

# REPORTE DE SUSTENTABILIDAD

## 2022

INVERSIONES ELÉCTRICAS DEL SUR S.A.



NUESTRO CAPITAL MÁS IMPORTANTE SON TODOS Y CADA UNO DE NUESTROS COLABORADORES, QUE SON EL MOTOR Y ALMA DE ESTA COMPAÑÍA.



# 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  
Tel: +562 2414 7010 – +562 24147 500.  
sustentabilidad@saesa.cl  
www.gruposaes.cl

COLOFÓN  
Elaboración y dirección general:  
Gerencia 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  
Gerente de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad  
Grupo Saesa  
alondra.leal@saesa.cl

# TABLA DE CONTENIDOS

Mensaje del Gerente General	7
Principales cifras	10

## CAPÍTULO 1

### UN GRUPO QUE SE RENUEVA

¿Quiénes somos?	14
Nueva estrategia de negocio	20
Comprometidos con la sustentabilidad	26
Gobierno corporativo	36
Estructura de propiedad y cadena de suministro	40
Transparencia en primer lugar	46
Gestión de riesgos	54

## CAPÍTULO 2

### CON NUESTROS CLIENTES AL CENTRO

Llegando a cada rincón de Chile	60
Impulsando la mejor experiencia	64
Seguridad para nuestros clientes	84

## CAPÍTULO 3

### NUESTRA GENTE ES NUESTRO ORGULLO

¿Cómo es el equipo de Grupo Saesa?	88
Una cultura cercana y unida	92
Salud y seguridad para nuestros colaboradores	107
El mejor lugar para crecer	112
Capacitación y desarrollo de colaboradores	118
Parte de un mismo equipo	130

## CAPÍTULO 4

### MIRADA CIRCULAR

Cambio climático	136
Gestión de residuos	144
Protegiendo la biodiversidad	150

## CAPÍTULO 5

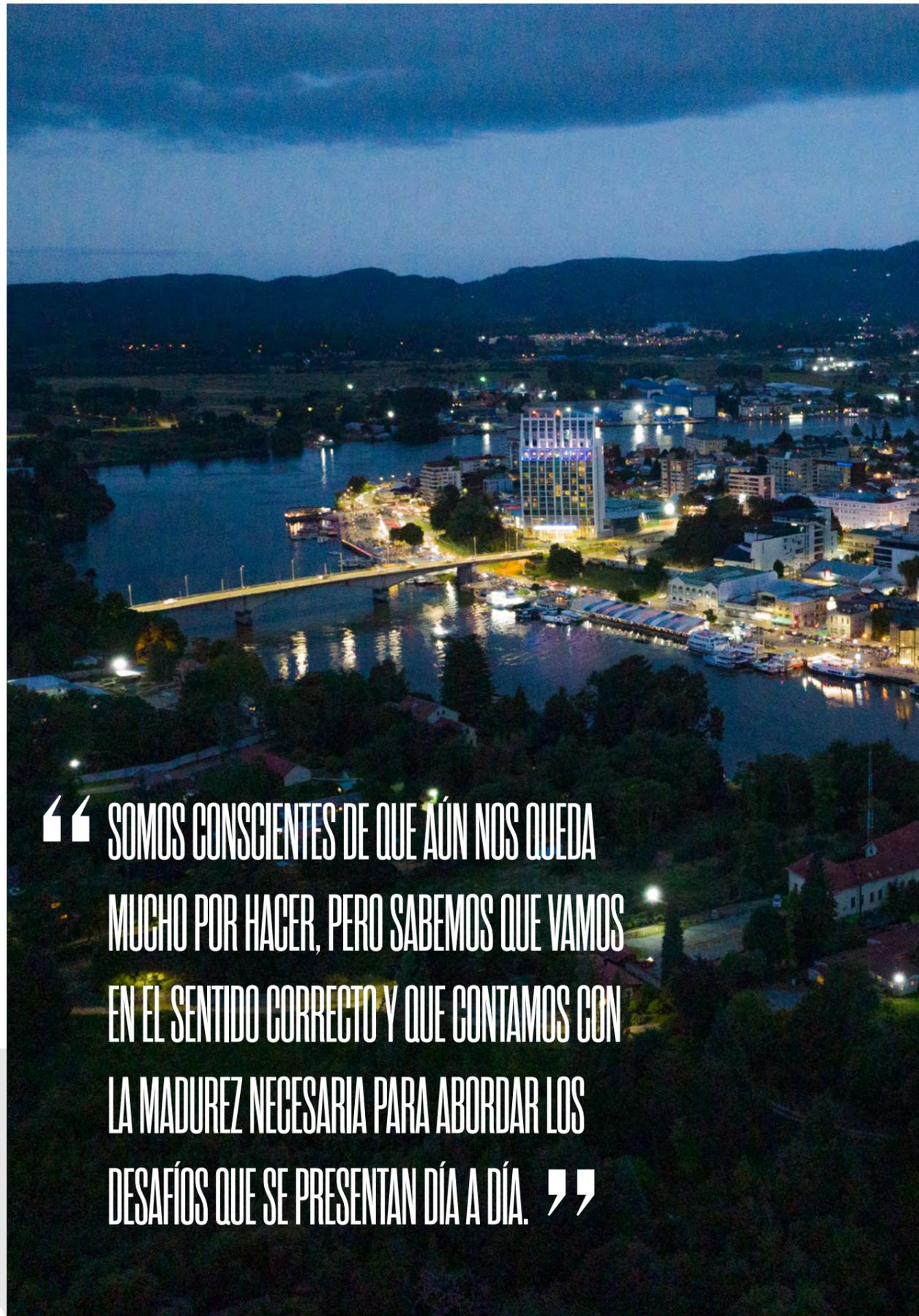
### COMUNIDADES MÁS EMPODERADAS

Compromiso con el bienestar del entorno	154
Accesibilidad energética	156
Relacionamiento con grupos originarios	158
Relacionamiento comunitario	160
Potenciando el emprendimiento	162
Educando para el futuro	164
Salud y calidad de vida	166

## CAPÍTULO 6

### SOBRE ESTE REPORTE

Alcance y estándares	170
Proceso de materialidad	172
Tabla de indicadores GRI	174



“ SOMOS CONSCIENTES DE QUE AÚN NOS QUEDA MUCHO POR HACER, PERO SABEMOS QUE VAMOS EN EL SENTIDO CORRECTO Y QUE CONTAMOS CON LA MADUREZ NECESARIA PARA ABORDAR LOS DESAFÍOS QUE SE PRESENTAN DÍA A DÍA. ”

# MENSAJE DEL GERENTE GENERAL

**UNO DE LOS LOGROS QUE NOS TIENE MÁS ORGULLOSOS ES QUE EXPERIMENTAMOS UNA NOTABLE MEJORARÍA EN LA PERCEPCIÓN DE LOS CLIENTES RESPECTO DE NUESTRO SERVICIO Y EL CUMPLIMIENTO DE LAS NUEVAS Y ESTRICIAS PAUTAS EXIGIDAS POR LOS ORGANISMOS REGULATORIOS.**



Francisco Alliende Arriagada  
Gerente General

Sin duda, el año 2022 significó la culminación de un ciclo de grandes transformaciones para Chile y el mundo. No solo a causa de los efectos de la pandemia del COVID-19, sino que también a nivel político, con un proceso constitucional en curso; en lo económico, con una gran volatilidad en los mercados globales, y en lo social, con un alza significativa en el costo de la vida debido a la inflación. Son una serie de factores que, ciertamente, han impactado de manera significativa en la ciudadanía y el entorno en que operamos.

Como industria también vivimos un momento de transformación. El desafío de avanzar en una transición energética justa, que nos permita alcanzar la carbono neutralidad al 2050, junto con el aumento del costo financiero, el efecto inflacionario y diversos cambios regulatorios, nos han desafiado a hacer las cosas de manera distinta, de modo de adaptarnos a un entorno nuevo y así mantener la continuidad de nuestra operación.

Tal vez, por ello, parece más relevante que nunca que, de la mano de nuestros accionistas, sigamos comprometidos

con nuestro plan de crecimiento e inversión, consolidando nuestro negocio de Transmisión, mediante la adquisición de STM, que permitió que Grupo Saesa se convirtiera en una compañía de Transmisión con Distribución.

Esta decisión nos permitirá ampliar nuestras posibilidades de desarrollo y asegurar la infraestructura suficiente para entregar el mejor servicio y experiencia, y robustecer la disponibilidad de energía eléctrica en nuestra zona de concesión. Esto, sumado a otros logros, confirma nuestro compromiso por avanzar y crear valor a nuestros grupos de interés.

En este sentido, y comenzando con nuestros clientes, uno de los logros que nos tiene más orgullosos es que experimentamos una notable mejoraría en su percepción hacia nuestro servicio, así como en el cumplimiento de las nuevas y estrictas pautas exigidas por los organismos regulatorios. Esto quedó demostrado en los resultados de las encuestas de satisfacción, donde alcanzamos el 56% a fines del 2022, lo que significó una mejoría histórica en esta medición, superando con creces los niveles de los periodos anteriores.

Así, nos ubicamos dentro de los estándares de calidad de servicio más altos de la industria energética.

