021, egresaron 41 jóvenes, entre ellos dos mujeres, totalizando 9.200 horas de formación. A la fecha, la iniciativa ha permitido capacitar a 248 personas.

Programa Crece: Buscando formar permanentemente a nuestros colaboradores más destacados, contamos con becas y/o financiamiento de estudios, que durante 2021 beneficiaron a 47 colaboradores.

Programa "Fidelizando al cliente" y "Lectura y Reparto": esperando contribuir a mejorar nuestra atención con los clientes, este programa capacitó a 181 colaboradores durante el año.

Formadores internos: Por segundo año consecutivo, continuamos potencial el programa Formadores Internos, donde se capacitaron a 25 nuevos colaboradores, quienes a su vez transfirieron conocimientos, competencias técnicas y de gestión a otras 517 personas en diferentes temáticas.

Formación de especialistas: Buscando potenciar el talento de nuestros especialistas y asegurar que la Compañía cuente con las capacidades técnicas necesarias, se capacitó a 26 colaboradores de las áreas de protecciones de distribuciones, control y protecciones, ing. de transmisión, scada y sistema de transmisión del norte.



Brigadas de Elite: El propósito de este programa es aumentar el nivel de competencias de las brigadas de operaciones en temas técnicos y blandos, por medio de la metodología de mentoría, donde participaron 5 mentores y 14 linieros en la Zona de Bío Bío.

Cursos técnicos: Se continúan desarrollando planes formativos para distintos procesos de la compañía, como cursos de especialización y validaciones técnicas que se estén implementando, entre ellos destacan BY Pass Grapas; Clips Desmontables; Look Up MT/BT; Reguladores y Reconectores.

Inducciones de cultura de seguridad: Actividad de inducción a nuestra cultura de seguridad, con una duración de 32 horas donde se dictan temas como cambio conductual, normativa en prevención de riesgos, normativa técnica interna, atención de clientes, contexto zonal, foco crítico

Transmisión: Programa que entrega herramientas y recursos concretos para contribuir al logro e incrementar

la capacidad de gestión en situaciones laborales y capacidad de acción en liderazgo.

Seminarios: Esta iniciativa de formación es abierta para todos los trabajadores de la compañía, buscando actualizar conocimientos técnicos y tendencias del mercado, así también adelantarse a las nuevas políticas gubernamentales.

Roce: Se continúa con el proceso de certificación de competencias laborales en materia de Operador de desbrozadoras, podas urbanas, técnicas y usos seguro de motosierra, además de trabajo en altura, tanto para personal directo como contratistas.

Inducciones corporativas: Corresponde a un conjunto de procedimientos realizados en forma virtual, para que un nuevo empleado se inserte de forma rápida y orgánica en la estructura de la organización, adquiriendo métodos y técnicas de trabajo, además de la estructura y funcionamiento de los equipos.

Diplomado de proyectos: Este programa busca generar habilidades prácticas en gestión de proyectos, necesarias en un entorno dinámico que les permitan a los participantes definir, planificar y ejecutar el proyecto con éxito de manera estandarizada y con un lenguaje común.

Generación: Actividades y cursos técnicos, diseñados para todos los proyectos de generación, que permitan formar en técnicas, metodologías, criterios de seguridad, control y eficiencia en Rescate en Eólica, proyecto de 11 Islas, Divergente y Curso Plantas Foto Voltaica de Gran Escala, necesarios para abastecer la demanda energética a nivel residencial.

PDP cofinanciado por CORFO: Plan de desarrollo de proveedores tiene como objetivo mejorar los estándares de gestión empresarial y de calidad de los proveedores de la compañía, de manera tal que puedan aumentar su nivel de competitividad.

Relaciones laborales

RELACIÓN CON SINDICATOS

La existencia y relación con nuestros sindicatos es clave para avanzar en nuestro propósito de brindar energía, con ellos generamos valor para nuestros colaboradores, clientes y para el país.

Actualmente, contamos con seis sindicatos, organizados en las principales empresas de la organización, y que representan al 72% de la dotación total de trabajadores.

Nuestra relación con los sindicatos se basa en un vínculo de confianza, que nos ha permitido avanzar hacia un trabajo

estratégico y colaborativo, dejando atrás las relaciones meramente transaccionales. Por ello, durante 2021, logramos instalar mesas de trabajo con todos los sindicatos, alcanzando 16 instancias permanentes de conversación, que abordaron temáticas tan relevantes como el ahorro de costo producto de la pandemia, giro exclusivo, plan de retorno y servicios mineros. El éxito de estas instancias nos ha permitido planificar el próximo período, programando abordar desafíos como el sueldo ético en Saesa, adhesión al artículo 22, política de reemplazo y el bono de responsabilidad por manejo de maquinaria pesada.

AÑO	N° DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS	N° TOTAL DE TRABAJADORES ACTIVOS	%
2020	1.024	1.556	66%
2021	1.203	1.665	72%

AÑO	N° DE INST. COLECTIVAS	DOTACIÓN CUBIERTA
2021	Contrato Colectivo Edelayesen	97
2021	Contrato Colectivo Frontel	377
2021	Contrato Colectivo Luz Osorno	23
2021	Contrato Colectivo Saesa	547
2021	Contrato Colectivo Sagesa	20
2021	Contrato Colectivo STS	139

NEGOCIACIONES COLECTIVAS

Una de las principales consecuencias que ha tenido el vínculo permanente e integrador con nuestros sindicatos, es el desarrollo de negociaciones colectivas anticipadas, que permite buscar acuerdos beneficiosos para todas las partes.

En septiembre de 2021 se logró cerrar acuerdos anticipadamente con todos los sindicatos, negociación colectiva que vencía en diciembre del mismo año. Entre los principales acuerdos, destaca el bono de término, bono anticipado, locomoción e incremento sobre reajuste, manteniéndose los beneficios contractuales vigentes en el contrato anterior, además de acordar mantener el horario de verano durante todo el año. El contrato colectivo firmado, estipuló la extensión de todos los beneficios al total de la dotación de rol general de la compañía.



Relación y apoyo a nuestros contratistas

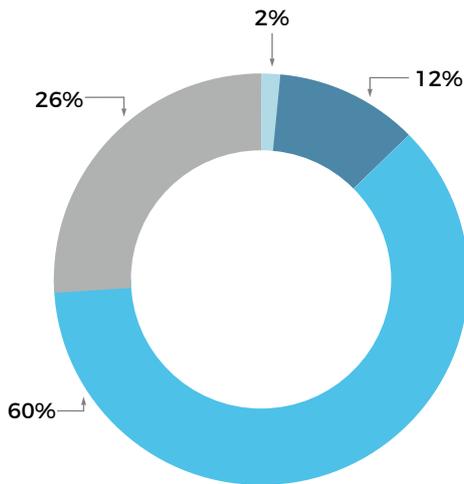
Nuestros colaboradores de empresas contratistas son nuestros principales socios para iluminar nuestro país y contribuir a su desarrollo. Son ellos, quienes día a día nos colaboran con su compromiso y trabajo, practicando con todas las normas internas de cumplimiento, ética y seguridad, tanto para resguardar su bienestar y salud, como para cuidar el correcto funcionamiento de la organización.

DEMOGRAFÍA DE NUESTROS CONTRATISTAS

238 Empresas contratistas.

TAMAÑO EMPRESAS CONTRATISTAS

GRANDE MEDIANA MICRO EMPRESA PEQUEÑA



UBICACIÓN GEOGRÁFICA

Región	N° de empresas contratistas
Antofagasta	4
Chiloé	6
Concepción	23
Coyhaique	22
SAESA Centralizado	09
Osorno	22
Puerto Montt	16
Rancagua	3
Santiago	2
Temuco	23
Valdivia	8
TOTAL	238

Servicios o insumos que prestan

- Obras & Mantenimiento
- Control Vegetación Dx
- Construcciones
- Lectura de Medidores y Reparto de Boletas
- Brigada de Operaciones
- Operación de Centrales
- Recaudación y Atención de Público
- Servicio de ingeniería
- Inspección
- Obras Civiles
- Aseo y Mensajería
- Seguridad Corporativa

GESTIÓN DE NUESTRAS EMPRESAS CONTRATISTAS

74 empresas contratistas han participado del Plan contratistas 2.0

La gestión de nuestras empresas proveedoras de servicios e insumos se enmarca en el Plan de contratistas 2.0 iniciado en el año 2019, y que se basa en seis ejes: Gestión, Cultura, Seguridad, Procesos Internos, Tecnología e infraestructura, y, Contratos. A la fecha han participado 74 empresas, las que, en una primera etapa, fueron diagnosticadas e identificadas en tres niveles; Empresas en desarrollo, proceso de consolidación y consolidadas.

El plan contempla otras tres etapas; una fase de planificación, otra de alineamiento y formación, y finalmente, de gestión. El liderazgo de esta iniciativa recae en el comité de contratistas, integrado por los gerentes de diversas áreas de la compañía, quienes deben evaluar y validar las iniciativas, junto a los planes de trabajo, realizar el Seguimiento a los planes de trabajo, proponer mejoras y estrategias a incorporar, evaluar y decidir la continuidad e ingreso de empresas contratistas, evaluar y sancionar infracciones graves al contrato de las empresas contratistas, evaluar nuevos servicios o procesos que se requieran externalizar y cumplir las funciones o misiones que encomiende el comité ejecutivo de la compañía.

Durante el 2021 se definió una matriz de 18 iniciativas, que abordaron todos los ejes de acción.

En la misma lógica de contribuir a mejorar la gestión de las empresas colaboradoras, durante el 2021, realizamos una evaluación anual a los principales contratos, que permita reconocer los servicios de excelencia y al mismo tiempo orientar planes de mejora cuando el desempeño no sea el adecuado.

En el periodo se evaluaron 11 servicios, revisando la gestión de más de 70 empresas según los criterios de Calidad del servicio, Seguridad y laboral administrativo. El análisis, realizado con una calificación de desempeño del 1 al 7, determina la condición de la empresa evaluada y los planes de acción a realizar. Los resultados indican que el 70% de los servicios evaluados califican con notas mayor a 6, y tienen una condición de calificados para prestar el servicio.

CALIFICACIÓN DE DESEMPEÑO	PLAN DE ACCIÓN	CONDICIÓN
Entre 6.5 y 7	Mantener contrato y enviar carta de felicitación al contratista.	Calificado con excelencia.
Entre 5 y 6.4	Mantener contrato.	Calificado.
Entre 4 y 4.9	Se establecerá un plan de mejora que deberá ser cumplido por el contratista, prestador de servicio o consultor antes de su próxima evaluación.	Calificado con reserva.
Menor a 4.0	Se le debe reevaluar dentro de los 3 meses siguientes (exigir plan de mejora, para reevaluación).	No calificado o malo.



La Junta, Cochrane.

RESULTADO DE EVALUACIÓN DE SERVICIOS DE EMPRESAS CONTRATISTAS 2021

SERVICIOS EVALUADOS	NOTA PROMEDIO	PRINCIPAL CONDICIÓN DE LAS EMPRESAS
Atención de Público	6,4	Calificado con excelencia
Recaudación		
Lectura y Reparto	5,6	Calificado
Control Vegetación Dx	6,3	Calificado
Pérdidas no técnicas	6,4	Calificado
Mantenimiento Tx	6,3	Calificado con excelencia
Obras distribución	5,9	Calificado
Operación de centrales	6,4	Calificado
Mantenimiento de obras	6,1	Calificado

Clima Laboral de nuestros contratistas

87% de trabajadores de empresas contratistas consultados, indicaron sentirse feliz en su trabajo.

Como parte de compromiso con nuestros colaboradores contratistas, año a año buscamos conocer la percepción que tienen respecto del ambiente laboral en Grupo Saesa, y que tan feliz se encuentran con su trabajo. Información que nos permite identificar nuestras fortalezas y oportunidades de mejora.

Durante el año 2021, el 84% de trabajadores de empresas contratistas consultados, tienen una satisfacción positiva de su ambiental laboral, manteniendo la tendencia respecto al año anterior.

El estudio de clima laboral para empresas contratistas, encuestó a 59 empresas, alcanzando una tasa de respuesta de un 86%. Entre los resultados destaca que el 87% de los colaboradores indica sentirse feliz en su trabajo. A nivel de las dimensiones evaluadas, que conforman la satisfacción global, se valora muy positivamente las condiciones de trabajo y el ambiente laboral, que clasifican como excelente, con un 91% y un 89% respectivamente. Por su parte, la dimensión con menor satisfacción es el agotamiento, una brecha que se presenta como un desafío abordar con nuestros colaboradores contratistas.

Sin duda estos resultados nos enorgullecen, y al mismo tiempo nos invitan a continuar trabajando de manera colaborativa, esperando construir oportunidades que nos beneficien a todos.



La Junta, Cochrane.

74% de los trabajadores quiere continuar trabajando en Grupo Saesa.

Relación permanente con proveedores

Como parte de la gestión con nuestras empresas proveedores, hemos desarrollado un vínculo permanente por medio de nuestra área de Control de Contratos y Contratistas (ACC), encargada de dirigir y gestionar la Administración del Registro Único de Contratistas y el Registro de Oferentes de Servicios (RUOS). Además, es quien fiscaliza administrativamente los contratos de prestación de servicios, para asegurar que se cumplan las políticas, normas y reglamentos en la materia.

Entre los aspectos relevantes a gestionar con los proveedores destaca:

- Cumplimiento efectivo de las obligaciones laborales y previsionales.
- Capacitación para trabajadores contratistas en aspectos de salud y seguridad, cumplimiento y aspectos asociados al servicio al cliente.
- Cumplimiento de normativas de salud y seguridad, además de medioambientales.
- Política de pago de Saesa: contamos con una política de pago a proveedores a 30 días, cuyo proceso se realiza de forma sistémica y a través de plataformas bancarias, concretando pagos semanales. Asimismo, se generan pagos flexibles a 15 o menos días sin costo, para aquellos contratistas que requieren apoyo en circunstancias especiales.



Capítulo 3

RESPONDIENDO CON AGILIDAD Y DILIGENCIA





¿QUIÉNES SON NUESTROS CLIENTES?

946.530 clientes.	6.386 Clientes en zonas aisladas.	900 Promedio de auto lecturas mensuales.
17.632 Medidores inteligentes instalados.		Más de 26 mil Impresiones en Twitter.
20% más de Clientes suscritos a boleta electrónica.	15% Aumento de clientes electrodependientes.	19 mil 800 personas alcanzadas en Facebook.

REINVENTANDO LA RELACIÓN CON NUESTROS CLIENTES

En Grupo Saesa, nuestros clientes están al centro de todo nuestro quehacer. Sabemos que trabajamos con un servicio vital para las personas, y por ello, buscamos entregar un servicio de calidad, confiable y seguro todos los días.

Para avanzar en esta cultura organizacional basada en el cliente, nuestra planificación estratégica considera como principal eje el “Reinventar la relación con el cliente”, que durante el 2021 consideró diversas acciones en tres focos de trabajo: Mejorar la Experiencia de los clientes, Giro Exclusivo y Ley de Servicios Básicos. Ámbitos que generaron capacidades en la compañía para cumplir nuestro propósito de ser energía que conecta y transforma vidas.

MEJORANDO LA EXPERIENCIA DE NUESTROS LOS CLIENTES

La calidad de nuestro servicio y la experiencia de nuestros clientes estuvo enfocada en materializar la propuesta de valor definida para nuestros clientes residenciales, la que busca tener procesos auto-gestionables, transparentes, cercanos y ágiles, para así convertirnos en asesores, anticipándonos a las necesidades de los clientes. Todos estos atributos del servicio son los pilares de la experiencia de los clientes que el Grupo Saesa quiere seguir potenciando.

En 2021, esta propuesta se expresó en la digitalización de los procesos, automatización de las interacciones para acercarse a nuestros clientes, potenciando las plataformas digitales para la comunicación e información a los usuarios, sin olvidar la preparación del personal de contacto, para desarrollar en ellos capacidades de servicio.

CONOCE ALGUNAS DE NUESTRAS INICIATIVAS, QUE PIENSAN EN MEJORAR LA EXPERIENCIA DE NUESTROS CLIENTES

INICIATIVAS DE GESTIÓN DE CLIENTES

INSPIRA

Buscando posicionar al cliente al centro de nuestra gestión, el Programa Inspira logró convocar a más de 50 colaboradores para generar iniciativas que transformen la experiencia de nuestros clientes. Es así, como en 2021, se desarrollaron 11 proyectos diferenciadores y habilitadores, pilotos técnicos y tecnológicos que impactan la experiencia del cliente, y que solo en ese período involucraron a 5 mil clientes, esperando seguir escalando su alcance.

NUEVO SISTEMA COMERCIAL

Durante el 2021 se implementó el Sistema SAP para la atención de clientes en todas nuestras distribuidoras. Este nuevo sistema de atención comercial ha permitido tener una mirada íntegra hacia el cliente, como nunca antes en la historia de la compañía, permitiendo tener una base necesaria para mejorar la experiencia en la atención. Esta implementación generó cambios importantes en los procesos comerciales de terreno y facturación, aumentando los controles de la operación y así asegurar la calidad de éstos.

REDEFINICIÓN DEL MODELO DE MEDICIONES

Se redefine el modelo de mediciones de la compañía, basado en los pilares de la oferta de valor y optimizando la forma de lograr el feedback de los clientes, logrando digitalizar estas encuestas. Además, se incorpora como piloto la recuperación de clientes a través del "Close The Loop", abordando problemáticas técnicas y revertir la mala experiencia de estos clientes.

DESARROLLO DE HABILIDADES PARA NUESTROS COLABORADORES

Para instalar mayores habilidades en nuestros colaboradores de cara al contacto con nuestros clientes, se generaron capacitaciones y preparación del Modelo Conductual CORTEZ en los despachos y Contact Center, además de capacitaciones técnicas a través de la Escuela de Experiencia.

INICIATIVAS DE CALIDAD DE SERVICIO

PLAN DE DIGITALIZACIÓN OPERACIONES DX

Nos propusimos instalar un modelo de operación que sea capaz de administrar la red de distribución con los más altos estándares tecnológicos, aplicando inteligencia de negocio que aseguren calidad y eficiencia.

DIGITALIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA DEL CLIENTE.

Asimismo, buscamos fortalecer las plataformas digitales para generar una comunicación constante y lo más instantánea posible con nuestros clientes.

PLAN IMPLEMENTACIÓN PROYECTOS NTDX

Desde 2017, la Norma Técnica de Calidad de Servicio para Sistemas de Distribución, establece exigencias en Calidad de Producto, Calidad de Suministro, Calidad Comercial y Sistemas de Medición. Para responder a estos nuevos estándares, iniciamos uno de los mayores planes de inversión: Plan de implementación de Norma Técnica de Distribución, el cual considera dentro de sus focos, Inversiones en la Red de Distribución, Generación de Respaldo, Mantenimiento, Roce e Incorporación de Brigadas de Operación.

PLAN DE SOTERRAMIENTO

Buscando incorporar nuevas tecnologías y métodos constructivos para un desarrollo eficiente y sustentable de la red de distribución, dando cumplimiento a los estándares de la NTDx, el proyecto de soterramiento consiste en soterrar directo en tierra los conductores de Media Tensión, disminuyendo las obras civiles, plazos y costos respecto al soterramiento convencional y generando mayores beneficios en la calidad de servicio y su viabilidad respecto a las redes aéreas.

IA EN CONTROL DE VEGETACIÓN

Generamos un modelo de análisis avanzado de imágenes satelitales de alta resolución y aprendizaje automático, que tiene como ventajas efficientar el proceso de inspecciones, generar mejoras en la planificación de trabajos, mayor productividad y disminuye Riesgos.

NUEVO MODELO DE OPERACIÓN DEL CCD

Instalamos un Modelo de Operación remoto basado en una red digitalizada, con reducción de tiempos y el comienzo de un proceso de análisis operacional, de manera de avanzar hacia un Modelo de Operación del sistema de Dx eficiente, remoto y digitalizado, a mínimas pérdidas, con un fuerte análisis de la red y una planificación de la operación.

SATISFACCIÓN Y EXPERIENCIA DE CLIENTES

Todos los esfuerzos por mejorar la calidad de nuestro servicio, mejorando los procesos operacionales y comerciales de cara al cliente, nos permitieron cerrar el 2021 con indicadores de satisfacción y de experiencia muy cercanos a la meta planificada.

El indicador de satisfacción finalizó el año con un 30,8%, respecto a la meta de 34%. Mientras que el indicador de experiencia terminó en un 51,2% frente a la meta de 52%. Ambos indicadores medidos como promedio móvil de los últimos 6 meses.



MEJORAMOS LA CALIDAD DE NUESTRO SERVICIO

Gracias al robusto Plan de inversión y mantenimiento comprometido por Grupo Saesa e implementado desde el año 2018, los indicadores de la calidad de nuestros servicios han mejorado sustancialmente. Un resultado que nos enorgullece y confirma nuestro compromiso con las personas, de entregar energía confiable y segura todos los días.

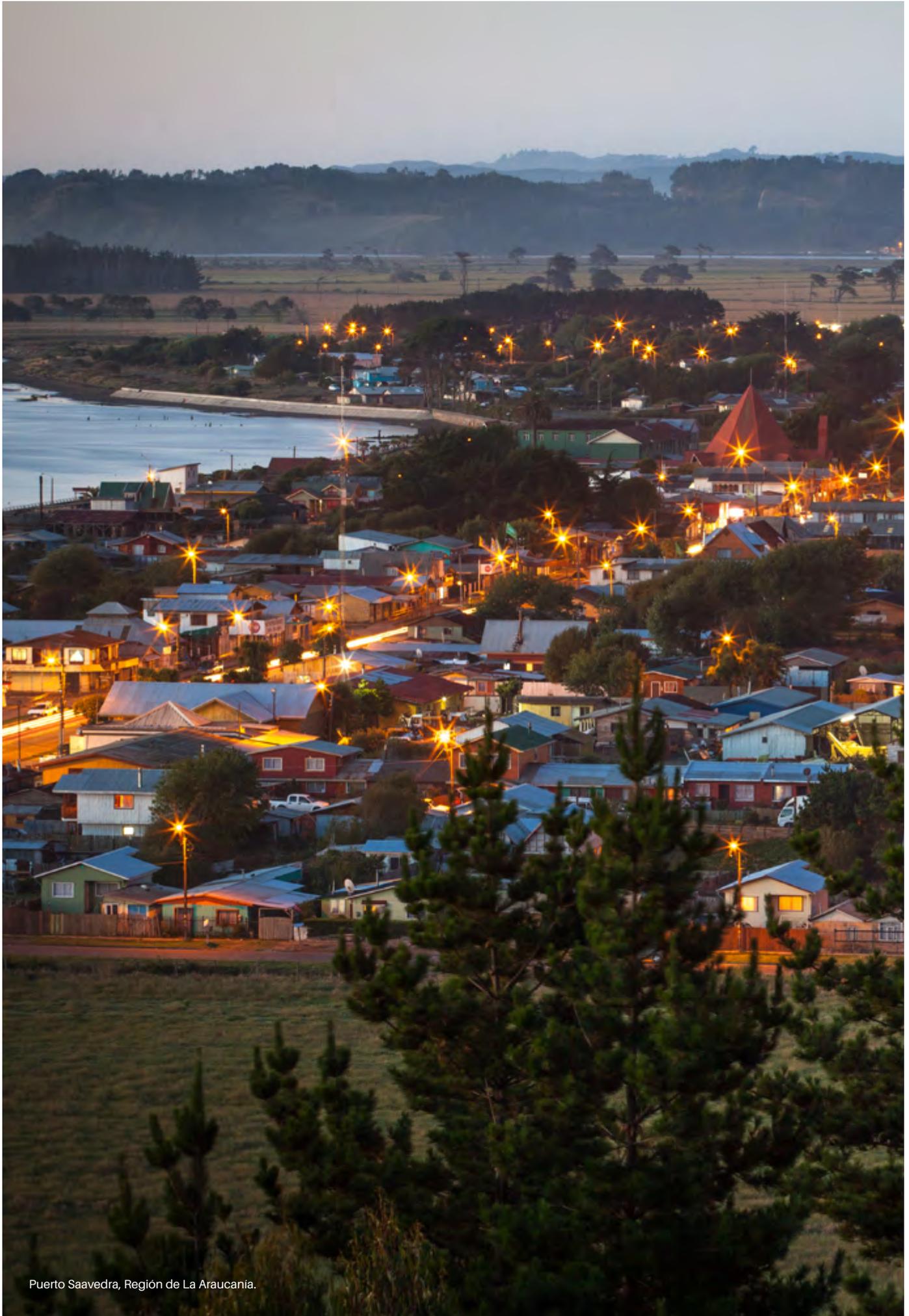
Entendiendo que la calidad del servicio se basa en el promedio de horas en las que un cliente permanece sin suministro durante un año por responsabilidad de su distribuidora, durante el 2021 nuestras distribuidoras disminuyeron el tiempo sin suministro eléctrico de la siguiente forma:

DISMINUCIÓN DE TIEMPOS SIN SUMINISTRO ELÉCTRICO POR EMPRESA					
EDELAYSEN		SAESA		FRONTEL	
2017	2021	2017	2021	2017	2021
34,4 hrs	13,9 hrs	21,0 hrs	13,4 hrs	58,9 hrs	26,4 hrs

En 2021, el 99% de las localidades donde operamos no superó las 14 horas sin suministro, tal como lo exige estándar normativo SAIDI-SAIFI, solo una comuna no cumplió con el estándar de las más de 120. A fines de 2020, teníamos 115 localidades en cumplimiento y 75 en 2019.

Otro aspecto relevante en la continuidad de un servicio vital como la electricidad, es la capacidad que tiene la red de distribución para recuperarse frente a fallas que afectan a más de mil clientes. Por ello, el indicador de flexibilidad operacional permite evidenciar la holgura de la compañía para recuperar el suministro antes de 30 minutos en fallas que afectan a más de mil clientes. Durante 2021, este indicador se mantuvo en un acumulado de 82% en 12 meses.

Resultados que nos confirman la asertividad de nuestras inversiones y mejoras. En 2021 llegamos a materializar el 87% de la inversión comprometida por Norma Técnica, de US\$1.500 millones, incorporando 510 nuevos equipos de maniobra automática y comando a distancia en las redes de media y baja tensión, superando los 4 mil equipos en una red de más de 60 mil kilómetros. Asimismo, incorporamos equipos indicadores de falla, interconexiones con otras distribuidoras y generación de sistemas de respaldo local (36), esta última con el propósito de restituir el servicio frente a fallas del Sistema de transmisión. A lo anterior, se suma a la instalación de más de 17 mil medidores inteligentes y el proyecto piloto de soterramiento de redes, además de más de 16.000 kilómetros de despeje arbóreo, que mitigan el riesgo de los árboles para la red y la continuidad del servicio.



Puerto Saavedra, Región de La Araucanía.



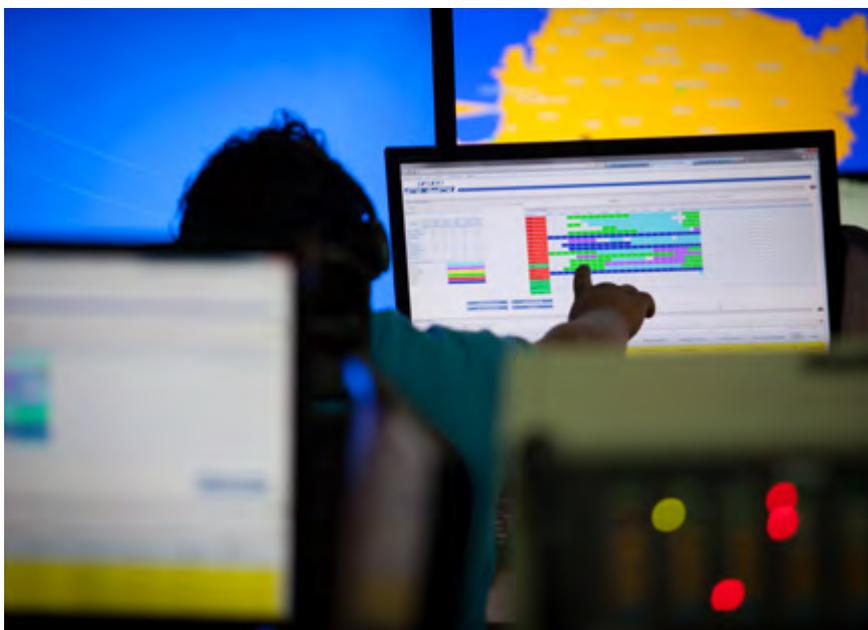
CONOCE MÁS SOBRE NUESTROS
CORTES PROGRAMADOS.
SOMOS PURO ORGULLO



FRONTEL PRESENTA INÉDITO
PROYECTO DE SOTERRAMIENTO
EN ZONA RURAL DE MULCHÉN
(REVISTAEI.CL)



CONOCE MÁS DE NUESTRO
PLAN DE INVERSIÓN Y MEJORAS
PARA LA CALIDAD DE NUESTRO
SERVICIO



RED DE OFICINAS Y CANALES DE COMUNICACIÓN

UNA MIRADA MULTICANAL

Entendiendo la diversidad de los territorios donde nos emplazamos, algunos de ellos de difícil acceso y baja conectividad digital, hemos ampliado la forma de comunicarnos con nuestros clientes, innovando en nuevos canales y fortaleciendo los tradicionales, especialmente luego de la experiencia que nos ha dejado los dos años de pandemia por COVID-19.

Respecto a nuestros canales presenciales, durante 2021 mantuvimos abiertas nuestras 89 oficinas de atención al cliente, garantizando la seguridad tanto de nuestros trabajadores como de nuestros clientes.

En cuanto a las vías de atención online, las potenciamos incorporando más opciones de información para el cliente:

VÍA DE ATENCIÓN ONLINE	DETALLE
Contact center	800 600 801 Conoce más de nuestro contact center aquí https://www.youtube.com/watch?v=3gL-CYnWhKI
Línea de atención especial	800 100 200 Una línea de atención especial para adulto mayor y personas de riesgo.
Boleta digital	La suscripción a boleta digital nos ha permitido superar los 138.852 mil clientes.
Booking	Generamos un sistema de agendamiento de citas, a través de video conferencias.
WhatsApp	Robustecimos el canal de WhatsApp para atenciones de clientes, incorporando consultas de facturación y otros servicios de post venta.
Redes sociales	Potenciamos nuestra comunicación por Facebook y Twitter.
Info@saesa.cl	También, puedes contactarnos por medio de nuestro correo electrónico.