En este contexto, destaca el Programa Inspira, con el cual logramos visualizar y fortalecer el “viaje del cliente”, robusteciendo nuestra comunicación y mejorando considerablemente su experiencia.

En relación con nuestros colaboradores, podemos decir con satisfacción que, en 2022, nuestra compañía se consolidó en el ranking Great Place to Work, donde nos posicionamos como la mejor empresa para trabajar en Chile, con el primer lugar del ranking. Este reconocimiento nos enorgullece porque refleja el trabajo y compromiso de todo el equipo de Grupo Saesa. Además, representa un doble mérito, porque demuestra nuestra capacidad de adaptación y resiliencia en medio de uno de los periodos más desafiantes de nuestra historia.

Junto con lo anterior, me gustaría destacar nuestro avance en materia de diversidad e inclusión de la mujer, ya que

conformamos el primer Comité de Diversidad y Equidad de Género de Grupo Saesa, dedicado a impulsar una agenda para avanzar progresivamente en estas materias. Este hito, así como otros relacionados, fueron reconocidos por el mismo ranking Great Place to Work, el que se tradujo en la obtención del octavo lugar entre las empresas mejor valoradas en Chile como destino laboral para las mujeres.

Somos conscientes de que aún nos queda mucho por hacer, pero sabemos que vamos en el sentido correcto y que contamos con la madurez necesaria para abordar los desafíos que se presentan día a día en este sentido.

En la misma línea, hemos sido precursores en la industria en la generación de mejores prácticas de integridad, ética y transparencia, lo que significó ser nuevamente reconocidos por la Fundación Generación Empresarial por nuestro compromiso con la integridad.

Por otra parte, en términos medioambientales y comunitarios, seguimos avanzando con el convencimiento de generar un desarrollo sostenible de nuestro negocio y de las comunidades con las que nos relacionamos. Durante 2022 logramos la primera medición de nuestra huella de carbono, que nos permitirá adoptar compromisos concretos para enfrentar los desafíos del cambio climático, tan relevantes para la transición energética y el futuro del planeta.

Igualmente, hemos fortalecido nuestros mecanismos de relacionamiento con las comunidades, facilitando espacios de diálogo y co-construcción, que nos permitan identificar mejoras de nuestros procesos, siempre pensando en generar valor compartido y responsable para todos.

Estos y muchos otros hitos, aparecen en nuestro Reporte Sostenibilidad 2022, un año de grandes desafíos y también de avances en materia social, económica y ambiental para Grupo Saesa, el que fue elaborado siguiendo las recomendaciones de la última versión de los estándares del Global Reporting Initiative

(GRI 2021), e incorporando nuevamente los indicadores del Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

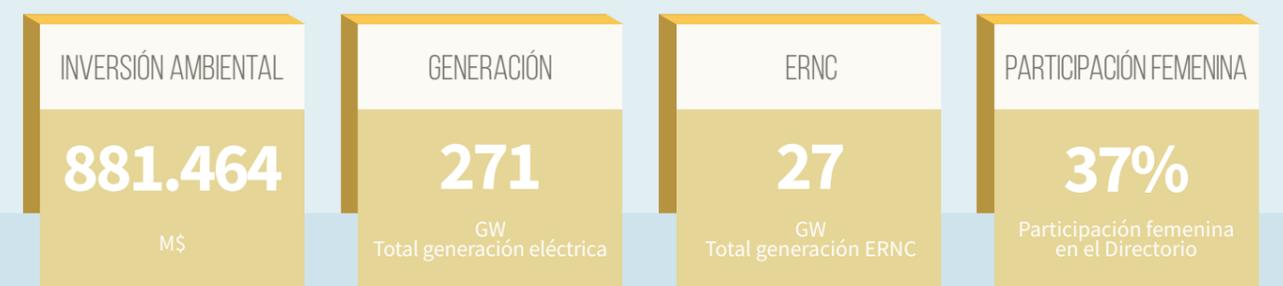
Quiero agradecer a todo el equipo de Grupo Saesa por su compromiso con los desafíos que día a día enfrentamos, y por estar unidos en la misión de entregar un servicio de calidad a nuestros clientes, transformando vidas de manera positiva y contribuyendo al desarrollo de nuestro país.



Francisco Alliende Arriagada  
GERENTE GENERAL



# PRINCIPALES CIFRAS



# UN GRUPO QUE SE RENUEVA

## CAPÍTULO UNO

¿QUIÉNES SOMOS?

NUEVA ESTRATEGIA DE NEGOCIO

COMPROMETIDOS CON LA SOSTENIBILIDAD

GOBIERNO CORPORATIVO

ESTRUCTURA DE PROPIEDAD Y CADENA DE SUMINISTRO

TRANSPARENCIA EN PRIMER LUGAR

GESTIÓN DE RIESGOS

# ¿QUIÉNES SOMOS?

1926 / 1929

**1926**

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

**1929**

Saesa extiende sus servicios a Puerto Montt, Osorno y Valdivia, en la Región de Los Lagos.

1945 / 1946

**1945**

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

**1946**

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

1981 / 1989

**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.

**1989**

Frontel inicia actividades de transmisión, con líneas de 66 kV y subestaciones de 66/23 kV. Al año siguiente lo hace Saesa.

RECORRIENDO NUESTRA HISTORIA,  
ENTREGANDO ENERGÍA CONFIABLE Y  
SEGURA.

1994 / 1998

**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.

**1995**

Copec alcanza una participación de 93,88% en Saesa.

**1996**

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

**1998**

Saesa se adjudica el 90,11% de las acciones de Edelaysen, licitadas por Corfo, extendiendo sus actividades a 1500 km, entre la Región del Biobío y la Región Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo.

1999 / 2000

**1999**

Saesa adquiere el 99,9% de las acciones de Creo Ltda., en la Región de Los Lagos, 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 Región de Los Lagos.

**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.

2001 / 2000

**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.

**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.

2005

**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.

2006 / 2008

**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.

**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.

**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.

**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.

**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.

**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).

**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.

**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 aumentó de la capacidad de suministro hacia la Isla de Chiloé de 55 a 110 MVA.

**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.

Para satisfacer adecuada y oportunamente el crecimiento en su zona de influencia, extender ésta hacia las zonas más aisladas y entregar un servicio cada vez mejor, Saesa en forma individual realizó inversiones que ascendieron a MM\$50.977 durante el año 2022. El día 09 de diciembre de 2022,

**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.

**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.

**2017**

En el mes de mayo, se cierra la adquisición de la S/E 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 HMV Chile en modalidad EPC para la ejecución de la ampliación de la Subestación San Andrés 220 kV.

**2018**

Durante el año, la filial, Sociedad Austral de Transmisión Troncal S.A. se adjudica licitaciones públicas internacionales para la construcción de la nueva S/E seccionadora Río Toltén en la Región de la Araucanía y para la construcción de la S/E 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 S/E Kim.

**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., 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.

**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.

**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 en 21,0 a 13,4 horas en 2021.

se concretó la adquisición de la sociedad "Enel Transmisión Chile S.A." por parte de Sociedad Transmisora Metropolitana SpA, sociedad constituida para tal efecto.

Con esto se incorporan a Grupo Saesa activos de transmisión en la Región Metropolitana consistentes en 683 kilómetros de líneas y 57 subestaciones, además de diversos proyectos

en ejecución. La operación fue aprobada previamente por la Fiscalía Nacional Económica el 21 de octubre de 2022.

# JUNTOS IMPULSAMOS UN CHILE MODERNO, ILUMINADO Y VERDE



## VALORES CORPORATIVOS

Para alcanzar sus objetivos, la empresa deberá buscar y cultivar altos estándares de trabajo en todos sus colaboradores e internalizar en su quehacer diario estos siete valores fundamentales.

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



## NUESTRA MISIÓN Y VISIÓN

### 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 años 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 2023 Saesa deberá redefinir la relación con sus clientes, potenciando nuevos sistemas digitales que mejoren la experiencia y desarrollando una cultura verdaderamente centrada en quienes confían en ella. Para construir un futuro sustentable, 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 en sus clientes.

### CRECIMIENTO Y VISIÓN 2023

El año 2023 Grupo Saesa seguirá desarrollando el trabajo en los distintos ámbitos de su negocio, abordando los desafíos de alcanzar otro estándar de eficiencia operacional, redefiniendo una cultura verdaderamente centrada en el cliente, fortaleciendo las comunicaciones, la cultura y las personas. Frente al crecimiento de la compañía en la línea de negocio de Transmisión, a través de la adquisición de Enel Transmisión Chile S.A. por Sociedad Transmisora Metropolitana SpA; el desafío será la integración de la transmisora, asegurando la continuidad del negocio.

# NUEVA ESTRATEGIA DE NEGOCIO

Durante los últimos años, Grupo Saesa y sus filiales han vivido un importante proceso de transformación y modernización de sus operaciones, con el propósito de seguir entregando energía segura y confiable a todos nuestros clientes, de manera continua y garantizando una experiencia de calidad.

Para esto, desde el año 2018 al 2022 se implementó una planificación estratégica, que orientó un proceso de modernización centrado en el fortalecimiento de la red de distribución, la implementación de nuevos modelos de operación, el desarrollo de las personas que integran nuestra compañía, y en una última etapa, la eficiencia y el foco en la información al cliente. Todo lo anterior, basado en el desarrollo de una cultura sostenible con foco en la innovación, colaboración, agilidad y flexibilidad.