CONOCE MÁS DE NUESTROS
CANALES DE ATENCIÓN NO
PRESENCIALES



PRESENTES AL DÍA A DÍA

MEDIDAS DE APOYO DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19

Durante todo este tiempo de pandemia, y entendiendo que nuestro servicio es esencial para la calidad de vida de las personas, nos hemos propuesto generar apoyos a las comunidades y clientes. Es por eso que antes de la implementación de la Ley de Servicios Básico, ya habíamos creado alternativas propias y flexibles frente a la contingencia que aún se extiende en el país. Algunas de esas medidas consistieron en:

- Suspendimos los cortes de suministros por no pago a todos nuestros clientes.
- Generamos convenios de pago de acuerdo a las capacidades de los clientes, a modo de evitar la acumulación de deudas.
- Entregamos alternativas de pago o convenios a Pymes afectadas por la pandemia.



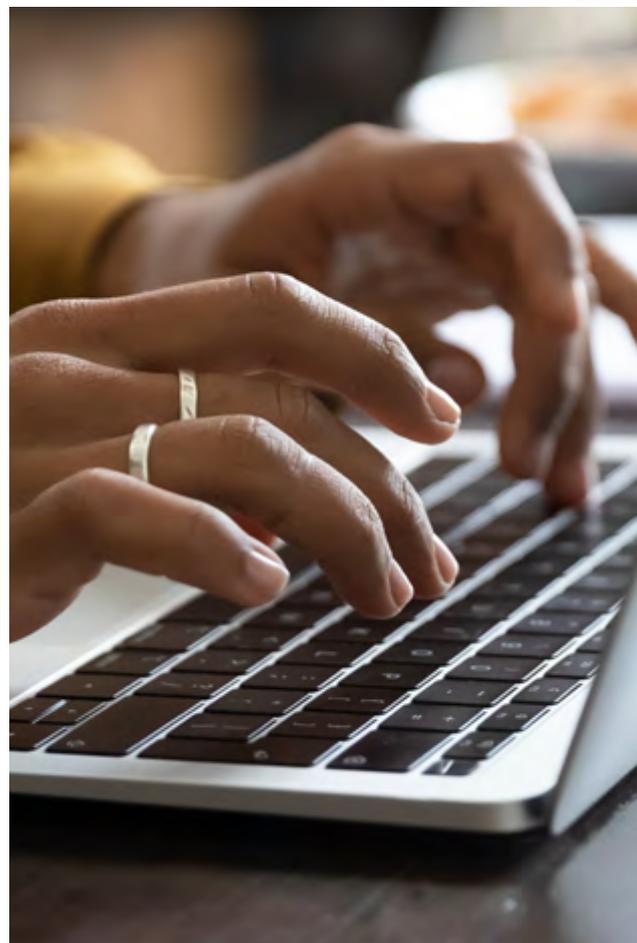
FACILITANDO LA VIDA DE NUESTROS CLIENTES

MEJORANDO LA EXPERIENCIA DESDE LA DIGITALIZACIÓN

Buscando impactar positivamente en la experiencia con nuestros clientes, hemos desarrollado un Plan de digitalización y automatización de nuestros procesos, generando la adopción de analítica avanzada, con foco en el aumento significativo de la satisfacción de clientes (CSAT), generar eficiencias organizacionales y la creación de valor en nuevos negocios.

El programa de Experiencia del cliente, tiene el objetivo lograr duplicar la satisfacción (CSAT) de nuestros clientes en torno a las +50 - 56 pts, implementando transversalmente un nuevo viaje del cliente, automatizándolo, que cuente con nuevas experiencias y soluciones digitales que permitan facilitar el acceso y personalizar la interacción hacia nuestros clientes.

Por su parte, el programa de eficiencia a través de la adopción del uso de analítica avanzada tiene como objetivo optimizar los procesos core de la compañía con mayores oportunidades como son el proceso de Pérdida de Energía no técnica y los procesos de roce y gestión de la vegetación, incorporando inteligencia a los equipos de negocio a través de una cultura basada en los datos.



SUBESTACIONES DIGITALES

El Proyecto de Subestaciones Digitales se enmarca en un proyecto de innovación iniciado en 2018 y que en 2021 consideró la puesta en marcha de 4 subestaciones; Remehue, La Misión, Toltén y Llaima, además de la construcción de otras 5.

Para entender el impacto de esta iniciativa, debemos saber que las Subestaciones Eléctricas por esencia contienen una gran cantidad de información, mucha de ella debe ser reportada a los sistemas de supervisión y control, sobre todo si corresponde a un requerimiento normativo u operativo. En instalaciones convencionales la información se traslada por señales análogas y digitales, desde y hacia los equipos primarios, por lo que se requiere una gran cantidad de multiconductores de cobre. Por su parte, en las subestaciones digitales el sistema de control y protecciones se basa esencialmente en esquemas de comunicaciones relacionados por Fibra Óptica bajo el estándar IEC61850.

Algunas de las ventajas de las Subestaciones Digitales son la notable reducción en cables de control de cobre

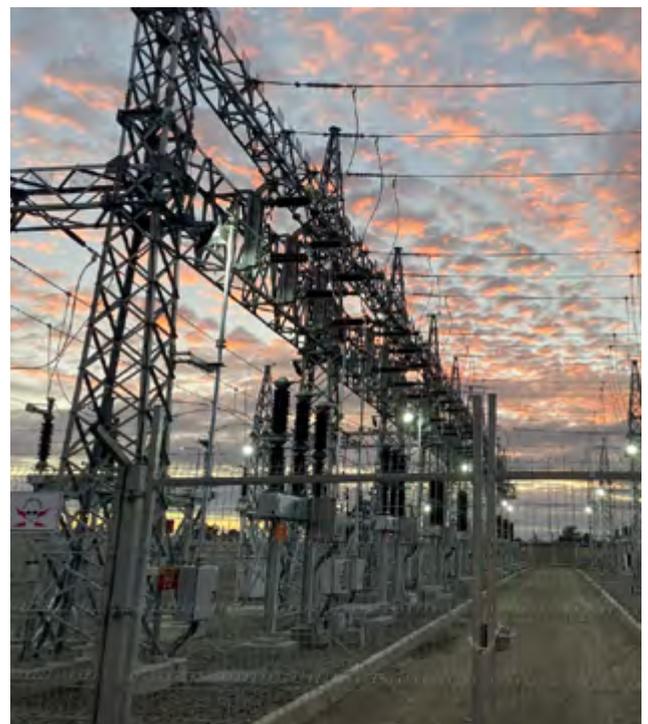
entre patios y salas de control, en gabinetes de la misma sala, y en canaletas, llegando a reducir en un 80% uso de multi conductores de cobre. Lo anterior implica, menores tiempos de construcción, en las pruebas de campo y puesta en servicio, hasta en un 40%, además de reducir hasta en un 60% el espacio, en comparación con la solución convencional. Otro aspecto importante de este tipo de estaciones es la mayor seguridad al sistema, y principalmente a las personas, al existir menor intervención en el mantenimiento.

De esta forma, este tipo de estaciones aumentan la confiabilidad en la operación y capacidad de gestión, al contar con más información y mejor procesada, disminuyendo considerablemente los tiempos de interrupción ante fallas en el sistema eléctrico.

Esperamos seguir avanzando, implementando Equipos de Medida Óptica (NCIT), los que reemplazaran los equipos convencionales como los transformadores de corriente y de potencial por una solución más compacta y ligera, que nos permitirá reducir hasta en un 50% el tamaño de las Subestaciones Eléctricas.

SUBESTACIONES ELÉCTRICAS 2021

INICIO DE OPERACIÓN	INICIO CONSTRUCCIÓN
Subestación La Misión (X Región) - junio 2021	Subestación Fuentecilla (VI Región) - octubre 2021
Subestación Remehue (X Región) - junio 2021	Subestación Puquillay (VI Región) - noviembre 2021
Subestación Toltén (IX Región) - marzo 2021	Subestación Santa Cruz (VI Región) - octubre 2021
Subestación Llaima (IX Región) - septiembre 2021	Subestación Guardiamarina (II Región) - enero 2021
	Subestación La Ruca (IV Región) - abril 2021





Capítulo 4

IMPULSANDO LA NUEVA ERA ENERGÉTICA



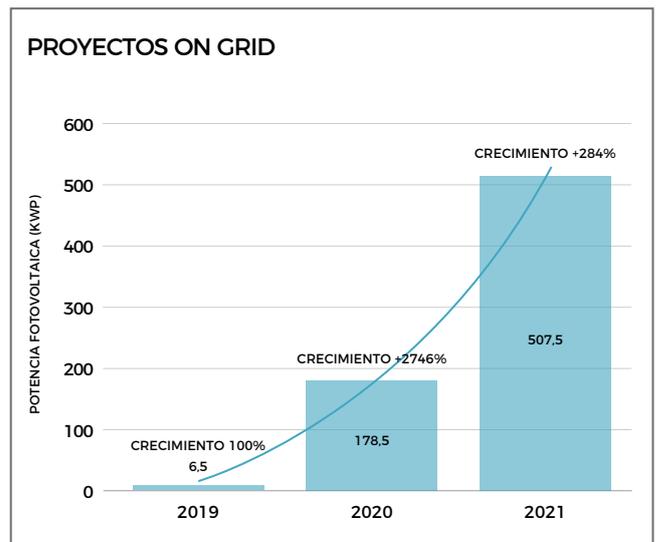
La industria energética de Chile estima que al 2024, la capacidad de generación del país llegará a 7.700 MW, de los cuales, casi un 80% corresponderían a plantas fotovoltaicas y parques eólicos, los que en su conjunto suman más de 6.120 MW. En esa misma línea, en Grupo Saesa seguimos avanzando por descarbonización de la matriz energética por medio de soluciones innovadoras y de generación con energías renovables, que nos permitan reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.

Es así, como al año 2021 aumentamos la capacidad de generación a través de este tipo de energías, superando 1

MW a través de 24 proyectos operativos, entre ellos centrales hidráulicas, solares, eólicas y de combinación. Asimismo, adjudicamos 122.4 kW en soluciones off grid, generaron un impacto beneficioso en la calidad de vida de 51 familias. Por otro lado, obtuvimos y construimos 507 kWp en proyectos fotovoltaicos "On Grid", que están relacionados a generación distribuida, lo que representa un incremento 284% respecto al año 2020. Solo los proyectos en funcionamiento significan un ahorro de emisiones de 149.5 toneladas de CO2, mientras que aquellos aún en construcción y puesta en marcha, significaran un ahorro de 2.830 toneladas de CO2, considera una producción de energía anual de 6782 MWh.

<p>Superamos 1 MW de generación, a través de proyectos eólicos y fotovoltaicos.</p>	<p>US\$ 75 millones de inversión asociada a ERNC. 24 N° de proyectos de generación con ERNC.</p>	<p>Casi 3 mil toneladas de CO2 llegaremos a ahorrar con todos nuestros proyectos de ERNC en funcionamiento.</p>
--	---	--

PROYECTOS DE GENERACIÓN CON ERNC OPERATIVOS		
ZONA	TECNOLOGÍA	N° CENTRALES
Norte	Fotovoltaica	2
Sur	Hidráulica	7
	Eólica	1
	Fotovoltaica	1
	Combinación solar-eólica- térmica	13



Proyectos de descarbonización y transición al uso de energías renovables

EL BLANCO: LA CENTRAL FOTOVOLTAICA MÁS AUSTRAL DE AMÉRICA

Uno de los principales proyectos de generación con energías renovables no convencionales (ERNC) durante el periodo 2021, ha sido la Central fotovoltaica El Blanco, ubicada en la Región de Aysén, siendo la planta solar más austral de América, y que espera entregar al sistema eléctrico una potencia instalada de 3 MW, aportando con el 62,5% de generación en base a Energías Renovables no Convencionales, ERNC que tuvo Edelayesen durante 2020.

La planta, pronta a inaugurarse, estará compuesta de 6.656 paneles solares con tecnología bifacial, que permitirán captar la radiación que se refleja en el suelo. Ésta aumentará durante la época invernal con la presencia de nieve y su potente reflejo, permitiendo incrementar la producción esperada para estos meses hasta en un 20%. Asimismo, contará con un sistema de seguimiento solar que permitirá aumentar la generación de energía al orientar los paneles hacia el sol en todo momento.

El proyecto también contempla 13 inversores para convertir la corriente continua captada desde el sol en corriente alterna, y un transformador de media tensión de 3.150 kVA.

Un desafío que nos enorgullece como compañía, ya que logrará generar energía FV en territorios tan australes como la Región de Aysén, y permitirá abastecer a 2.500 hogares de la comuna de Coyhaique, evitando, además, la emisión de aproximadamente 2.000 toneladas de CO₂ a la atmósfera, anualmente.



CONOCE MÁS DE NUESTRA
CENTRAL FOTOVOLTAICA EL
BLANCO



Proyectos e iniciativas destacadas para diversificar la matriz energética

PARQUE FOTOVOLTAICO PARANAL & ARMAZONES

El Parque Fotovoltaico Paranal & Armazones se ubica en la comuna de Taltal de la Región de Antofagasta, específicamente en el Desierto de Atacama a 2.100 metros sobre el nivel del mar. En funcionamiento este parque tendrá la importante misión de abastecer de energía renovable a los dos observatorios astronómicos del mismo nombre, dependientes de European Southern Observatory (ESO), con un potencial fotovoltaico (PFV) de 4,3 MW (Paranal) y 5,4 MW (Armazones).

Sin duda, un desafío relevante para nuestra organización, que nos moviliza a desarrollar un proyecto de calidad que logre generar energía limpia en un lugar inhóspito y extremo como el desierto

más árido del mundo. Con ese propósito, iniciamos la construcción en marzo de 2021, generando las condiciones necesarias para el desarrollo del trabajo, como la instalación de faenas, construcción de caminos y preparación del terreno. Además de aplicar todas las medidas de seguridad y sanitarias para tener un lugar de trabajo seguro y adecuado para los colaboradores. A la fecha solo se ha reportado un accidente, que nos movilizó a generar medidas preventivas y de autocuidado adicionales.

En términos ambientales, hemos tomado todas las medidas necesarias para evitar incidentes ambientales, se ha reforzado diariamente el riego de caminos con

agua de mar, mitigando la generación de polvo, según lo establece la normativa vigente.

A diciembre del mismo año, el proyecto inició el montaje de estructuras, cerrando el período con el 66% de los pilares de los trackers hincados, y pese a las complicaciones que la pandemia ha generado en la cadena de suministro mundial, cerramos el año con un 80% de los materiales de PFV en Chile, siendo enviados a Antofagasta desde el puerto de San Antonio. Un panorama que nos da certezas de cumplir el objetivo y generar energía limpia durante el primer semestre de 2022.



PARQUE EÓLICO ALTO BAGUALES

El proyecto Eólico Alto Baguales es el primer parque eólico de escala industrial instalado en Chile, lo que nos moviliza a seguir avanzando y mejorar su operación. Es por ello que su ampliación busca reemplazar tres aerogeneradores de 660 KW por dos aerogeneradores nuevos de 3,8 MW, además de integrar otros seis nuevos aerogeneradores de 3,8 MW de potencia unitaria; lo cual nos permitirá aumentar la potencia de generación del Parque Eólico a 32,2 MW.

Una ampliación que nos permite continuar apoyando la generación de energías limpias y la descontaminación de Coyhaique.

OTROS PROYECTOS DE ENERGÍAS LIMPIAS

Con la confirmación de Saesa Innova, hemos avanzado firmemente en la generación de soluciones energéticas a la medida, destacando el diseño y construcción de sistemas fotovoltaicos aislados para las familias que no tienen acceso a una red eléctrica (generación y respaldo de energía), así como el diseño e implementación de sistemas fotovoltaicos conectados a la red eléctrica (on grid), y proyectos renovables diseñados para el autoconsumo de clientes industriales que buscan disminuir los costos de la energía de sus procesos productivos, reemplazando la fuente por una limpia, renovable, infinita y amigable con el medio ambiente.

Revisa a continuación los proyectos más relevantes del 2021.

Proyecto 294 kW on grid, Corte Alto, Purranque.

Proyecto on grid en modalidad a techo para disminuir costos de energía del proceso productivo de un productor y almacenador de papas.



Habilitación Suministro Eléctrico sistemas Fotovoltaicos individuales, Sector El Manso.

Proyecto de soluciones individuales fotovoltaicas off grid para 51 familias en el Sector El Manso y Sector Vidal Gormaz, Cochamó.



Proyecto 165 kW on grid, Paraguay Grande, Los Muermos.

Proyecto on grid en modalidad a suelo, con 306 paneles instalados para bajar los costos del proceso productivo de una lechería y riego agrícola.

Proyecto Autoconsumo de 910 kW, LP Lautaro.

Proyecto en ejecución que consiste en una planta FV diseñada para el autoconsumo de energía en un proceso forestal.

Proyecto 42 kW on grid, Oficinas Avifel, Osorno.

Proyecto on grid en modalidad a techo, para disminuir costos de energía del proceso productivo de un taller de construcción y oficinas.



Proyecto Híbrido 86.4 kW con respaldo de baterías de 350 kWh para Isla Queullín, Calbuco.

Proyecto híbrido con 216 paneles solares y baterías de litio, que permiten el funcionamiento de la isla, de manera permanente, de día y noche, abasteciendo a 120 familias. Lo que ha significado dejar de lado la generación diésel, evitando costos por transporte de combustible, logística y potenciales derrames, incorporando una generación eficiente y amigable con el medio ambiente.



Proyecto Autoconsumo de 2916 kW, LP Panguipulli.

Proyecto en ejecución que consiste en una planta FV diseñada para el autoconsumo de energía de un proceso forestal.

Proyecto fotovoltaico 10 kW Posta Isla Huapi, Futrono.

Proyecto fotovoltaico con sistema de respaldo en baterías de litio, que permite el funcionamiento de la Posta de urgencia los 365 días del año a través de energías renovables.

Proyecto respaldo de baterías (UPS), para Watts, Osorno.

Este proyecto consiste en la implementación de un banco de baterías de litio, que permiten el respaldo por 20 minutos de equipos y procesos críticos de producción.

GENERACIÓN DISTRIBUIDA

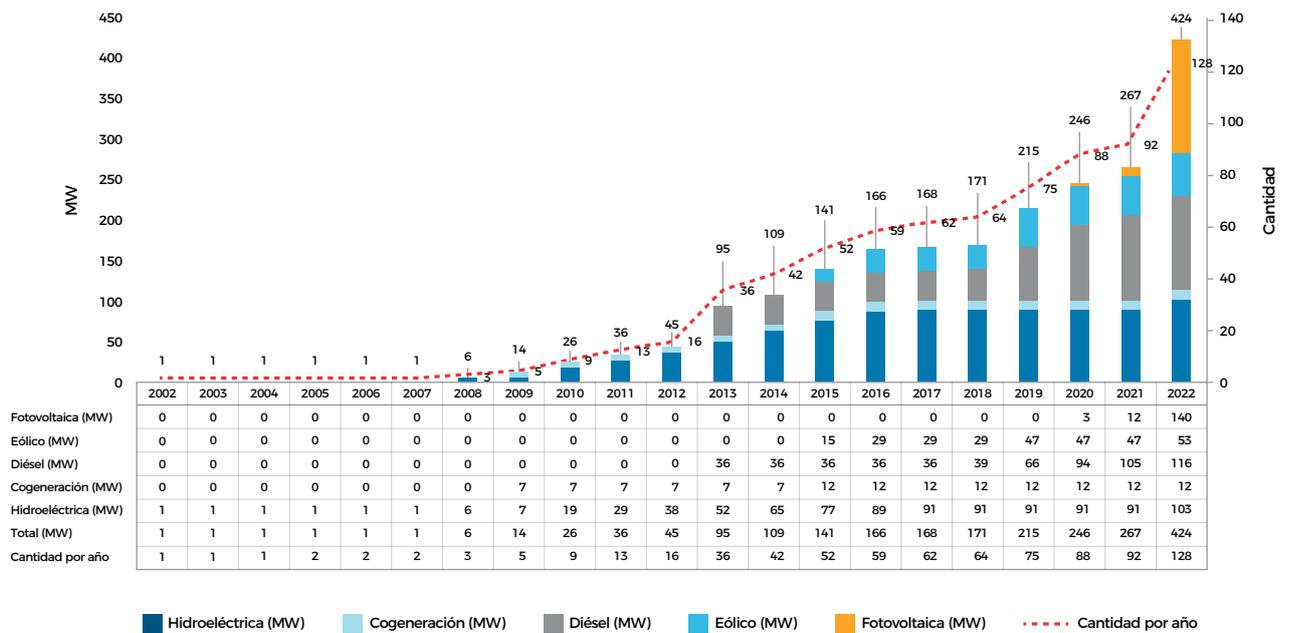
Otro de nuestros desafíos en la nueva era energética de nuestro país, es la penetración de energía renovable no convencional a escalas de sistemas de distribución, y luego de la entrada en vigencia del Decreto Supremo N°88, que regula la conexión de Pequeños Medios de Generación Distribuida (PMGD), se produjeron diversos cambios al proceso de conexión y modificaciones a la estructura del mecanismo del precio estabilizado.

El plazo de abril 2022 para acceder al precio estabilizado por 14 años, significó que durante 2021 se aumentara considerablemente la evaluación conceptual de los proyectos de generación, en su gran mayoría de energía renovable.

Lo anterior significará para Grupo Saesa, que durante el periodo 2022, conectaremos más de 107 [MW] solo en proyectos Fotovoltaicos, llegando a un total de 122 [MW] y superando la potencia instalada de tecnología diésel. Si bien estas plantas de generación son propiedad de terceros, el compromiso que nos moviliza históricamente es entregar una adecuada disponibilidad de nuestra infraestructura eléctrica en distribución, junto con una correcta calidad de suministro y de esta manera integrar esta generación local que trae muchos beneficios.

En Saesa, llevamos 20 años generando cambios e integrando al sistema energía local.

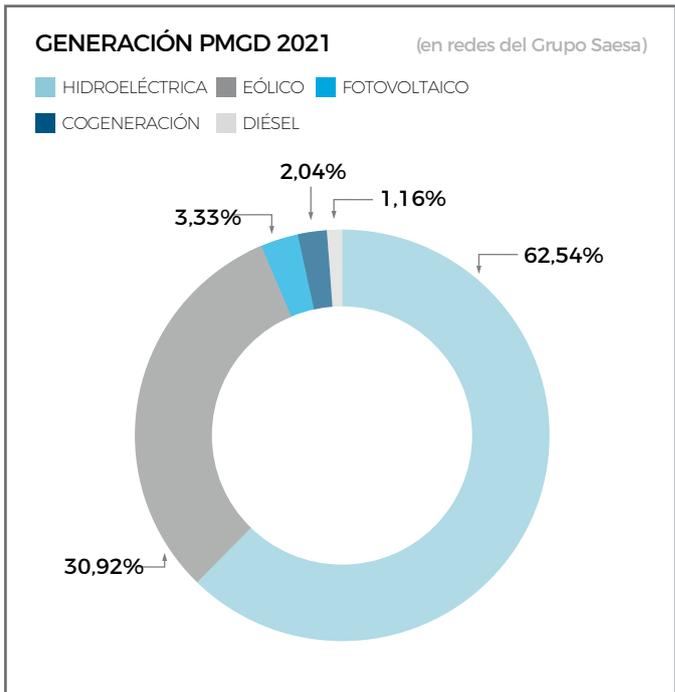
CONEXIÓN DE PEQUEÑOS MEDIOS DE GENERACIÓN DISTRIBUIDA (PMGD) - PROYECCIÓN AL 2022



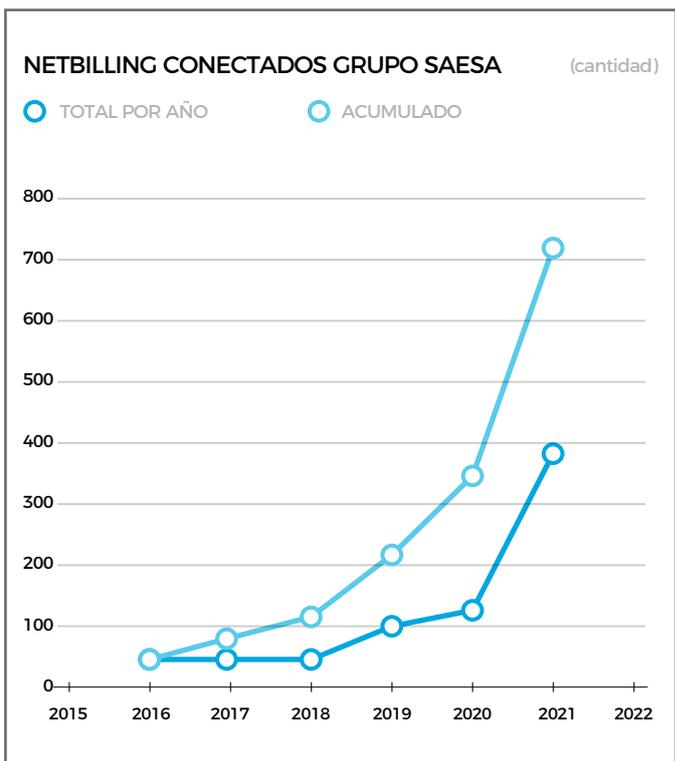
La producción de energía que utilizó nuestras redes presenta la siguiente estructura durante el año 2021 y nos convence a seguir trabajando para que el aporte futuro en ERNC sea cada vez mayor.

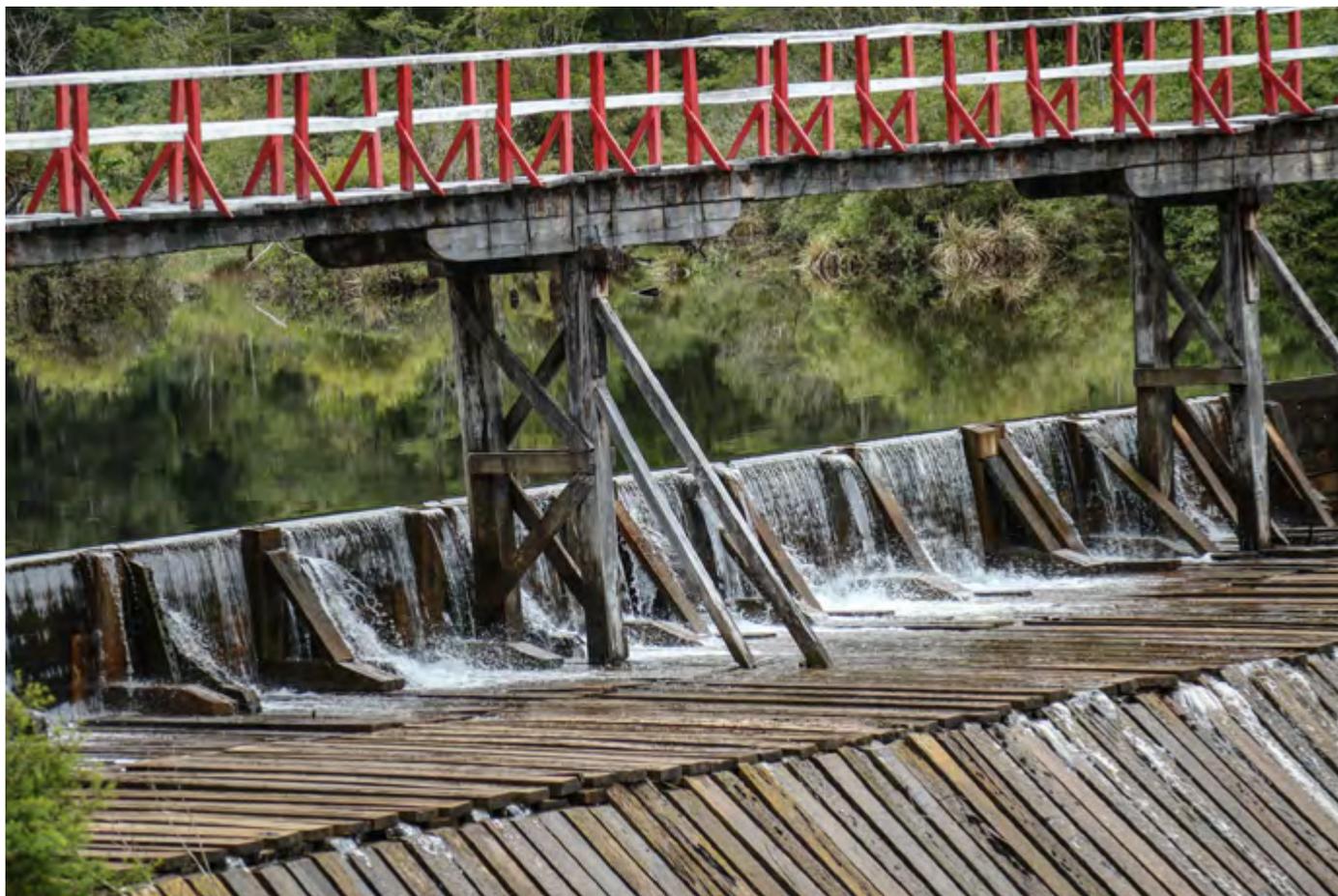


¿SABES QUÉ ES EL NETBILLING?



Es importante destacar el aumento de tarifas Netbilling o equipamientos de generación (EG) que se han sido conectadas en 2021, motivadas por diversos programas de eficiencia energética, en su mayoría equipamientos de tecnología fotovoltaica. Esta tendencia se consolida y son cada día más los clientes y usuarios que están incorporando generación limpia y eficiente para su autoconsumo, lo que moviliza a entregar una adecuada experiencia en su conexión y seguir aportando a un mundo más sustentable.





MINI CENTRALES HIDROELÉCTRICA DE PASADA

Las Mini centrales hidroeléctricas de pasada son otra de las alternativas de generación eléctrica amigable con el medio ambiente, ya que no utilizan combustibles fósiles, no requieren embalses, ni grandes líneas de transmisión para conectarse al sistema de distribución.