## 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

## AVANCES DE NUESTRA ESTRATEGIA 2018-2022

Te invitamos a revisar los principales resultados de la Estrategia Grupo Saesa 2018-2022.

IMPULSO ESTRATÉGICO	% AVANCE	HITOS 2022
POTENCIAR LA GESTIÓN DE REGULACIÓN	97%	Se ha participado activamente en grupos de trabajo y comités de Asociación de Empresas Eléctricas, reuniones con la Comisión Nacional de Energía y Ministerio de Energía por los distintos procesos.
MEJORAR LA EFICIENCIA OPERACIONAL	91%	Se definieron indicadores de eficiencia y productividad para distintos procesos de operaciones de distribución. Se concluyó la primera versión del panel de indicadores de contratistas. Se trabajó en lo planificado para la implementación del Sistema de gestión de Activos.
CONSOLIDAR EL FOCO EN EL CLIENTE	98%	Se estableció gobierno del Programa Inspira, enfocado en mejorar la experiencia del cliente. Se implementó el plan Macro de Clientes. Se realizó el lanzamiento de la nueva marca de Grupo Saesa y de sus distribuidoras.
REDEFINIR POSICIONAMIENTO CORPORATIVO	99%	Se definieron los objetivos de posicionamiento corporativo. Se concluyó con el mapa de construcción de acciones para el posicionamiento corporativo. Se definió la estrategia de reducción de la huella de carbono junto con la etapa de definición y planificación.
TECNOLOGÍAS Y DIGITALIZACIÓN FASE 2.0	98%	Se redefinió el actual plan transformacional Digital & Tecnología. Se definió el nuevo plan director de ciberseguridad. Se implementaron las soluciones requeridas para el inicio de la operación de STM.
ASEGURAR LA CULTURA Y TALENTOS	96%	Se consolidó el programa “Nuevas Formas de Trabajo”. Se celebró el primer año de nuestro propósito “Somos energía que conecta y transforma vidas”. Se celebró por primera vez el día de la Diversidad, Equidad e Inclusión.
INTEGRACIÓN STM CON GRUPO SAESA	96%	Se incorporó el equipo al Grupo Saesa el equipo de Enel Transmisión. Se inició la operación de Sistema Transmisión Metropolitana (STM).

## NUESTROS AVANCES EN 2022: MAYOR EFICIENCIA OPERACIONAL

Durante 2022, y a pesar de las dificultades climáticas vividas entre los meses de enero y septiembre, continuamos mejorando la calidad de nuestro servicio. Gracias a las inversiones y planes de mantenimiento de la red, así como a una efectiva gestión tecnológica y de equipos en terreno desde los centros de control, logramos una recuperación promedio del 87% de los clientes en el primer día de cortes por temporales extremos y prolongados.

En cuanto al desempeño anual de calidad de servicio, medida por los indicadores globales SAIDI y SAIFI, que representan las horas promedio en que los clientes permanecen sin suministro y la cantidad de interrupciones promedio por cliente, debido a la responsabilidad de sus distribuidoras, hemos mejorado considerablemente en comparación con 2017. Según el indicador SAIDI, Saesa registró de 21.0 a 15,84 horas, y su filial Edelayesen de 34.4 a 19.46 horas, esto dado el robusto plan de inversión, mantenimiento y gestión operacional implementado.

El plan de inversiones de los últimos años ha estado enfocado, principalmente, en la implementación de equipos de maniobra automática, buscando establecer una red inteligente y flexible capaz de reducir el número de clientes afectados por una interrupción y el tiempo de esta, mediante transferencia de consumos.

Este fortalecimiento de la red ha permitido que, ante interrupciones de gran envergadura, la capacidad de restablecimiento del suministro se realice, antes de 30 minutos, al 80% de los clientes afectados.

Respecto al desarrollo del Plan de Mantenimiento de Líneas y Equipos, se ha logrado avanzar de manera efectiva en la estrategia preventiva asociada a la inspección de instalaciones prioritarias y críticas de la red de distribución, con un progreso de más de 10.000 kilómetros de líneas MT y del 100% de los equipos primarios inspeccionados. Esto ha permitido implementar de manera oportuna y adecuada distintas acciones de mantenimiento o renovación, lo cual se orienta y alinea con el próximo objetivo, que tiene relación con el mantenimiento predictivo y de gestión de activos (basado en condición y/o riesgo).

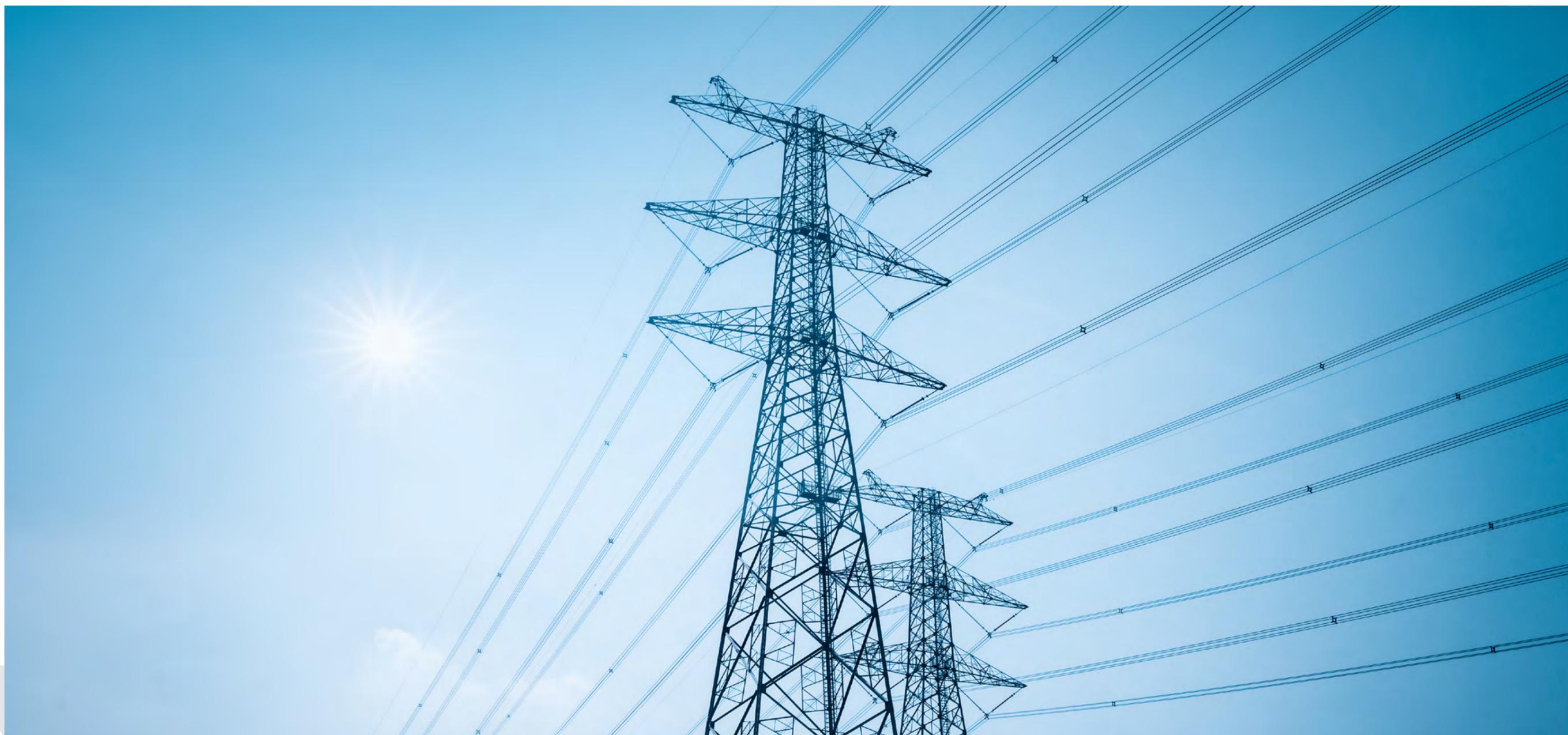
Respecto al manejo de vegetación, se ha implementado una estrategia que define polígonos troncales, forestales, arranques secundarios y centros urbanos con las variables de criticidad según el levantamiento realizado. Todo esto, apoyado por tecnología y recursos humanos especializados como capas satelitales, drones e inspección pedestre, matriz de crecimiento, densidad, análisis histórico de fallas, impacto en indicadores de calidad y topología de la red, realizando una evaluación trimestral del plan.

Durante el año 2022, se realizó la ejecución de 6.307 kilómetros con un presupuesto de MM\$8.800, a través del trabajo de 88 brigadas, 6 líneas de mantenimiento mecanizado y la aplicación de herbicida en algunas especies. Todo este proceso, fue hecho de acuerdo con los estándares establecidos en el manual de calidad.

De igual forma, durante el período, se avanzó en la consolidación de la técnica constructiva de soterrar líneas de media tensión directo en tierra. Esta técnica aplicada principalmente en zonas rurales permitirá a la compañía disminuir las interrupciones ocasionadas por caída de árboles, impacto de aves, choques de postes, entre otras, lo que implica una mejora sustancial en la calidad de servicio a los clientes. Por otro lado, esta solución que tiene una importante inversión inicial tiene también una reducción en gastos, dada la disminución del mantenimiento de líneas y de la faja eléctrica, que se refleja en las compensaciones legales destinadas a los clientes debido a la menor cantidad de interrupciones.

Dentro del desafío de avanzar en materia de transformación digital con foco en mejorar la calidad de servicio, se han implementado soluciones sistémicas para robustecer el plan de mantenimiento anual en Saesa y sus filiales. Para ello, se ha incorporado el gestor de tareas que permite efectuar inspecciones, registrar hallazgos y automatizar la asignación de labores de mantenimiento en un entorno 100% digital, optimizando tiempos de respuesta, entregando trazabilidad sistémica de las acciones y posibilitando el seguimiento de la ejecución de las actividades planificadas. Asimismo, orientados al mantenimiento predictivo, se incorporó una plataforma web destinada al análisis de fotografías, videos y/o imágenes termográficas mediante herramientas de Inteligencia Artificial (Machine Learning), orientada a la detección de irregularidades, condiciones anormales o hallazgos en los elementos que componen la red de distribución de Media Tensión perteneciente a Saesa y sus filiales.

Dentro de los estándares operacionales, y a modo de entregar un suministro seguro y confiable, se avanzó en mejorar la operación de los procesos bajo estándares internacionales. Acorde a ello, el año 2019, Frontel se certificó bajo la “Norma ISO 22301 de Continuidad del Negocio”, lo que permite responder y estar preparados de forma segura y correcta, frente a eventos disruptivos que pudieran afectar el suministro eléctrico. De la misma forma, desde el año 2022, la compañía está trabajando y preparándose para avanzar en la certificación de la “Norma ISO 55001 de Gestión de Activos”, que permitirá administrar las instalaciones de la red de distribución, de una forma estratégica que asegure un servicio eléctrico continuo, de calidad y con rentabilidad en los activos.



## DIVERSIFICACIÓN DEL NEGOCIO: COMPRA DE ENEL TRANSMISIÓN

Reafirmando nuestro compromiso con la transición energética, durante el 2022 Grupo Saesa decidió invertir en el negocio de transmisión, comprando el 99,42% de las acciones de Enel Transmisión. Esta adquisición busca robustecer la estructura de transmisión, fundamental para aprovechar y desarrollar energías

renovables, que contribuyan a avanzar hacia la neutralidad de carbono.

Grupo Saesa invirtió 1.403 millones de dólares en los 683 kilómetros de líneas de transmisión y 57 subestaciones vendidos

por Enel Transmisión y accionistas minoritarios, posicionándose como el tercer operador del segmento de transmisión en Chile. El proyecto será desarrollado por la Sociedad Transmisora Metropolitana (STM), filial creada para hacerse cargo de este segmento.

Los nuevos activos se suman a los 2.280 kilómetros de líneas de transmisión que la empresa opera en distintos puntos del país, entre las regiones de Antofagasta y Los Lagos, a través de 75 subestaciones.

# COMPROMETIDOS CON LA SUSTENTABILIDAD

A partir del año 2023 y de cara a una nueva planificación estratégica que aborde la gestión de la compañía, Grupo Saesa ha puesto especial énfasis en la incorporación de criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG por su sigla en inglés), que permitan abordar el desarrollo de la compañía de una manera sostenible.

Es así como durante el 2022, se trabajó en el diseño de una estrategia ESG, que consideró el desarrollo de un diagnóstico de

temas materiales, considerando los temas relevantes para los grupos de interés de mayor impacto en el negocio. Lo anterior, precisó que el 76% de las temáticas abordadas por la compañía siguen estando vigentes y materiales.

Te invitamos a conocer la nueva Estrategia ESG de Grupo Saesa, la cual tiene por objetivo continuar avanzando en la generación de valor para todos nuestros stakeholders, con foco en los clientes, colaboradores, comunidades y accionistas.

## NUEVOS EJES DE ACCIÓN

### ▶ SINTONÍA CON EL TERRITORIO Y MEDIOAMBIENTE

Cuidamos nuestra relación con la comunidad y el medioambiente, promoviendo el dialogo permanente y su potencial desarrollo.

### ▶ TRANSICIÓN Y AMPLIFICACIÓN ENERGÉTICA

Somos parte de la transición energética, innovando y ofreciendo alternativas sostenibles para construir un mejor y moderno sistema eléctrico, amplificando el uso de energía eléctrica baja en carbono en nuestras zonas de concesión, acompañando el recambio energético y asegurando el suministro en zonas aisladas o remotas.

### ▶ OPERACIÓN RESPONSABLE

Junto a nuestros colaboradores, proveedores y contratistas, operamos con integridad y sostenibilidad día a día, para transmitir y suministrar energía a nuestros clientes, entregando un servicio seguro, moderno y de calidad.

#### GARANTIZANDO EL ACCESO Y SERVICIO CONTINUO

Acceso de energía a lugares remotos  
Continuidad operacional, calidad de la infraestructura y eficiencia operacional  
Gestión de riesgos y contingencias

#### OFRECIENDO ALTERNATIVAS SOSTENIBLES PARA UNA TRANSICIÓN ENERGÉTICA

Soluciones /servicios /productos para impactar menos al medioambiente, cambio climático y a menor costo  
Descontaminación/recambio de energía combustible a eléctrica

#### APORTANDO A UN MEJOR Y MODERNO SISTEMA ELÉCTRICO

Innovación, transformación digital y tecnología  
Nuevos negocios



## COMPROMISOS CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son una iniciativa global liderada por las Naciones Unidas que busca abordar los desafíos socioeconómicos, ambientales y de gobernanza a nivel mundial. Son 17 ODS en total y tienen como objetivo proporcionar una guía y un marco de acción para que los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y otros actores trabajen de manera conjunta para lograr un desarrollo sostenible en todo el mundo.

PILAR	ODS	ÁMBITO DE ACCIÓN	AVANCES 2022
OPERACIÓN RESPONSABLE		Transparencia, ética y cumplimiento	1.402 personas capacitadas en el Modelo de prevención de delitos (MDP) 2022.
		Gobernanza de la sostenibilidad	Actualización de nuestra estrategia de sostenibilidad.
		Cumplimiento regulatorio y normativo	Reconocimiento Generación Empresarial al Compromiso con la Integridad 2022, Barómetro de Valores e Integridad Organizacional (BVIO) de la Fundación Generación Empresarial.
		Clima, flexibilidad y estabilidad laboral	3er puesto en el ranking GPTW 2022, que destaca a las mejores empresas para trabajar en Chile.
		Salud y seguridad de nuestros colaboradores	-37% de accidentes en comparación al periodo anterior.
		Equidad de género, diversidad e inclusión	1.520 hrs. de capacitación en materia de diversidad e inclusión.
		Buenas relaciones con sindicatos	68,8% de colaboradores sindicalizados.
		Seguridad, desarrollo y mejora de estándares a contratistas y proveedores	96% de cumplimiento en Plan contratistas 2.0, que tiene como objetivo mejorar la competitividad de las empresas contratistas.
		Pago a proveedores	Elaboración de Política General Macro, la que deriva en políticas específicas y que se operativizan en los contratos implementados con las empresas contratistas.
		Evaluación de contratistas y proveedores	82% de trabajadores de empresas contratistas, indicaron sentirse feliz en su trabajo, según encuesta de satisfacción de contratistas 2022.

PILAR	ODS	ÁMBITO DE ACCIÓN	AVANCES 2022
SINTONÍA CON EL TERRITORIO Y MEDIOAMBIENTE		Desarrollo local con foco en mujeres emprendedoras	172 personas beneficiadas por programa Mujeres con Energía.
		Somos Vecinos	1.750 personas beneficiadas por programa Somos Vecinos.
		Programas sociales	41 mil personas impactadas por 10 programas sociales que se despliegan en seis regiones del país.
		Gestión del impacto ambiental de nuestras operaciones	14 toneladas de pilas recolectadas en 2022.
		Impulsando un modelo circular de gestión de residuos	48,04 hectáreas reforestadas en 2022.
		Medición y reducción de emisiones	El 10% de la capacidad total de generación eléctrica surge en virtud del uso de energías renovables no convencionales.
		Contribuyendo a la resiliencia climática en las comunidades	Nuestro programa "Recambia tu Calor", tiene como objetivo facilitar la transición hacia la calefacción eléctrica en hogares residenciales, reemplazando el uso de leña, gas o parafina.