Estas centrales aprovechan la diferencia de altura entre dos puntos para generar energía, captan agua desde el caudal de un río trasladándola a gran velocidad por la diferencia de altura para con ella movilizar una turbina que genera energía. El agua utilizada es devuelta íntegramente al canal del río.

Actualmente, contamos con 6 centrales de este tipo; Río Azul, Aysén, Lago Atravesado, Moreal, El Traro y Los Maqui.

26

Sistemas aislados

6.386

Clientes

11.134

MWh generados



CONOCE MÁS DE NUESTRAS
CENTRALES HIDROELÉCTRICAS
DE PASADA



ACCESIBILIDAD ENERGÉTICA: CONECTANDO A LAS COMUNIDADES AISLADAS

Comprometidos con llevar energía hasta los lugares más aislados del país, nuestra compañía continuó apoyando la electrificación rural impulsada por el Estado a través de la creación de sistemas aislados.

Actualmente, en Grupo Saesa contamos con 26 sistemas aislados, de ellos, 19 se ubican en el archipiélago de Chiloé,

isla Queullín (Calbuco), isla Santa María (Coronel), Ayacara (Chaitén), Cisnes (Cisnes), Amengual La Tapera (Lago Verde), Villa O'Higgins (O'Higgins), isla Las Huichas (Aysén). Los 26 sistemas benefician a 6.386 clientes, enfocados en la incorporación de energías renovables, especialmente la energía solar, además del almacenamiento químico para disminuir la utilización de combustibles fósiles.

Durante 2021, pusimos en operación siete sistemas aislados, ubicados en Queullín, Chaullín, Acuy, Chelín, Lin Lin, Teuquelín, Cheñiao y Taucolón, todas localidades de la región de Los Lagos. La energía total generada por los 26 sistemas, fue de 11.134 MWh, mientras que la energía ingresada a distribución es de 10.135 MWh y la energía vendida es de 8.826 MWh.

Tanto las islas Queullín, como Chaullín, Acuy, Taucolón y Teuquelín, consideran la incorporación de energías renovables en la generación eléctrica a través de la

instalación de una planta fotovoltaica y un sistema de almacenamiento de energía en baterías de litio, lo que permite usar los generadores diésel como apoyo o respaldo en caso de mayor demanda.

Es importante destacar que la central del sistema de generación aislado de la Isla Tac es una central que contiene componentes de generación de energía eólica, solar y diésel con un banco de baterías y cuya penetración de energía renovable alcanza un 40%, la que se ha visto levemente disminuida debido a que, en el año 2021, la demanda de energía eléctrica subió por efectos de la pandemia.

Por otro lado, si bien los sistemas de generación de energía eléctrica de Cisnes y Villa O'Higgins no tienen componente de energía renovable no convencional, si tienen componente de generación hidroeléctrica, la cual se considera energía renovable.



CONOCE MÁS DE NUESTRO
SISTEMA AISLADO EN LA ISLA
CHAULLÍN

SISTEMAS AISLADOS GRUPO SAESA

SISTEMA AISLADO	REGIÓN	COMUNA	ENERGÍA GENERADA DIÉSEL (KWH)	ENERGÍA GENERADA RENOVABLE (KWH)	TOTAL ENERGÍA GENERADA (KWH)	INGRESO A DX (KWH)	VENTA DX (KWH)	CLIENTES ACTIVOS
Alao	Los Lagos	Quinchao	104.006	0	104.006	91.425	73.428	141
Apiao	Los Lagos	Quinchao	183.486	0	183.486	162.432	129.199	222
Avacara	Los Lagos	Chaitén	1.007.128	0	1.007.128	963.821	689.078	628
Caguach	Los Lagos	Quinchao	127.856	0	127.856	109.579	70.175	142
Cailín	Los Lagos	Quellón	173.035	0	173.035	136.032	92.539	158
Chaulinec	Los Lagos	Quinchao	165.412	0	165.412	136.872	96.263	190
Coldita	Los Lagos	Quellón	69.963	0	69.963	55.083	31.795	90
Laitec	Los Lagos	Quellón	173.406	0	173.406	154.130	120.103	151
Llingua	Los Lagos	Quinchao	109.577	0	109.577	86.136	61.422	120
Meulín	Los Lagos	Quinchao	197.064	0	197.064	169.980	129.558	249
Quehui	Los Lagos	Castro	299.900	0	299.900	269.688	216.674	336
Quenac	Los Lagos	Quinchao	159.858	0	159.858	141.516	93.458	160
Tac	Los Lagos	Quemchi	87.192	58.406	145.598	129.819	82.038	111
Queullin	Los Lagos	Calbuco	60.431	0	60.431	Error de lectura	33.096	111
Chauillin	Los Lagos	Quellón	64.966	0	64.966	Error de lectura	12.577	40
Acuy	Los Lagos	Queilén	25.866	0	25.866	7.130	4.968	28
Chelin	Los Lagos	Castro	82.480	0	82.480	Error de lectura	31.697	108
Lin Lin	Los Lagos	Quinchao	57.166	0	57.166	Error de lectura	20.987	162
Teuquelin	Los Lagos	Quinchao	13.975	0	13.975	3.017	1.710	13
Cheñiao	Los Lagos	Quemchi	11.720	0	11.720	4.479	0	104
Taucolon	Los Lagos	Quemchi	12.385	0	12.385	3.786	0	20
Santa María	Bíobío	Coronel	1.271.664	0	1.271.664	1.105.706	1.076.903	581
Cisnes	Aysén	Cisnes	1.811.666	2.085.984	3.897.650	3.846.248	3.509.245	1.353
Amegual la Tapera	Aysén	Lago Verde	559.948	0	559.948	542.142	465.968	309
Villa O'Higgins	Aysén	O'Higgins	564.698	629.630	1.194.328	1.088.325	959.673	373
Las Huicas	Aysén	Aysén	964.822	0	964.822	928.140	823.211	486
TOTAL			8.359.670	2.774.020	11.133.690	10.135.486	8.825.585	6.386





ELECTRIFICACIÓN RURAL

**50 proyectos de electrificación rural.
Más de 1.200 familias que lograron tener
suministro eléctrico por primera vez.**

Nuestro compromiso con el progreso y bienestar de las comunidades donde operamos es permanente, y un ejemplo claro de ello, es nuestra participación de los programas de Electrificación Rural, donde conjuntamente con el Gobierno de Chile y los beneficiarios, hacemos posible la llegada de electricidad hasta los lugares más apartados del país.

Durante el año 2021, instalamos 50 proyectos de Electrificación Rural, lo que considera las obras de distribución e instalaciones interiores de dichos proyectos, ubicados en sectores rurales pertenecientes a 28 comunas dentro las regiones del Bío Bío, La Araucanía, Los Ríos, Los Lagos y Aysén. Asimismo, firmamos otros 47 nuevos proyectos para 25 comunas ubicadas entre las regiones del Bío Bío, Araucanía, Los Ríos, Los Lagos y Aysén, las que actualmente se encuentran en etapas de ingeniería y permisos.

Los 50 proyectos ya desarrollados han significado la construcción de obras que abarcan una extensión de redes de 176 km de línea de media tensión, 128 km de línea de baja tensión en postación individual, 36 km de línea de baja tensión en postación común y 430 transformadores de distribución entre 5 y 15 kVA. Nos enorgullece llegar a los lugares más lejanos con suministro eléctrico, mejorando la calidad de vida de 1.237 familias de sectores rurales.

ENERGÍAS CONSUMIDAS POR GRUPO SAESA

Energía Regulada	CWh/año
S + F + LO + E	3146
Sistemas medianos y aislados	20
TOTAL	3166

Energía Libre (propia y terceros)	CWh/año
Cientes Libres	1366
TOTAL	1366

ENERGÍAS GENERADAS POR GRUPO SAESA

Energía Generada	CWh/año
Hidráulica Propia	98
Solar	5,5
Eólica	6,0
Diésel	201,0
TOTAL	310,3

A large, yellow metal truss bridge spans a deep valley. The bridge has a complex lattice structure and is supported by several tall, yellow metal towers. In the background, a forested hillside rises under a cloudy sky. The bridge is the central focus of the image, and its vibrant yellow color contrasts sharply with the green and brown tones of the landscape.

Capítulo 5

RESPONSABLES CON NUESTRAS COMUNIDADES
Y EL TERRITORIO



VINCULACIÓN CON COMUNIDADES ORIGINARIAS

Nuestro compromiso con los territorios donde nos emplazamos, y las comunidades que ahí habitan, se basa en la construcción de un vínculo permanente y de confianza, que nos permita generar valor para todos. Es por ello, que fomentamos el diálogo y la participación activa de los vecinos en nuestros proyectos, tal como lo indica nuestra Guía de Buenas Prácticas en Participación y Vinculación con Comunidades.

Después de un año de confinamiento y de vínculos virtuales, durante 2021 retomamos los acercamientos con las comunidades de manera presencial, especialmente en aquellos lugares donde internet no está presente. Estas instancias se desarrollaron bajo estrictos protocolos de seguridad y salud, necesarios frente al contexto sanitario.

Nos hemos propuesto generar mayor equidad en el acceso a la información, que los vecinos estén informados de primera fuente respecto de la gestión de la compañía y los futuros proyectos, generando acercamientos tempranos, incluso antes del proceso de evaluación ambiental.

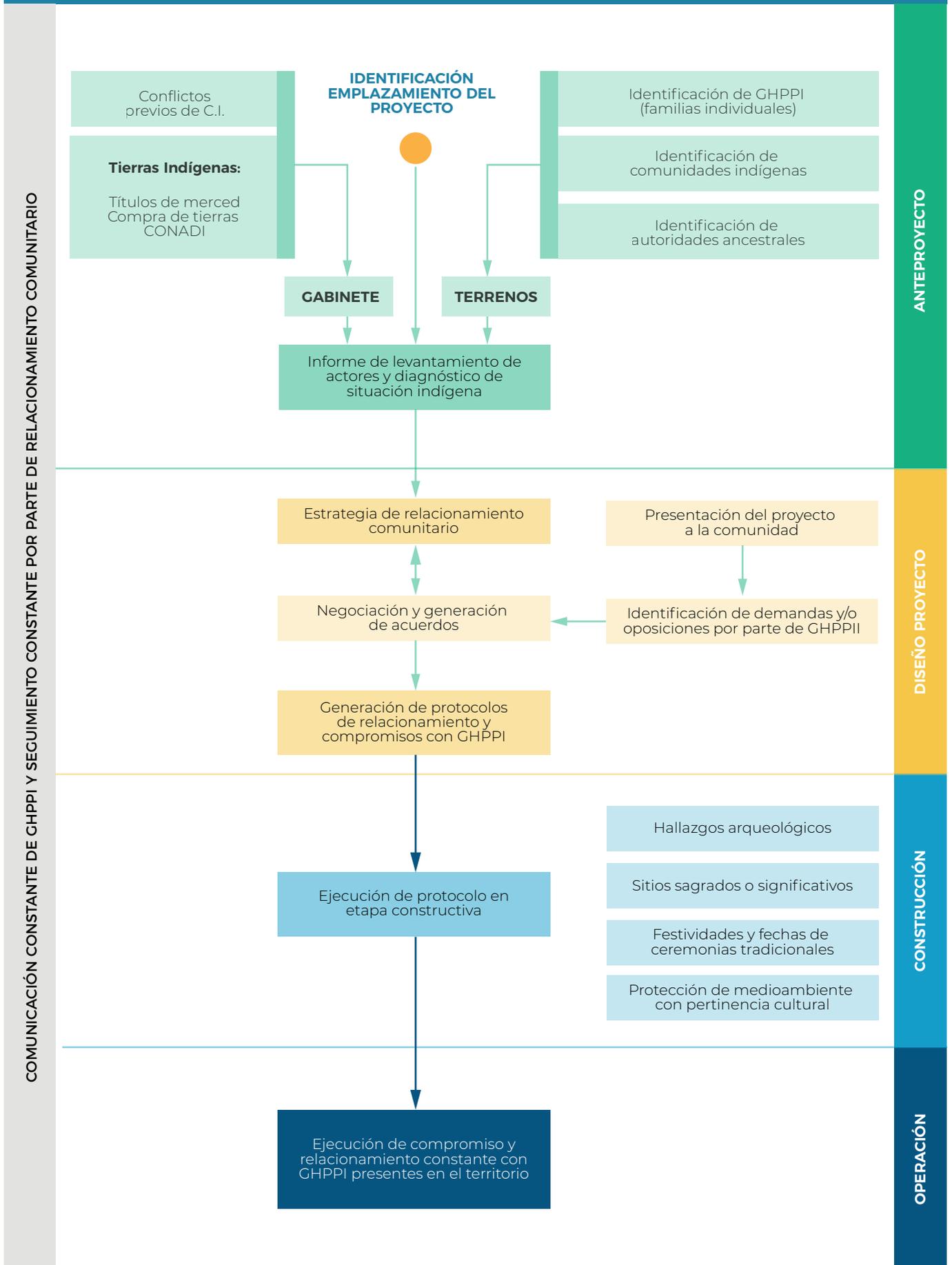
Nuestro proceso de relacionamiento considera la identificación de posibles impactos socio ambientales que pudiera generar un proyecto, por ello realizamos "Estudios de Levantamiento de Actores" en los distintos espacios de influencia, información que permite construir planes de socialización y nutrir la Declaración de impacto ambiental.

Este trabajo sistemático de vinculación con los territorios, nos ha permitido disminuir los riesgos y las externalidades que las comunidades identifican, contribuyendo al propósito de entregar energía y mejorar la vida de las personas.

En ese contexto escuchar y conocer las particularidades de cada comunidad es prioritario, especialmente cuando son personas pertenecientes a pueblos originarios. Los Grupos Humanos Pertenecientes a Pueblos Indígenas (GHPPI), consideran individuos, familias, asociaciones y comunidades originarias, con quienes estructuramos un vínculo que permita conocernos, identificar necesidades o demandas, y generar acuerdos beneficiosos para todos.



ESTRUCTURA DE RELACIONAMIENTO CON COMUNIDADES INDÍGENAS



PROYECTOS Y COMPROMISOS

Durante el 2021, Grupo Saesa sometió a Evaluación de impacto ambiental los siguientes cinco proyectos.

1. Evaluación Ambiental de Parque Fotovoltaico Paranal-Armazones, en la Región de Antofagasta, donde la comunidad no solicitó participación.
2. Evaluación Ambiental Subestación La Ruca, en la Región de Coquimbo, donde la comunidad no solicitó participación.
3. Evaluación Ambiental de Línea de Transmisión Montenegro-Lucero, en San Ignacio y Bulnes en la Región de Ñuble, donde la comunidad pidió participación ciudadana formal regulada, llegando a participar de las instancias unas 50 personas.
4. Evaluación Ambiental de Subestación Montenegro, San Ignacio, en la Región de Ñuble, donde la comunidad pidió participación ciudadana formal regulada, llegando a participar de las instancias alrededor de 30 personas.
5. Evaluación Ambiental de Subestación La Señoraza, en la comuna de Laja, Región del Bío Bío, donde la comunidad pidió participación ciudadana formal regulada, pero la participación no superó las 10 personas.

3 proyectos en proceso de consulta de Evaluación de impacto ambiental, participan entre 150 a 200 personas.

Por otra parte, contamos con proyectos que no ingresan al Sistema de Evaluación Ambiental, según el pronunciamiento de la misma autoridad frente a una consulta de pertinencia sobre si someterse o no a una evaluación. Estos son:

- Subestación Puquillay, Región de O’Higgins: Pese a que este proyecto no requería acercamiento comunitario, realizamos de forma voluntaria instancias de diálogo con las comunidades aledañas a la Subestación en la Comuna de Nancagua.
- Parque Fotovoltaico El Blanco, Región de Aysén: Pese a que este proyecto no requería acercamiento comunitario, realizamos de forma voluntaria instancias de diálogo con las comunidades aledañas al sector El Blanco, en la Comuna de Coyhaique.
- Subestación Santa Cruz y Subestación Fuentecilla en San Vicente de Tagua Tagua, Región de O’Higgins: Al no existir vecinos cercanos a las subestaciones, no se realizó acercamiento en esta etapa dada una evaluación previa.



NOMBRE DEL PROYECTO SAESA	COMPROMISOS ABORDADOS	TOTAL DE INVERSIÓN	TOTAL DE PERSONAS BENEFICIADAS	TOTAL DE ORGANIZACIONES BENEFICIADAS
Parque Fotovoltaico El Blanco	Instalación de Paneles Solares a Escuela El Blanco. Aporte monetario para el viaje de gira de estudios de niños y niñas. Actualización de TE1 de 3 Sedes Sociales y comunitarias. Construcción de estacionamiento de Carro de Bomba para Compañía de Bomberos El Blanco en Coyhaique.	\$ 20.000.000	Total comunidad El Blanco, 200 personas.	5 organizaciones.
Parque Eólico Alto Baguales	Aporte monetario para respaldar funcionamiento de APR de la localidad, por medio de la compra de un motor.	\$ 8.800.000	50 familias.	2 organizaciones.
SE Montenegro	Aporte monetario para celebración de Trafquintu (rito de intercambio de bienes de la tierra) para la Asociación Indígena San Ignacio.	\$ 800.000	25 familias.	1 organización.
SE Gamboa	Aporte monetario para la construcción de letreros del sector Alto Gamboa en Castro.	\$ 1.200.000	30 familias.	1 organización.





6.000
niños y niñas involucrados con el deporte.

RELACIONAMIENTO Y APOYO A LAS COMUNIDADES

La vinculación con las comunidades aledañas a nuestros proyectos es permanente, y guarda varios años de diálogo y colaboración, que nos han permitido generar iniciativas que generen valor para las personas y desarrollo de los territorios.

Durante el 2021 logramos reactivar varios de nuestros programas comunitarios emblemáticos, generando ajustes acordes a las reglas sanitarias y también a las necesidades actuales, luego de un año en pandemia.

CIFRAS PROGRAMAS SOCIALES	
10 Programas sociales.	5 regiones impactas por nuestros programas comunitarios.
Más de 7 mil personas beneficiadas.	\$165 millones en inversión social.

PROGRAMA LIGA SAESA

Sin dudas esta iniciativa es una de las más relevantes en nuestra historia de vínculo con las comunidades. Gracias a Liga Saesa hemos potenciado el deporte como un elemento gatillador de oportunidades y bienestar para miles de jóvenes.

En sus 21 años de desarrollo, más de 6 mil niños y jóvenes han sido parte de Liga Saesa, consolidándose como el campeonato formativo de basquetbolistas más importante de Chile, incluso reconocido más allá de nuestras fronteras, y transformándose en un semillero de jóvenes talentos deportivos que visten las camisetas de selecciones menores.

No solo hemos formado basquetbolistas, sino también hemos abierto la posibilidad de que niños y jóvenes vivan otras experiencias, como viajar fuera de sus comunas, compartir con personas de otras latitudes, obtener becas deportivas para estudiar, aprender de deportistas profesionales, entre otras situaciones virtuosas que también han impactado a las familias y otros actores de la comunidad, como árbitros, entrenadores, emprendedores que proveen de servicios y productos necesarios para el desarrollo del campeonato.

La pandemia por COVID-19 detuvo el campeonato por dos años. Solo durante 2019, Liga Saesa benefició a 1.500 niños y jóvenes basquetbolistas, con la participación de 20 clubes, orgullosos embajadores de 16 comunas de las regiones de La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos. Asimismo, calculamos que directa o indirectamente, nuestra Liga generó más de 500 fuentes de trabajo durante los 6 meses de juego.

La permanencia y éxito de este programa da cuenta del compromiso de Grupo Saesa con el deporte y el bienestar de nuestras comunidades, promoviendo valores que reflejan nuestra cultura, como la excelencia, integridad y colaboración. Más allá de la inversión social, que bordea los \$150 millones anuales, Liga Saesa se ha transformado en una institución en si misma, que ha logrado multiplicar los beneficios año a año, posicionando el basquetbol del sur de Chile a nivel nacional.

Ya nos preparamos para retomar el campeonato Liga Saesa 2022, esperando seguir contribuyendo al desarrollo y bienestar de nuestros niños, niñas y jóvenes.

PROGRAMA CONEXIÓN DE SEDES SOCIALES

Más de 160 Sedes comunitarias conectadas, beneficiando a más de 12 mil familias.

Entendiendo la gran relevancia que tienen las juntas de vecinos en los territorios, hace nueve años decidimos apoyar la gestión de estos organismos comunitarios que promueven el bienestar de sus habitantes. En nuestros primeros acercamientos y diálogos pudimos percibir grandes necesidades, incluso básicas, como la falta de suministro eléctrico en las sedes vecinales.

Las sedes sociales se constituyen como un punto de encuentro para la comunidad, donde se definen y organizan los intereses de los habitantes. Por ello, nuestro compromiso por contribuir a la calidad de vida de las comunidades nos movilizó a mejorar

las condiciones de este tipo de inmuebles, dando el empalme a la red eléctrica y la instalación eléctrica interior.

Es así como partimos con el Programa de Conexión de Redes Sociales, que luego ampliamos a otro tipo de inmuebles comunitarios como clubes deportivos, cuarteles de bomberos, parroquias, entre otros, entregando el empalme a la red eléctrica con equipo de protección y medida, así como toda la instalación eléctrica interior y la tramitación del certificado TE1 que exige la Superintendencia de Electricidad y Combustible (SEC). Solo en 2021 conectamos 30 nuevas sedes, beneficiando alrededor de 3 mil personas, pero en los últimos nueve años hemos entregado suministro eléctrico a más de 160 propiedades de organizaciones sociales o comunitarias, impactando positivamente la vida de más de 12 mil familias que hoy cuentan con un lugar más adecuado para desarrollar sus actividades productivas, recreativas, de esparcimiento y vida en comunidad, inclusive en invierno, dado que ahora cuentan con luz para poder reunirse.

PROGRAMA SOMOS VECINOS

Creemos en el diálogo permanente, transparente y constructivo, confiamos en que este es el camino para construir valor con las comunidades que nos acogen. Justamente ese es el propósito y riqueza del Programa Somos Vecinos; donde nos sentamos cara a cara con las personas, para conversar de manera honesta y escuchar activamente sus intereses, críticas, ideas, reclamos y sugerencias, reclamos, incluso felicitaciones respecto a nuestra labor.

Reunirse frente a frente a la comunidad, en torno a una mesa de trabajo, garantiza un diálogo efectivo y promueve el involucramiento con las organizaciones locales, de modo que sus preocupaciones sean respondidas adecuadamente y con prontitud. Esto nos ha llevado a desarrollar vínculos sostenibles en el tiempo con las personas y organizaciones relevantes que habitan los territorios donde nos emplazamos. Somos Vecinos, más que un programa de vinculación con la comunidad, es un estilo de relacionamiento abierto, cercano y transparente.

Desarrollamos reuniones no solo con juntas de vecinos, sino

que también con diversas organizaciones sociales, entre las que destacan Bomberos, Carabineros, PDI, gremios, cámaras de comercio, concejos municipales, clubes deportivos, instituciones educacionales, comunidades indígenas, entre otros. Además, seguimos muy firmes con "Somos Vecinos Radio", capsulas difundidas en más de 100 radios locales desde Ñuble a Aysén, informando los mismos contenidos de las reuniones presenciales, pero llegando a un número mayor de personas.

En 6 años de diálogo legítimo y de escucha activa de cara a las comunidades, hemos logrado realizar más de 1.600 reuniones con más de 15 mil personas a lo largo de 110 comunas.

PROGRAMA MUJERES CON ENERGÍA

La pandemia por COVID-19 no solo ha sido una crisis sanitaria, también ha generado graves impactos económicos, afectando duramente a los emprendedores y especialmente a las mujeres emprendedoras, que muchas veces impulsan sus negocios como única fuente de financiamiento familiar.

Frente a esta problemática, durante el 2021, creamos el programa Mujeres con Energía, que reconoce, capacita y

acompaña a nuestras clientas emprendedoras. En su primera versión, logramos capacitar en modalidad on line a 63 emprendedoras, provenientes de 43 comunas de nuestro país, quienes cursaron siete módulos de aprendizaje, enfocados en instalación de habilidades y competencias de emprendimiento, innovación, liderazgo y sustentabilidad, totalizando 54 horas de formación.



CONOCE MÁS DE NUESTRAS MUJERES EMPRENDEDORAS. CONOCE SUS PRODUCTOS Y SERVICIOS.



SOMOS PURO ORGULLO: (99+) PUBLICACIÓN | LINKEDIN

Nos enorgullece haber desarrollado esta iniciativa junto al Centro de Negocios Sercotec de Puerto Varas y el Instituto AIEP, y haber contribuido al mejoramiento de los emprendimientos, pero sobre todo, nos satisface haber apoyado a mujeres con historias de esfuerzo y empoderadas, fuentes de inspiración para sus familias y comunidades. Continuaremos apoyándolas por medio de la Vitrina web de Emprendedoras, creada en nuestra página web, para promover sus negocios y aumentar el alcance de sus canales de comercialización.

CONECTA TU ENERGÍA

Otro de los programas creados durante el 2021, fue Conecta tu Energía, que viene a resolver la necesidad particular de nuestros clientes y comunidades de estar conectados con sus familias, trabajos y amigos, mientras asisten a un hospital o Centros de Salud Familiar (CESFAM). Una necesidad que muchos recintos hospitalarios aún no abordan. La solución consistió en instalar en las salas de espera de estos recintos salud, estaciones de carga eléctrica para celulares, de uso abierto a la comunidad.

Los hospitales de Puerto Montt y de Corral, así como el CESFAM de Purranque, fueron los primeros en recibir los tótems de carga, beneficiando a más de 3 mil potenciales usuarios durante el 1er mes de uso.

Una iniciativa sencilla, pero que nos permite entregar información a nuestros clientes, por medio de las pantallas de los tótems de carga, y al mismo tiempo, logramos apoyar la gestión de los centros de salud, contribuyendo a mejorar la experiencia de los pacientes. Para el 2022 se espera donar, al menos, 25 tótems de carga para centros de salud en comunas dentro de nuestra zona de operación.

PROGRAMA ESCUELA CON ENERGÍA

La educación es un derecho al que todos los niños y niñas merecen acceder con calidad, y bajo esa premisa, llevamos nueve años reafirmando nuestro compromiso por apoyar la educación en sectores rurales del sur de Chile.

Si bien nuestras intenciones comenzaron con la compra de útiles escolares, rápidamente el alcance del programa consideró mejorar las condiciones y recursos de los establecimientos para potenciar la labor docente y el aprendizaje de los niños y niñas. Es así como hemos dotado a las escuelitas de material audiovisual, como televisores LED, data shows/telones, impresoras multifuncionales y equipos de música, que permiten a los profesores incorporar nuevas estrategias de aprendizaje, mejorando las oportunidades de niños y niñas en un contexto de alta vulnerabilidad económica y familiar.

En nuestro afán por innovar y reafirmar nuestro compromiso, creamos la competencia Eficiencia Energética interesuelas, donde invitamos a todas las escuelas rurales a reducir su consumo energético por un periodo de 5 meses, comparándolos con lo consumido en igual periodo del año anterior, transmitiendo la relevancia del ahorro energético en post de la protección del medioambiente por medio de charlas.



390 escuelas beneficiadas.

17.700 niños y niñas impactadas con mejoras en sus procesos de aprendizaje.

Solo en 2021, 7 escuelas lograron disminuir un 45% de su consumo eléctrico, en el marco de la Competencia Eficiencia Energética interescuelas.

En los nueve años de implementación, nos enorgullece haber impactado a 390 escuelas de 75 comunas, involucrando a 17.700 niños y niñas. Solo en el último año participaron 74 escuelas de 41 comunas, involucramos en la competencia de eficiencia energética a más de 1.700 estudiantes. Los ganadores de la competencia 2021, fueron siete escuelas que lograron disminuir un 45% de su consumo eléctrico respecto al año anterior.

Aquí les mostramos las ultimas escuelas ganadoras y los premios que logramos materializar durante el 2021:



COMPETENCIA DE EFICIENCIA ENERGÉTICA INTER ESCUELAS		
COMUNA	NOMBRE ESCUELA	PREMIO
Los Álamos	Escuela José Campos Menchaca	Recambio completo a sistema de iluminación LED.
Corbea	Escuela Melirrehue	Sistema de paneles fotovoltaicos.
Futrono	Escuela Hueinahue	Sistema de paneles fotovoltaicos.
Puerto Octay	Escuela Rural Cascadas	Recambio completo a sistema de iluminación LED.
Mauilín	Escuela Fsc. Hernández, Las Chilcas	Laboratorio de computación.
Queilen	Escuela Rural Contuy	Sistema de calefacción a través de climatizadores.
Coyhaique	Escuela Rural Arroyo el Gato	Sistema de paneles fotovoltaicos.

PROGRAMA LICEOS ELÉCTRICOS

Nuestra labor de llevar energía a las comunidades todos los días, está realizada sobre el valor intransable de la seguridad. Además, como organización somos conscientes que los futuros profesionales y nuestros futuros colaboradores deben contar con habilidades y competencias técnicas apropiadas para los desafíos de la industria energética de nuestro país, y al mismo tiempo, deben comprender el valor de la seguridad en todo contexto.

Frente a ese desafío, el Programa Liceos Eléctricos busca compartir nuestra experiencia, conocimientos y herramientas para potenciar proceso formativo de estudiantes de electricidad de tercer y cuarto año de enseñanza media de liceos técnico-profesionales, dentro de la zona de operación del Grupo Saesa. Lo anterior, se traduce en clases prácticas y teóricas sobre mantenimiento de líneas de baja y media tensión, trepado, medición inteligente, entre otros aspectos técnicos. Además, desarrollamos clases de seguridad y prevención de riesgos, contenidos no contemplados por las mallas curriculares establecidas

por el Ministerio de Educación para la especialidad de electricidad. Este trabajo lo acompañamos con la donación de elementos de protección personal y la instalación de un patio de entrenamiento eléctrico en los establecimientos.

Una iniciativa que busca generar aprendizajes en el contexto real de la industria eléctrica, por lo que facilitamos el desarrollo de visitas a subestaciones y patios de la compañía, ejecutando actividades prácticas para instalar en los alumnos determinadas habilidades y destrezas, en la manipulación de algunos elementos, en el trepado de postes, observación de trabajos en terreno, y finalmente, la posibilidad de desarrollar sus prácticas profesionales en Grupo Saesa o en alguna de nuestras empresas contratistas.