PILAR	ODS	ÁMBITO DE ACCIÓN	AVANCES 2022
TRANSICIÓN Y AMPLIFICACIÓN ENERGÉTICA		Acceso de energía a lugares remotos	20 proyectos de Electrificación Rural 2022, situados en 28 comunas dentro de las regiones del Biobío, La Araucanía, Los Ríos, Los Lagos y Aysén.
	7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE	Continuidad operacional, calidad de la infraestructura y eficiencia operacional	Disminuciones de tiempos sin suministro eléctrico de un 63,1% en Edelayesen, 29,5% en Saesa y 63,3% en Frontel, en comparación con 2017.
	9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA	Gestión de riesgos y contingencias	6.307 km. ejecutados gracias a nuestro plan de manejo de vegetación, en 2022.
	11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES	Soluciones / servicios / productos para impactar menos al medioambiente, cambio climático y a menor costo	98 centrales conectadas (incluyendo los procesos de ampliación) en calidad de PMGD sumando 293,96 [MW] de potencia instalada, de las cuales el 63,32% corresponden a proyectos de energías renovables no convencionales.
	13 ACCIÓN POR EL CLIMA	Descontaminación / recambio de energía combustible a eléctrica	Durante 2022 hemos avanzado en la implementación de proyectos de energía renovable como: Parques Fotovoltaicos Paranal y Armazones, Planta fotovoltaica El Blanco, ampliación del Parque Eólico Alto Baguales, Ampliación de la central hidroeléctrica El Traro y Battery Energy Storage System.
		Innovación, transformación digital y tecnología	1° lugar en el Ranking de empresas más innovadoras de Chile.
		Nuevos negocios	Implementación de plan estratégico digital, basado en tres pilares: Experiencia, Eficiencia y Nuevos Negocios.



## NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Para alcanzar 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.

En Grupo Saesa, creemos imprescindible el conocernos,

comprender las motivaciones y aspiraciones de nuestros grupos de interés (stakeholders), lo que hacemos considerando diferentes miradas y mecanismos. A nivel internacional y de la industria, revisamos los estándares globales de sustentabilidad, generamos benchmark de la industria energética. Asimismo, reconocemos la mirada de los mismos grupos de interés, internos y externos, por

medio de encuestas de opinión, y a través de la identificación de los focos comunicacionales y publicaciones relacionadas con 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.

	COMO NOS RELACIONAMOS	TEMAS CLAVES	CANAL DE COMUNICACIÓN
<b>INVERSIONISTAS</b>	A través de un enfoque de transparencia, cumplimiento de estándares y comunicación efectiva, lo que contribuye a la confianza y el compromiso a largo plazo de los inversionistas con la empresa, comprometiéndonos con el cumplimiento de regulaciones y estándares de información financiera y no financiera, tanto nacionales como internacionales.	Estrategia sostenible, rentabilidad financiera y desempeño económico, cumplimiento de regulaciones y normativas.	-Reuniones virtuales y presenciales de miembros del Comité Ejecutivo con el Directorio de la compañía. -Reportes e informes periódicos. -Canal de denuncias anónimas. -Memorias financieras y Reporte de sostenibilidad. -Sitio web. -Mailings e informativos. -Comunicados y notas de prensas.
<b>COLABORADORES</b>	Nuestros colaboradores son un grupo clave para Grupo Saesa ya que son quienes hacen posible la operación y son esenciales para garantizar la calidad del servicio, la seguridad en el trabajo y la continuidad del negocio. Es por ello que mantenemos una relación positiva y colaborativa, ambientes de trabajo seguros, saludables y respetuosos, así como oportunidades de desarrollo profesional y personal.	Salud y seguridad, diversidad e inclusión, desarrollo de habilidades para el futuro, Liderazgo, capacitación y desarrollo de carrera.	-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 y reuniones permanentes de los equipos de trabajo. -Evaluación de clima y compromiso. -Canal de denuncias anónimas. -Memorias financieras y Reporte de sostenibilidad. -Sitio web. -Mailings e informativos. -Comunicados y notas de prensas.
<b>CLIENTES</b>	Nos esforzamos por mantener una relación cercana y de calidad con sus clientes, a través de la mejora continua de los servicios, la escucha activa de sus necesidades y demandas, y el compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social. Esto gracias a una fuerte cultura de servicio al cliente y soluciones eficientes y personalizadas a sus clientes.	Salud y seguridad, plazo de pago, desarrollo de tecnología, estrategia sostenible, rentabilidad financiera y desempeño económico, cumplimiento de regulaciones y normativas.	-Encuestas de satisfacción. -App móvil, sucursal virtual, centro de atención telefónica, oficinas atención integral. -Canal de denuncias anónimas. -Memorias financieras y Reporte de sostenibilidad. -Sitio web. -Mailings e informativos. -Comunicados y notas de prensas.
<b>CONTRATISTAS Y PROVEEDORES</b>	Nuestra relación con proveedores y contratistas se basa en el establecimiento de contratos y acuerdos de colaboración que incluyen normas y expectativas de responsabilidad social y ambiental en toda nuestra operación, además de trabajar en colaboración en iniciativas de desarrollo sostenible de estos grupos de interés, como también en implementar prácticas responsables en la cadena de suministro.	Salud y seguridad, diversidad e inclusión, desarrollo de habilidades para el futuro, Liderazgo, capacitación y desarrollo de carrera.	-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. -Encuestas de clima organizacional y encuestas de evaluación. -Canal de denuncias anónimas. -Memorias financieras y Reporte de sostenibilidad. -Sitio web. -Mailings e informativos. -Comunicados y notas de prensas.

	COMO NOS RELACIONAMOS	TEMAS CLAVES	CANAL DE COMUNICACIÓN
<b>REGULADOR</b>	El regulador es un grupo de interés clave para Grupo Saesa, ya que es responsable de supervisar y regular la industria eléctrica. El cumplimiento de las regulaciones es fundamental para la operación y la sostenibilidad a largo plazo de la empresa. Además buscamos desarrollar instancias como fuente de retroalimentación y orientación para la innovación y el desarrollo de la empresa y la industria.	Cumplimiento de regulaciones y normativas, desarrollo de infraestructuras, educación, mejora de en infraestructura de salud, promoción del emprendimiento y patrimonio local, cumplimiento ambiental.	-Reuniones con la autoridad en el marco de los diferentes procesos regulatorios y normativos anuales. -Memorias financieras y Reporte de sostenibilidad. -Sitio web. -Mailings e informativos. -Comunicados y notas de prensas.
<b>AUTORIDADES</b>	Mediante la participación en procesos de consulta y diálogo, buscamos entender las preocupaciones de estos grupos de interés y tomar medidas para abordarlas, además del trabajo en colaboración con gobiernos y ONG en proyectos sociales y de desarrollo comunitario.	Cumplimiento de regulaciones y normativas, desarrollo de infraestructuras, educación, mejora de en infraestructura de salud, promoción del emprendimiento y patrimonio local, cumplimiento ambiental.	-Plan de reuniones periódicas. -Memorias financieras y Reporte de sostenibilidad. -Sitio web. -Mailings e informativos. -Comunicados y notas de prensas.
<b>COMUNIDADES</b>	Nuestra relación con las comunidades vecinas se basa en la participación y el diálogo, buscando entender sus necesidades, expectativas y construir relaciones de confianza y respeto mutuo. Además, invertimos en programas de desarrollo comunitario, educación y salud, con el fin de apoyar el crecimiento económico y mejorar la calidad de vida de las comunidades locales.	Empleo local, desarrollo de infraestructuras, educación, promoción del deporte y el emprendimiento.	-Programas sociales y medioambientales dirigidos a la comunidad y la participación ciudadana anticipada frente a proyectos. -Reuniones permanentes y relacionamiento comunitario. -Integración de mesas de diálogo. -Canal de denuncias anónimas. -Memorias financieras y Reporte de sostenibilidad. -Sitio web. -Mailings e informativos. -Comunicados y notas de prensas.
<b>MEDIOS DE COMUNICACIÓN</b>	Los medios de comunicación son una fuente importante de retroalimentación, además de ser un canal de comunicación relevante para nuestras comunidades, permitiéndonos proporcionar información valiosa sobre las preocupaciones y opiniones de la comunidad y los clientes, lo que nos permite mejorar nuestras estrategias y operaciones.	Estrategia sostenible, rentabilidad financiera y desempeño económico, cumplimiento de regulaciones y normativas, seguridad y calidad del suministro eléctrico, sostenibilidad, innovación y tecnología.	-Entrevistas. -Canal de denuncias anónimas. -Memorias financieras y Reporte de sostenibilidad. -Sitio web. -Mailings e informativos. -Comunicados y notas de prensas.

## PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS A NUESTRA GESTIÓN EN 2022

### RECONOCIMIENTO AL COMPROMISO CON LA INTEGRIDAD 2022

Grupo Saesa fue merecedor por cuarto año consecutivo, del “Reconocimiento Generación Empresarial al Compromiso con la Integridad 2022”, 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.



### GRUPO SAESA: SE CONSOLIDA COMO UNA DE LAS MEJORES EMPRESAS PARA TRABAJAR EN CHILE

Gracias a una cultura basada en las personas, durante el 2022, Grupo Saesa obtuvo el tercer puesto en el ranking GPTW, que destaca a las mejores empresas para trabajar en Chile.

Un gran logro para los más de 1.500 trabajadores de Grupo Saesa, que desde el inicio de su participación en el ranking GPTW -en el año 2013- no ha dejado de avanzar año tras año hasta incluso haber logrado el primer lugar en 2021.

Grupo Saesa se consolida en el grupo de las mejores empresas para trabajar en Chile, incluso a nivel Latinoamericano, gracias a sus excelentes posiciones obtenidas en otras encuestas, como GPTW para mujeres y GPTW en Latinoamérica.



# GOBIERNO CORPORATIVO

## NUESTRO DIRECTORIO

Durante el ejercicio 2022, el Directorio de Inversiones Eléctricas del Sur S.A. y sus empresas filiales está compuesto por ocho integrantes. Cargos que tienen una duración de dos años, pudiendo ser reelegidos. Actualmente, el 62% de los integrantes del Directorio cuenta con menos de tres años en esa posición.

Durante 2022 nuestro Directorio contó con los siguientes miembros:



### PRESIDENTE

Jorge Lesser García-Huidobro  
Ingeniero Civil  
Chileno - Rut 6.443.633-3  
Fecha nombramiento: 11/05/2022



### VICEPRESIDENTE

Iván Díaz-Molina  
Ingeniero Civil  
Chileno - Rut 14.655.033-9  
Fecha nombramiento: 11/05/2022

## DIVERSIDAD DEL DIRECTORIO

RANGO DE EDADES (AÑOS)	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Menores a 30 años	-	-	-
Entre 30 y 40 años	1	2	3
Entre 41 y 50 años	1	-	1
Entre 51 y 60 años	1	1	2
Entre 61 y 70 años	2	-	2
Mayor a 70 años	-	-	-

ANTIGÜEDAD (AÑOS)	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Menor a 3 años	2	3	5
Entre 3 y 6 años	-	-	-
Entre 6 y 9 años	-	-	-
Entre 9 y 12 años	2	-	2
Mayor a 12 años	1	-	1

NACIONALIDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CHILENA	2	1	3
EXTRANJERA	3	2	5

**EL 37% DE LOS INTEGRANTES DEL DIRECTORIO CORRESPONDEN A MUJERES Y EL 62% SON EXTRANJEROS.**



### DIRECTOR TITULAR

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



### DIRECTOR TITULAR

Luz Granier  
Ingeniero Comercial  
Chilena - Rut 7.040.317-K  
Fecha nombramiento: 17/08/2022



### DIRECTOR TITULAR

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



### DIRECTOR TITULAR

Shama Naquashbandi  
Abogada Extranjera  
Fecha nombramiento: 17/08/2022



### DIRECTOR TITULAR

Stephen Best  
Contador Público Extranjero  
Fecha nombramiento: 17/08/2022



### DIRECTOR TITULAR

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

**GERENTE GENERAL**

Francisco Alliende Arriagada / Ingeniero Comercial  
RUT 6.379.874-6 / Fecha nombramiento 1 de febrero 2012

**GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

Diego Molina Henríquez / Ingeniero Civil Industrial  
RUT 9.906.254-1 / Fecha nombramiento 1 de marzo 2022

**GERENTE DE FINANZAS**

Mauricio Núñez Villalobos / Ingeniero Civil Industrial  
RUT 15.364.050-5 / Fecha nombramiento 1 de marzo 2022

**GERENTE DE GESTIÓN**

Cristián Quintana Rubio / Ingeniero Civil de Industrias con mención en Electricidad  
RUT 10.175.877-K / Fecha nombramiento 1 de marzo 2022

**GERENTE LEGAL**

Sebastián Sáez Rees / Abogado  
RUT 8.955.392-K / Fecha nombramiento 1 de octubre 2007

**GERENTE DE PROYECTOS DE DISTRIBUCIÓN**

Paolo Rodríguez Pinochet / Ingeniero Eléctrico  
RUT 13.199.851-1 / Fecha nombramiento 1 de diciembre 2018

**GERENTE DE REGULACIÓN**

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

**GERENTE DE PERSONAS**

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

**GERENTE DE DESARROLLO DE NEGOCIOS**

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

**GERENTE DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA, GESTIÓN Y RIESGOS**

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

**GERENTE DE DISTRIBUCIÓN**

Leonel Martínez Martínez / Ingeniero Eléctrico  
RUT 14.556.330-5 / Fecha nombramiento 1 de septiembre 2021

**GERENTE DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

Patricio Velásquez Soto / Ingeniero en Prevención de Riesgos  
RUT 12.540.271-2 / Fecha nombramiento 1 de junio 2023

**DIRECTOR DE AUDITORÍA INTERNA**

Jorge Castillo Quiroz / Contador Auditor  
RUT 7.759.917-7 / Fecha nombramiento 1 de octubre 2013

**SUBGERENTE DE REGULACIÓN**

Jorge Muñoz Sepúlveda / Ingeniero Civil Electricista  
RUT 11.694.983-0 / Fecha nombramiento 1 de septiembre 2009

**GERENTE DE CLIENTES**

Bárbara Boekemeyer Slater / Ingeniero Civil Industrial  
RUT 12.747.160-6 / Fecha nombramiento 1 de abril 2018

**GERENTE DE EXPLOTACIÓN**

Diego Moenne-Loccoz / Contador Público y Auditor  
RUT 12.708.537-4 / Fecha nombramiento 1 de enero 2018

**GERENTE DE ASUNTOS CORPORATIVOS Y SUSTENTABILIDAD**

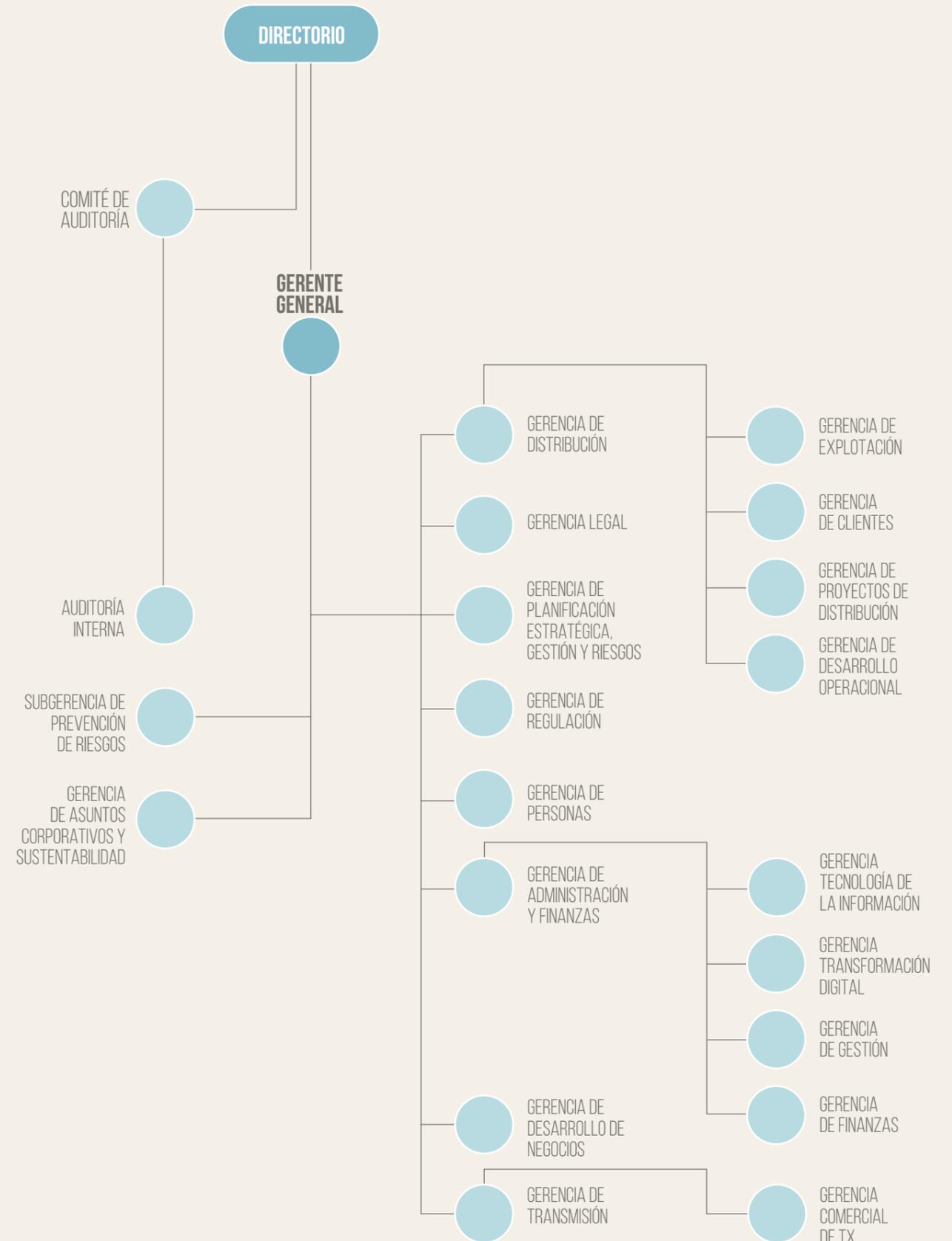
Alondra Leal Maldonado / Ingeniero Comercial  
RUT 12.421.730-k / Fecha nombramiento 1 de junio 2023

**GERENTE DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

Cristián Ricardo Venegas Espinoza / Ingeniero Comercial  
RUT 9.908.526-6 / Fecha nombramiento 7 de noviembre 2022