En los últimos ocho años, hemos beneficiado a 19 liceos técnicos, 60 docentes capacitados y a más de 1.750 estudiantes. Resultados que nos enorgullecen y que hemos alcanzado gracias a la colaboración voluntaria de más de 120 trabajadores directos y de empresas contratistas.

19

liceos técnicos
profesionales
beneficiados.

1.750

Más de 1.750
estudiantes
electricidad que han
logrado mejorar sus
aprendizajes en el
contexto real de la
industria eléctrica.



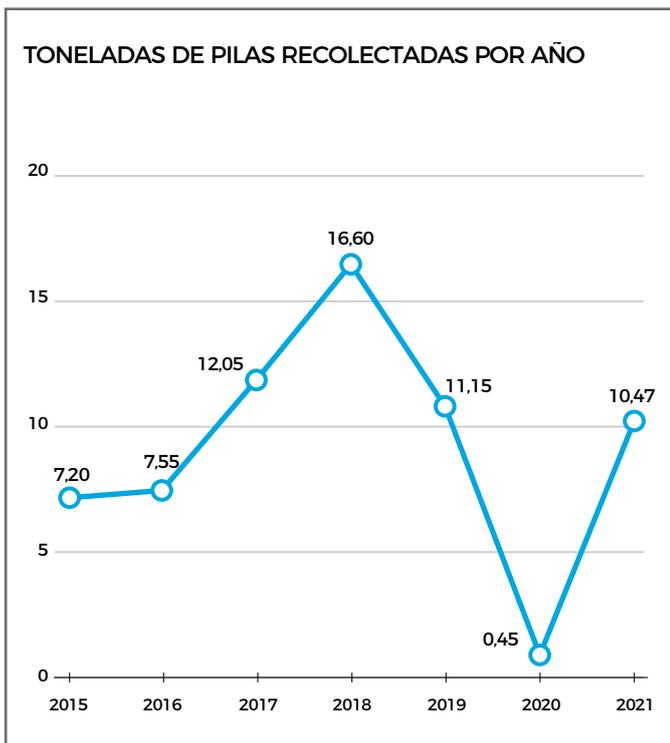
CAMPAÑA NO + PILAS

Buscando educar a las comunidades respecto a la protección del medioambiente y el aporte que todas las personas podemos hacer, durante el 2021 continuamos con nuestra exitosa iniciativa de recolección de pilas en desuso, ejecutando siete campañas de reciclaje a lo largo de cinco regiones, que involucraron a 65 comunas de nuestra zona de concesión.

Esta iniciativa, organizada gracias a la alianza entre los municipios, ONGs, las Secretarías regionales ministeriales de Medio Ambiente, y nuestras empresas Saesa, Frontel y Edelaysen, permite apoyar la recolección de pilas usadas entre la comunidad, las cuales trasladamos a nuestras bodegas de residuos peligrosos y luego a su disposición final en lugares autorizados según la normativa vigente.

Durante 2021, logramos reunir más de 10 toneladas de pilas, lo que se suma a siete años de trabajo y que, en total, suman más de 65 toneladas de pilas en desuso recolectadas.

10 toneladas de pilas en desuso recolectadas.
65 toneladas de pilas recolectadas y dispuestas según normativa desde el 2015.



CAMPAÑAS NO + PILAS 2021

EMPRESA	NOMBRE CAMPAÑA	CO ORGANIZADORES	ALCANCE GEOGRÁFICO	Nº COMUNAS	KG	KG POR EMPRESA
FRONTEL	Región de la Araucanía	SEREMI de Medio Ambiente de la Araucanía	Región de la Araucanía	32	2.500	2.500
SAESA	Campaña de Recolección de Pilas	SEREMI de Medio Ambiente de los Ríos Asociación de Municipalidades de los Ríos	Región de los Ríos	12	5.790	7.210
SAESA	Campaña de educación y gestión de pilas, un residuo tóxico	Centro de Educación Ambiental	Comuna de Osorno	1	900	
SAESA	No + Pilas	Municipalidad de Frutillar	Comuna de Frutillar	1	20	
SAESA	Ponte Pila con el Medio Ambiente	RAMACH (Red Ambiental Municipal Archipiélago de Chile)	Archipiélago de Chiloé	10	500	
EDELAYSEN	Patagonia Ponte Las Pilas	SEREMI de Medio Ambiente de Aysén	Región de Aysén	10	610	610
TOTAL				67	10.320	

¿QUÉ HACEMOS CON LAS PILAS?

Las pilas cumplen un rol fundamental en nuestros días, y luego de su vida útil estamos llamados a gestionar sus residuos, buscando disminuir su impacto al medioambiente.

En Chile, las pilas no se reciclan, lamentablemente se requieren de muchos recursos para realizarlo. En su reemplazo, se realiza un proceso de macroencapsulamiento, esto consiste en incorporar las pilas en una pasta de hormigón fluido, para luego disponerlas sobre el suelo de un relleno sanitario de seguridad, que consiste en una serie de capas de geomembrana y suelo, lo que impide que sus lixiviados contaminen las del suelo o napas de agua subterránea, finalmente se cubre de tierra. Este proceso se repite hasta completar el relleno sanitario y se monitorea por aproximadamente 30 años. Este es el proceso que cumplimos desde Saesa para aportar a la descontaminación de nuestro medioambiente.





GESTIÓN AMBIENTAL Y ACCIONES POR EL CAMBIO CLIMÁTICO

CONSERVACIÓN Y PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

24 hectáreas de bosque nativo reforestados.

Como parte de nuestro compromiso con mitigar los impactos que genera nuestra operación, es que todos los años presentamos planes de manejo de corta y reforestación ante la Corporación Nacional Forestal (CONAF), dando cumplimiento a lo establecido por la ley en función de las obras civiles que desarrollamos y la poda de árboles cercanos al tendido eléctrico.

Durante el año 2021, logramos reforestar un poco más de 24 hectáreas de bosque nativo dentro de su zona de concesión, las cuales se distribuyen en los territorios asociadas a nuestras empresas, tal como se indica a continuación:

- * SAESA 7,23 hectáreas reforestadas (30,1%)
- * STS 16,47 hectáreas reforestadas (68,5%)
- * SAGESA 0,34 hectáreas reforestadas (1,4%)

En la misma línea de proteger los bosques, iniciamos un programa piloto de soterramiento de redes en sectores rurales de alta densidad arbórea, lo que ha permitido disminuir las fallas en el suministro y al mismo tiempo, evitar la presencia de postes y la poda de árboles. El piloto espera involucrar a cinco comunas del país, con una extensión de 50 kilómetros, esperando finalizar en 2022.



CUIDEMOS LA OPERATIVIDAD DEL SERVICIO

NUESTRO DESAFÍO: DISMINUIR NUESTRA HUELLA DE CARBONO

Un primer gran paso en el desafío de disminuir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), ha sido el desarrollo de inventarios de emisiones para los periodos 2019 y 2020, los cuales nos han proporcionado valiosa información respecto de los GEI derivados de la generación, transporte y distribución de electricidad.

Durante el periodo 2020, las emisiones totales de Grupo Saesa fueron de 275.646 tCO₂e (toneladas de dióxido de carbono equivalente), lo que se produce principalmente por las pérdidas de transmisión y distribución de energía (176.559 tCO₂e), lo que nos invita a buscar mecanismos que nos permitan reducir estas pérdidas.

Uno de estos mecanismos es aumentar la generación de energía a base de energías renovables, como la energía solar.





CLIMATIZACIÓN Y SOLUCIONES DE ELECTROMOVILIDAD

15 puntos de carga para vehículos electrónicos.

La eficiencia energética por medio de la innovación es una prioridad para Grupo Saesa, estamos convencidos de que tenemos mucho que aportar en materia ambiental, para lograr nuestra meta de ser carbono neutrales en 2040.

Es así como parte de nuestros servicios están orientados en desarrollar y ofrecer a nuestros clientes diversas alternativas en materia de eficiencia energética, como soluciones eficientes de climatización para ambientes industriales y residenciales, iluminación eficiente para espacios públicos, además de infraestructura de carga para todo tipo de vehículos eléctricos.

Particularmente, las soluciones de electromovilidad se centran en cargas para todo tipo de vehículos, desde electroterminales hasta cargadores residenciales, así como productos de electromovilidad menor. A la fecha contamos con 15 puntos de carga semi rápida, ubicados en las regiones de La Araucanía, Biobío, Los Lagos, Los Ríos y Aysén, pudiendo conectar más de 1.100 kilómetros de distancia.

Respecto a los servicios de climatización, trabajamos para ofrecer a nuestros clientes alternativas de calefacción, reemplazando mecanismos a leña, pellet, gas u otros, por dispositivos de tecnología Split inverter, basados en bombas de calor eléctricas, que de manera eficiente mide la temperatura del ambiente para auto regularse. Según evaluaciones realizadas en proyectos ya desarrollados, el cambio a esta tecnología puede disminuir los gastos hasta en un 19% promedio, específicamente, un 5% menos para quienes transitan desde la leña, y un 22% menos para quienes dejan el pellet.

A continuación, detallamos algunos de nuestros proyectos de climatización en 2021.



Climatización Liceo B.M.G. Puerto Octay.

Este proyecto contempló un sistema de calefacción a través de bomba de calor por Aerotermia para 24 recintos dentro del colegio, considerando la instalación de 24 equipos Split muro con tecnología inverter, altamente eficiente, además de 6 equipos convectores wally. Esto en reemplazo del sistema de calefacción existente, que utilizaba una caldera a petróleo distribuida por radiadores.

Climatización Escuela Rural Rupanco, Puerto Octay.

Igualmente, este proyecto contempló la instalación de un sistema de calefacción a través de bomba de calor por Aerotermia para 18 recintos dentro de las dependencias del colegio, considerando la instalación de 19 equipos Split muro con tecnología inverter. Esto en reemplazo del sistema de calefacción existente con caldera a petróleo distribuida por radiadores.

Contratación de servicios especializados mantención sistemas de climatización "Comité Nuevo Amanecer con Esperanza", SERVIU Región de Aysén.

Con propósito de mantener en excelente estado el sistema de climatización del Comité Nuevo Amanecer con Esperanza, en la ciudad de Coyhaique, nuestra empresa adjudicó la mantención preventiva de 44 equipos Split ducto con tecnología inverter, de una capacidad de 18.000 BTU, lo que permitirá seguir calefaccionando a 44 casas y familias.

Proyecto Recambio de calefactores a leña 200 casas Coyhaique.

Esta iniciativa contribuye a disminuir las emisiones intra domiciliarias y contaminantes al aire en viviendas de la zona saturada de Coyhaique. Por lo que se realizó un recambio de calefactores a leña en las viviendas de 234 familias, instalando 487 equipos Split muro con tecnología inverter, proyecto enmarcado en el programa "casa del recambio" del Ministerio de Medio Ambiente.

Con este recambio se disminuyen la emisión de partículas contaminantes, y se potencia la eficiencia de la energía, impactando directamente en la salud de las personas.





NUESTRA MIRADA CIRCULAR

Nuestro compromiso con la gestión sustentable y buscando generar una cultura de reciclaje en nuestros colaboradores, nos ha movilizó a mantener nuestro programa de reciclaje pese a las complicaciones derivadas de la pandemia. Un piloto que lleva dos años ejecutándose en el edificio corporativo de la ciudad de Osorno, como una primera aproximación y esfuerzo por generar conciencia sobre los impactos de nuestras actividades en el medio ambiente.

El plan de reciclaje ha buscado mejorar nuestros hábitos de separación de residuos con objeto de llegar a reciclar al menos el 50% del total de lo que generamos diariamente. Como consecuencia de la pandemia, este piloto se rediseñó para realizarlo en los domicilios de 50 trabajadores, medida que se mantuvo durante 2021, retirando los residuos desde las viviendas.

RESULTADOS PLAN PILOTO DE RECICLAJE EN OSORNO

PILOTO DE RECICLAJE EN OSORNO	TOTAL 2019 (KG)	TOTAL 2020 (KG)	TOTAL 2021 (KG)
Papel	251,90	453,70	164,4
Cartón	21,17	1.276,37	2.477,9
Plástico	18,10	381,83	697,0
Aluminio	0,00	109,10	178,6
Orgánico	45,05	1.457,37	2.314,7
Vidrio	0	0	2.517,1
TOTAL	336,22	3.678,37	8.349,62

Otro tipo de residuos que pasaron por un proceso de revalorización durante el año 2021, son aquellos denominados Residuos Industriales No Peligrosos que se generan producto del descarte en etapas de construcción de proyectos, planes de mantenimiento y/o mejoramiento,

reemplazo de infraestructura, entre otros. Por otra parte, durante el año 2021 gestionamos 44,3 toneladas de equipos eléctricos asociados a transformadores, reguladores, computadores y medidores en desuso.

RESIDUOS NO PELIGROSOS	Kg_2021
Hormigón	1.867.601
Madera libre de impregnación o pinturas	63.571
Hierro y acero galvanizados	115.478
Aluminio	123.145
TOTAL	2.169.795

GESTIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS (RESPEL)

Para Grupo Saesa gestionar residuos peligrosos (RESPEL) implica ser conscientes de que nos enfrentamos a un proceso complejo con el cual se deben utilizar todas las herramientas para maximizar la seguridad de su transporte y disposición final. Estos son procesos regulados por la autoridad, a través del D.S. N°148/2003 que aprueba el Reglamento Sanitario sobre el Manejo de Residuos Peligrosos del Ministerio de Salud, el que respetamos siempre.

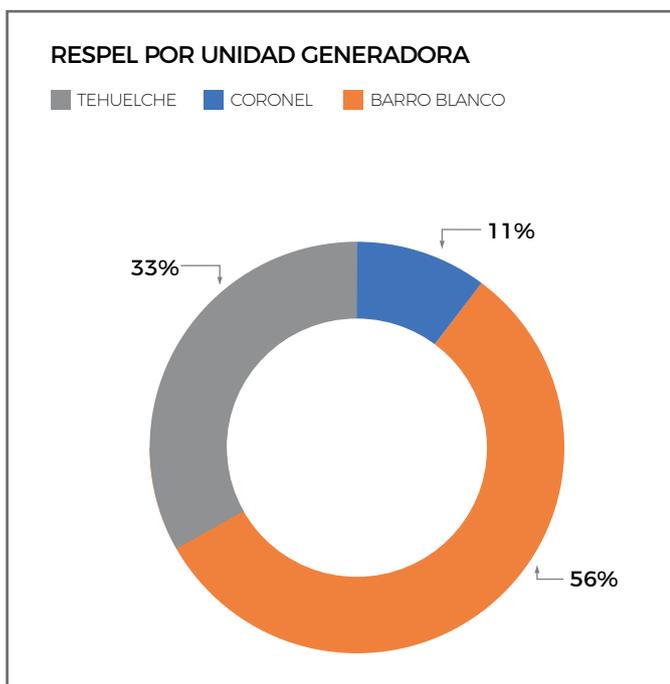
Dado que estos son procesos continuos y dinámicos, para asegurar el éxito del ciclo de su gestión, cada proceso es declarado en línea a la autoridad, quien certifica por medio del Sistema de Declaración y Seguimiento electrónico de Residuos Peligrosos (SIDREP).