**GERENTE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN**

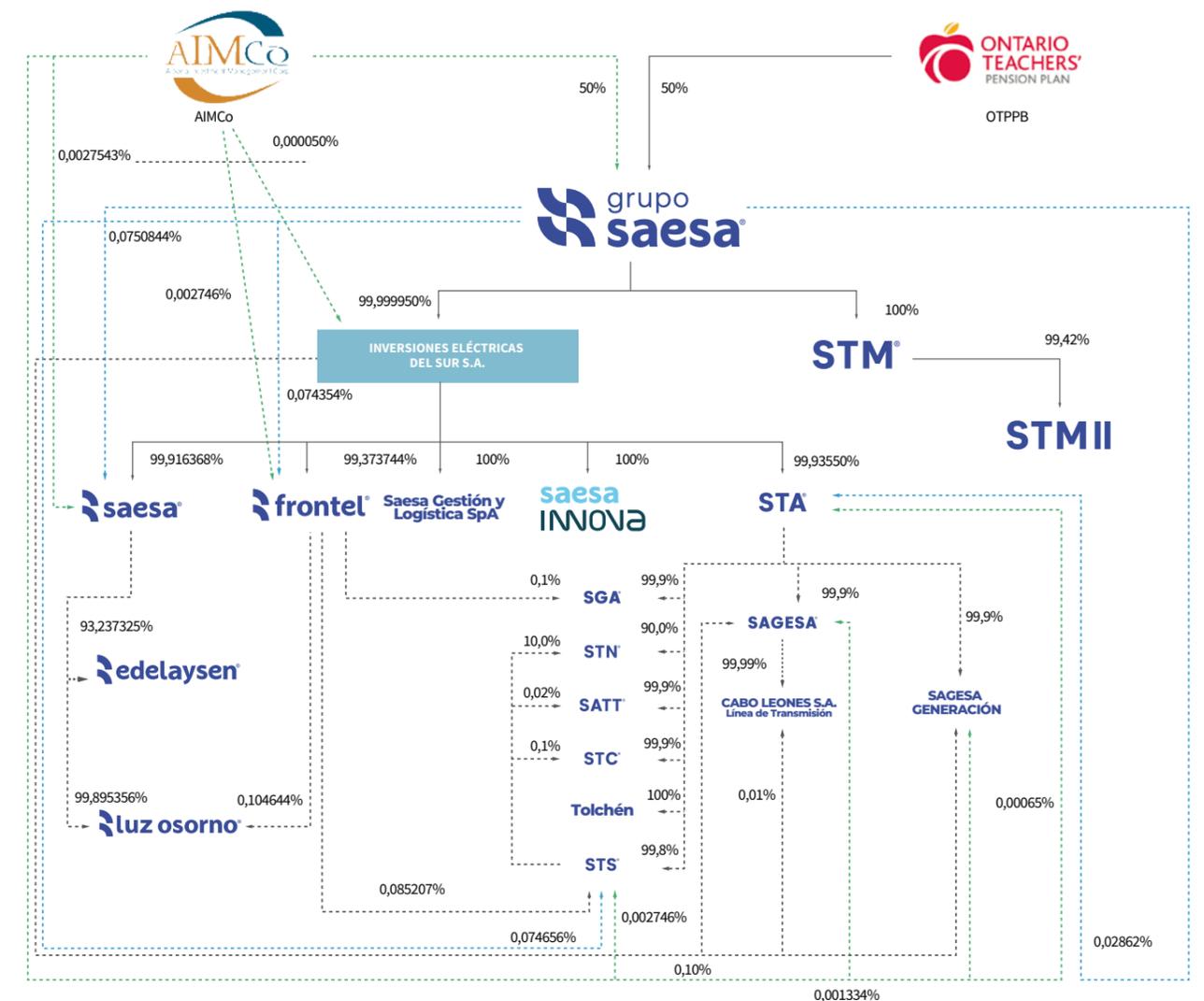
Sergio Sánchez Ríos / Ingeniero en Informática  
RUT 13.257.722-6 / Fecha nombramiento 23 de marzo 2020



# ESTRUCTURA DE PROPIEDAD Y CADENA DE SUMINISTRO



Al 31 de diciembre de 2022 la estructura de la propiedad es la siguiente:



Grupo Saesa se origina bajo el liderazgo y compromiso de los fondos canadienses Ontario Teachers' Pension Plan Board (OTPPB) y Alberta Investment Management Corp (AIMCo), operando en la generación, transmisión y distribución de energía en Chile. Adicionalmente contamos con negocios no regulados por parte de Saesa Innova.

Grupo Saesa congrega a Inversiones Eléctricas del Sur S.A., y a la Sociedad Transmisora Metropolitana SpA (STM).

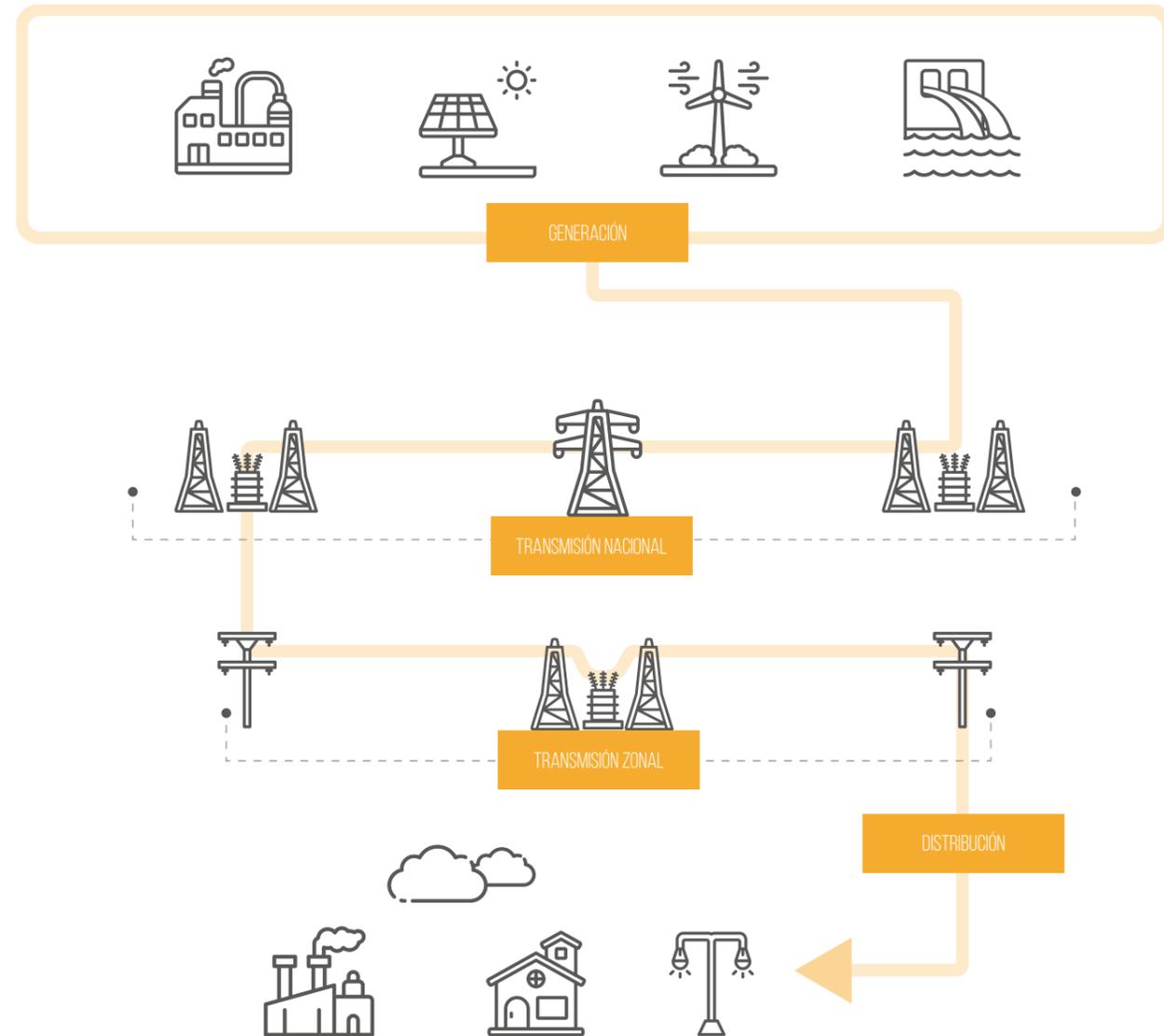
Inversiones Eléctricas del Sur S.A., agrupa a nuestras cuatro

empresas de distribución, una empresa de generación y una de comercialización, con alcance en las regiones de Antofagasta, Atacama, Ñuble, BíoBío, Araucanía, Los Ríos, Los Lagos y Aysén.

Por su parte, Sociedad Transmisora Metropolitana SpA, representa el negocio de transmisión de la sociedad, y es la resultante de la adquisición por parte de nuestros accionistas de Enel Transmisión Chile S.A. Por lo tanto, Grupo Saesa es el tercero en este segmento de la industria, logrando un alcance territorial hasta la Región Metropolitana.

## NUESTRAS FILIALES

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.



Contamos con diversas empresas operativas, encargadas de la distribución 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 Aisén S.A. (Edelaysen).

Asimismo, tenemos una sociedad ligada a la transmisión de energía eléctrica, a través de la Sociedad Transmisora Metropolitana SpA.

Finalmente, contamos con una empresa comercializadora de energía eléctrica, mediante 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.