La estandarización de procesos para el manejo de RESPEL es fundamental para maximizar la seguridad de la operación. En ese sentido se han diseñado procedimientos

e instructivos según lo establece la normativa vigente para su correcta gestión. El primero de ellos, describe el manejo de residuos como consecuencia de la operación normal de las instalaciones de generación, transmisión y distribución de la compañía, considerando también los programas de mantenimiento, lo que facilita siempre una generación en ambientes controlados. El segundo, especifica qué hacer cuando los residuos peligrosos son resultado de un accidente o un incidente. En ambas situaciones, la gestión de almacenamiento, transporte y disposición final de RESPEL se realiza respetando todas las normas del manejo asociados a ellos.

Para el almacenamiento de RESPEL, Grupo Saesa cuenta con tres instalaciones autorizadas por la autoridad sanitaria, que permiten acopiar residuos por un máximo de seis meses antes de transportar hasta disposición final.

RESIDUOS PELIGROSOS (RESPEL)		
PLANTA O UNIDAD	METODO DE ELIMINACIÓN	PESO DE RESIDUOS (KG) 2021
BODEGA RESPEL CORONEL	Disposición final	31.570
BODEGA RESPEL BARRO BLANCO	Disposición final	169.430
BODEGA RESPEL TEHUELCHE	Disposición final	100.630
TOTAL		301.630





BOD_CORONEL (Kg)	31.570
RIPIO/TIERRA CONTAMINADA CON HIDROCARBUROS	11.430
AGUA CONTAMINADA CON PETRÓLEO ACEITE	3.580
MATERIAL DE LIMPIEZA CONTAMINADO CON HICROCARBUROS	1.090
RESIDUOS DE ACEITES Y LUBRICANTES	13.140
FILTROS DE ACEITE	1100
BATERÍAS DE PLOMO	650
FILTROS DE AIRE	380
ENVASES CONTAMINADOS CON PINTURA	200

BOD_BARRO_BLANCO (Kg)	169.430
TRANSFORMADORES DE DISTRIBUCIÓN LIBRES DE PCB	35.000
AGUA CONTAMINADA	11.900
ACEITE LUBRICANTE	42.295
REFRIGERANTE - SOLVENTES CONTAMINADOS	2.430
FILTROS USADOS CONTAMINADOS CON HIDROCARBUROS	8.470
PAÑOS Y HUAIPES CONTAMINADOS CON HIDROCARBUROS	5.440
PETRÓLEO CONTAMINADO	11.440
PILAS, BATERÍAS	13.390
TIERRA, RIPIO CONTAMINADO CON HIDROCARBUROS	36.990
MATERIAL DE LIMPIEZA CONTAMINADO	80
ENVASES VACÍOS CONTAMINADOS CON HIDROCARBUROS	200
TUBOS FLUORESCENTES	100
ACEITE DIELÉCTRICO SIN PCB	1600

BOD_TEHUELICHE (Kg)	100.630
HUAIPES, MATERIAL DE LIMPIEZA CONTAMINADO	1.070
PETRÓLEO CONTAMINADO	4.780
REFRIGERANTE - SOLVENTES CONTAMINADOS	11.050
AGUA CONTAMINADA	16.020
ACEITE LUBRICANTE	53.210
FILTROS DE ACEITE	200
FILTROS DE AIRE	300
TIERRA CONTAMINADA CON HIDROCARBUROS	13.500

A low-angle, upward-looking photograph of a concrete structure, possibly a bridge or a large industrial building. The structure is made of rough, grey concrete and features a large, dark, circular opening. Above the structure, several horizontal metal beams are visible, with power lines and insulators attached. The background is a clear, bright blue sky. The overall composition is dramatic, with strong geometric lines and a sense of height and scale.

Capítulo 6

ANEXOS



Proceso de Materialidad

Para la construcción de este reporte, se desarrolló un completo proceso de materialidad. Este proceso, busca definir los temas relevantes para los grupos de interés de una organización, permitiendo identificar los principales efectos e impactos económicos, ambientales y sociales de la compañía, como también aquellos que influyen significativamente en las decisiones de estos grupos.

En concreto, la materialidad es el umbral que determinan las expectativas que los grupos tienen sobre la compañía y, consecuentemente, son los aspectos prioritarios a gestionar en estrategias y/o reportes de sustentabilidad.

Con este proceso, Grupo Saesa presenta los siguientes temas materiales:

TEMAS MATERIALES
ESTRATEGIAS POR EL CAMBIO CLIMÁTICO (INCLUYE: HUELLA DE CARBONO, EMISIONES, GESTIÓN DEL RECURSO HÍDRICO)
DESCARBONIZACIÓN Y TRANSICIÓN AL USO DE ENERGÍAS RENOVABLES (Incluye eficiencia energética)
RELACIONAMIENTO, SATISFACCIÓN Y EXPERIENCIA DE CLIENTES
SALUD, SEGURIDAD Y PREVENCIÓN LABORAL
CLIMA LABORAL Y BENEFICIOS PARA LOS COLABORADORES
ÉTICA, TRANSPARENCIA Y ANTICORRUPCIÓN
ACCESIBILIDAD A LA ENERGÍA EN TERRITORIOS AISLADOS Y VULNERADOS
CONTINUIDAD DE SERVICIO, CORTES, REPOSICIÓN Y FACTURACIÓN
INNOVACIÓN, DIGITALIZACIÓN Y USO DE TECNOLOGÍAS
CERCANÍA, RELACIONAMIENTO Y APOORTE A LAS COMUNIDADES
CAMBIOS REGULATORIOS Y GIRO EXCLUSIVO (NEGOCIOS REGULADOS Y NO REGULADOS)
ELECTRIFICACIÓN DE LA CLIMATIZACIÓN

El levantamiento fue desarrollado a partir de las siguientes fuentes:

- Mirada Internacional: a través de los estándares globales en materia de sustentabilidad.
- Mirada de los grupos de interés: Tanto interna como externa. Estudios y encuestas.
- Mirada del comité ejecutivo y los principales informantes del reporte.
- Benchmark de la Industria: Nacional e Internacional.
- Comunicación Interna.



TABLA DE CONTENIDOS GRI

GRUPO DE INDICADORES	COD. INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	PÁGINA
INDICADORES GRI - ESCENCIALES (CORE)			
LA ORGANIZACIÓN Y SUS PRÁCTICAS PARA PRESENTAR INFORMES	GRI 2-1	Detalles organizativos	2
	GRI 2-2	Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	2
	GRI 2-3	Período de notificación, frecuencia y punto de contacto	2
	GRI 2-4	Re-expresión de la información	-
	GRI 2-5	Aseguramiento externo	-
ACTIVIDADES Y TRABAJADORES	GRI 2-6	Actividades y trabajadores	46-48
	GRI 2-7	Empleados	46-48
	GRI 2-8	Trabajadores que no son empleados	70-73
GOBERNANZA	GRI 2-9	Estructura y composición de gobernanza	31
	GRI 2-10	Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno	28
	GRI 2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	28
	GRI 2-12	Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	28
	GRI 2-13	Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	30
	GRI 2-14	Papel del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	28
	GRI 2-15	Conflictos de interés	32-34
	GRI 2-16	Comunicación de preocupaciones críticas	50
	GRI 2-17	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	28
	GRI 2-18	Evaluación de desempeño del máximo órgano de gobierno	32-33
	GRI 2-19	Políticas de remuneración	56
	GRI 2-20	Procesos para determinar la remuneración	56
	GRI 2-21	Ratio de compensación total anual	58-60
ESTRATEGIAS, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS	GRI 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	36; 38-39
	GRI 2-23	Compromisos de política	18-20
	GRI 2-24	Incorporación de compromisos políticos	18-20
	GRI 2-25	Procesos para remediar impactos negativos	33-50
	GRI 2-26	Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	41-42
	GRI 2-27	Cumplimiento de leyes y regulaciones	33-34
	GRI 2-28	Asociaciones de miembros	41; 102
PARTICIPACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS	GRI 2-29	Enfoque para la participación de las partes interesadas	41
	GRI 2-30	Acuerdos colectivos de negociación	68
TEMAS MATERIALES	GRI 3-1	Proceso para determinar temas materiales	118
	GRI 3-2	Lista de los temas materiales	118
TEMA MATERIAL - COMPROMISO ÉTICO Y CONDUCTA ÍNTEGRA DE NEGOCIOS (ANTICORRUPCIÓN, PREVENCIÓN DE DELITOS ECONÓMICOS Y EXPOSICIÓN A LITIGIOS)			
TEMAS MATERIALES	GRI 3-3	Explicación del tema material y su Cobertura	32-34
ANTICORRUPCIÓN	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	32-33
TEMA MATERIAL - CONTINUIDAD DE SERVICIOS CORTES, REPOSICIÓN Y FACTURACIÓN			
TEMAS MATERIALES	GRI 3-3	Explicación del tema material y su Cobertura	77
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado		INFORMACIÓN TEMA MATERIAL - CONTINUIDAD DE SERVICIOS CORTES, REPOSICIÓN Y FACTURACIÓN	

GRUPO DE INDICADORES	COD. INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	PÁGINA
TEMA MATERIAL - INNOVACIÓN DIGITALIZACIÓN Y USO DE TECNOLOGÍAS			
TEMAS MATERIALES	GRI 3-3	Explicación del tema material y su Cobertura	82-83
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado		INFORMACIÓN TEMA MATERIAL - INNOVACIÓN DIGITALIZACIÓN Y USO DE TECNOLOGÍAS	
TEMA MATERIAL - ACCESIBILIDAD A LA ENERGÍA EN TERRITORIOS AISLADOS Y VULNERADOS			
TEMAS MATERIALES	GRI 3-3	Explicación del tema material y su Cobertura	93-94
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado		INFORMACIÓN TEMA MATERIAL - ACCESIBILIDAD A LA ENERGÍA EN TERRITORIOS AISLADOS Y VULNERADOS	
TEMA MATERIAL - SALUD SEGURIDAD Y PREVENCIÓN LABORAL			
TEMAS MATERIALES	GRI 3-3	Explicación del tema material y su Cobertura	50-52
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	50
TEMA MATERIAL - DESCARBONIZACIÓN Y TRANSICIÓN AL USO DE ENERGÍAS RENOVABLES			
TEMAS MATERIALES	GRI 3-3	Explicación del tema material y su Cobertura	86-89
ENERGÍA	302-1	Consumo energético dentro de la organización	86-95
TEMA MATERIAL - CERCANÍA RELACIONAMIENTO Y APORTES A LAS COMUNIDADES			
TEMAS MATERIALES	GRI 3-3	Explicación del tema material y su Cobertura	98-99; 102-107
COMUNIDADES LOCALES	413-1	Operaciones con participación en la comunidad local	100-108
	413-2	Operaciones con impactos negativos	100-108
TEMA MATERIAL - ESTRATEGIAS Y SOLUCIONES PARA ENFRENTAR EL CAMBIO CLIMÁTICO			
TEMAS MATERIALES	GRI 3-3	Explicación del tema material y su Cobertura	110-115
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado		INFORMACIÓN TEMA MATERIAL - ESTRATEGIAS Y SOLUCIONES PARA ENFRENTAR EL CAMBIO CLIMÁTICO	
TEMA MATERIAL - RELACIÓN SATISFACCIÓN Y EXPERIENCIA DE CLIENTES			
TEMAS MATERIALES	GRI 3-3	Explicación del tema material y su Cobertura	76-78
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado		INFORMACIÓN TEMA MATERIAL - RELACIÓN SATISFACCIÓN Y EXPERIENCIA DE CLIENTES	
TEMA MATERIAL - CLIMA LABORAL Y BENEFICIOS PARA LOS COLABORADORES			
TEMAS MATERIALES	GRI 3-3	Explicación del tema material y su Cobertura	57-61
RELACIONES TRABAJADOR EMPRESA	402-1	Plazos de avisos mínimos sobre cambios operacionales	57
TEMA MATERIAL - CAMBIOS REGULATORIOS Y GIRO EXCLUSIVO (NEGOCIOS REGULADOS Y NO REGULADOS)			
TEMAS MATERIALES	GRI 3-3	Explicación del tema material y su Cobertura	26
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado		INFORMACIÓN TEMA MATERIAL - CAMBIOS REGULATORIOS Y GIRO EXCLUSIVO (NEGOCIOS REGULADOS Y NO REGULADOS)	

TABLA DE CONTENIDOS SASB

TEMA	PARÁMETRO DE CONTABILIDAD	PÁGINA
Emisiones de gases de efecto invernadero y planificación de los recursos energéticos	Emisiones mundiales brutas de alcance 1 Porcentaje cubierto por las regulaciones de limitación de emisiones Porcentaje cubierto por las regulaciones de notificación de emisiones	110
	Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas a los suministros de energía	110
	Análisis de la estrategia o plan a largo y corto plazo para gestionar las emisiones de alcance 1, objetivos de reducción de emisiones y análisis de los resultados en relación con esos objetivos	110
	1) Número de clientes a los que preste servicio en los mercados sujetos a los estándares sobre las carteras de renovables (RPS) 2) porcentaje de cumplimiento del objetivo de las RPS, por cada mercado	76
Gestión del agua	Descripción de los riesgos de la gestión del agua y análisis de las estrategias y las prácticas para mitigarlos	87 - 92 - 108 - 115
Asequibilidad de la energía	Tarifa eléctrica promedio al por menor para clientes residenciales y comerciales e industriales	86 a 95
	Factura típica de electricidad mensual de los clientes residenciales por 500 kWh y 1000 kWh de electricidad suministrada cada mes	86 a 95
	Número de cortes de suministro eléctrico de los clientes residenciales por falta de pago, porcentaje reconectado antes de 30 días	86 a 95
	Análisis del efecto de los factores externos en la asequibilidad de la electricidad para los clientes, incluidas las condiciones económicas del territorio de servicio	86 a 95
Salud y seguridad de la fuerza laboral	Tasa total de incidentes registrables (TRIR) Tasa de mortalidad Tasa de frecuencia de cuasi accidentes (NMFR)	46 a 51
Eficiencia del uso final y demanda	Porcentaje de los ingresos de las empresas de servicios eléctricos que proceden de estructuras tarifarias que están desacopladas y contienen un mecanismo de ajuste por pérdida de ingresos (LRAM)	76 a 80 - 83
	Porcentaje de carga eléctrica suministrada con tecnología de red eléctrica inteligente	76 a 80 - 83
	Ahorro de electricidad por parte de los clientes, gracias a las medidas de eficiencia, por cada mercado	76 a 80 - 83
Resistencia de la red eléctrica	Número de incidentes de no conformidad de los estándares o reglamentos de seguridad física o cibernética	78 a 81
	Índice de duración de la interrupción media del sistema (SAIDI), Índice de frecuencia de la interrupción media del sistema (SAIFI), Índice de duración de la interrupción media del cliente (CAIDI), que incluye los días en los que se produzcan sucesos graves	78 a 81
Número de: clientes residenciales, comerciales e industriales atendidos		76
La electricidad total suministrada a: los clientes residenciales, los clientes comerciales, los clientes industriales, todos los demás clientes minoristas y los clientes mayoristas		76 al 83
Total de electricidad generada, porcentaje por principal fuente de energía, porcentaje en los mercados regulados		76 al 83



Inversiones
Eléctricas del Sur
S.A.

Reporte de
Sustentabilidad
2021