Por medio de todas estas empresas impulsamos un Chile moderno, iluminado y verde. Nuestra oficina central está ubicada en la ciudad de Osorno.

## COBERTURA GEOGRÁFICA DE EMPRESAS OPERATIVAS

**frontel**

REGIÓN	OFICINAS
Del Bío Bío	23
De La Araucanía	22

**saesa**

**luz osorno**

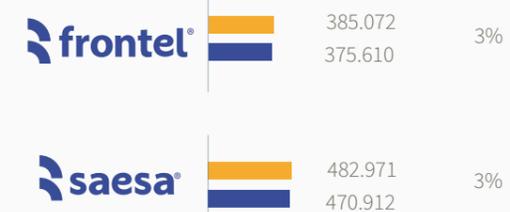
REGIÓN	OFICINAS
De Los Ríos	11
De Los Lagos	21

**edelaysen**

REGIÓN	OFICINAS
Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo	12

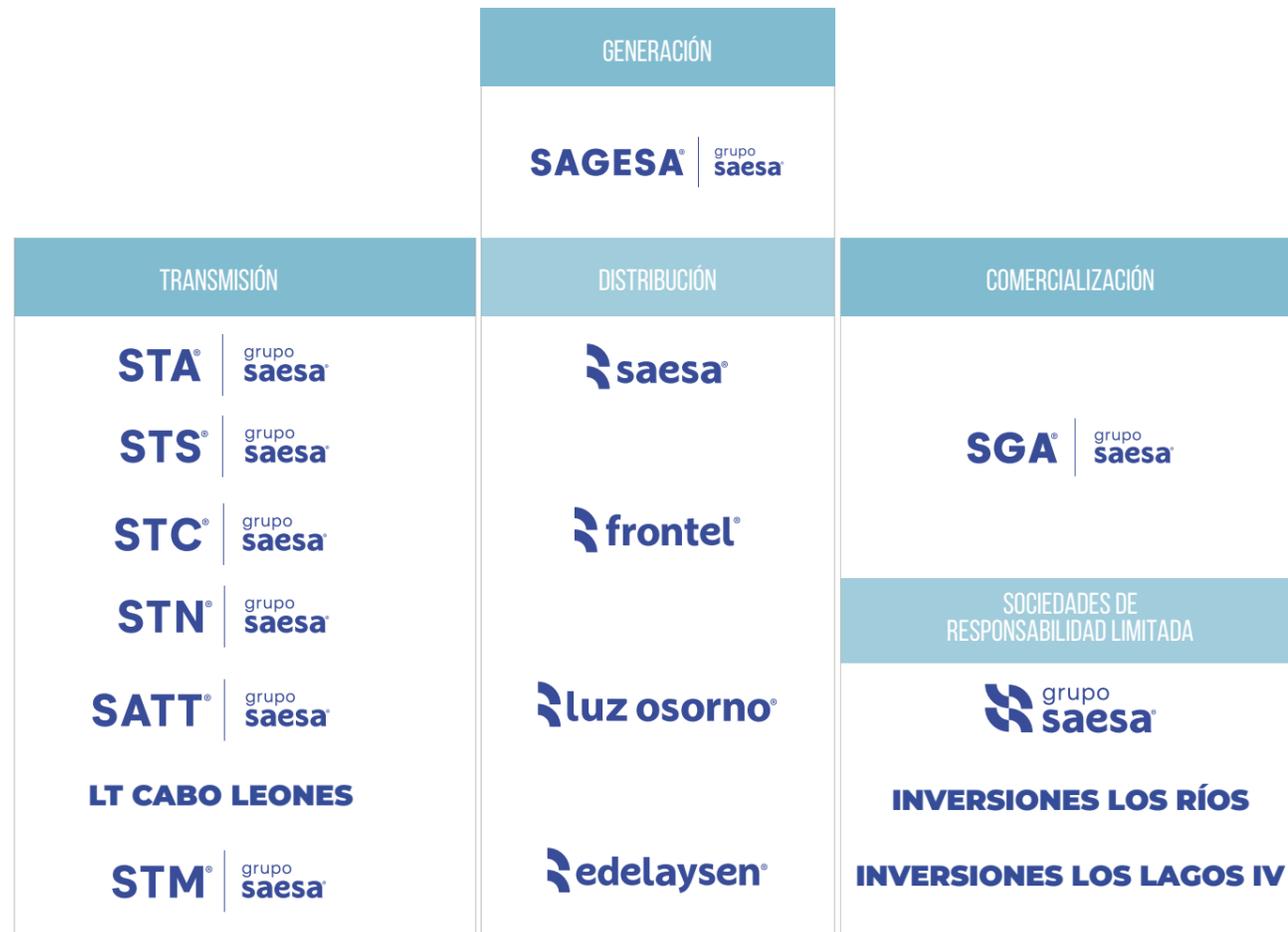
CLIENTES NEGOCIO DISTRIBUCIÓN

2022 ■ 2021 ■ VAR %



VAR %





Saesa Innova Soluciones Spa es una de las filiales de Grupo Saesa, una unidad de negocio que busca generar valor agregado a nuestros clientes, a través de una amplia gama de soluciones energéticas para las industrias, empresas e instituciones.

Nuestras soluciones se basan en un mix estratégico de servicios especializados con capacidad de integración, donde encontramos plantas fotovoltaicas, sistema de almacenamiento con baterías,

arriendo de grupos electrógenos, comercialización de energía, construcción de líneas eléctricas aéreas y soterradas, iluminación eficiente y soluciones fotovoltaicas, entre otras.

Buscamos ser socios estratégicos de nuestros clientes, diseñando soluciones energéticas integradas y a medida de su propósito, asesorándolos en su transformación energética, para construir un presente y futuro más eficiente y así

garantizar un desarrollo más sostenible.

Durante el 2022, avanzamos en generar soluciones y servicios para los procesos constructivos para la gran minería, además del cierre de importantes proyectos fotovoltaicos con Louisiana Pacific, y la implementación de brigadas exclusivas para Saesa.

COMPROMISO CON EL MARCO REGULATORIO

Desde el año 1982, la industria eléctrica nacional se encuentra regulada, principalmente, por el Decreto con Fuerza de Ley N°1/82 también llamada Ley General Sobre Servicios Eléctricos (LGSE), y la reglamentación orgánica de dicha Ley contenida en el Decreto Supremo N°327/97. Desde su publicación, se han realizado múltiples modificaciones con positivos impactos en el sector, los cuales incentivaron el nivel de inversión, regulando a su vez el proceso de obtención de contratos de compra de energía por parte de las distribuidoras para satisfacer el consumo.



# TRANSPARENCIA EN PRIMER LUGAR

Las empresas pertenecientes a Grupo Saesa han internalizado valores y compromisos que buscan fomentar una cultura empresarial que, además de dar cabal cumplimiento a los mandatos legales y reglamentarios que le son aplicables, implique que tanto las compañías como sus trabajadores y colaboradores se comporten de manera ética, transparente e íntegra en todos los ámbitos de su actuar.

Esta mentalidad se ha materializado en una serie de iniciativas, instrumentos, y políticas internas entre las cuales destacan la adopción e implementación de un Modelo de Prevención de Delitos y un Sistema de Gestión de Compliance.

## MODELO DE PREVENCIÓN DEL DELITO

En Grupo Saesa 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, modelo que se ha ajustado en función de la incorporación de nuevos delitos que dictamine la ley.

A la cabeza del Modelo se encuentra el Encargado de Prevención de Delitos, quien ha sido especialmente designado para estos efectos por el Directorio de la Sociedad. El Encargado es autónomo respecto de la administración, cuenta

con los recursos económicos y medios materiales suficientes para su desempeño y reporta, al menos semestralmente, al Directorio respecto del estado del Modelo.

En abril de 2021, solo un mes después de la última actualización del Modelo, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.325 de migración y extranjería, la cual endurece la pena aplicable al delito de trata de personas y lo incorpora, a su vez, al catálogo de delitos de la Ley N° 20.393. Igualmente, en enero de 2022 se incluyen los delitos tipificados en el Título II de la Ley N° 17.798 sobre Control de Armas. Unos meses más tarde, en junio de 2022, se publica la Ley N° 21.459 sobre delitos informáticos, sumando al ya abultado listado de delitos de la Ley 20.393 los siguientes: i) ataque a la integridad de un sistema informático; ii) acceso ilícito; iii) interceptación ilícita; iv) ataque a la integridad de los datos informáticos; v) falsificación informática; vi) receptación de datos informáticos; vii) fraude informático; viii) abuso de dispositivos.

Finalmente, mediante la dictación de la Ley N° 21.448, de 27 de septiembre de 2022, se modifica el Código Penal y el Código Procesal Penal para tipificar el delito de sustracción de madera y habilitar el uso de técnicas especiales de investigación para su persecución, incorporándolo como uno más de aquellos susceptibles de generar la responsabilidad penal de la empresa.

Dado los sucesivos cambios al estatuto original de responsabilidad penal de las personas jurídicas, en Grupo Saesa nos encontramos en un acabado proceso de revisión de las matrices de riesgos relacionados a la eventual comisión de delitos, a fin de actualizar el Modelo de Prevención de Delitos.

Sumado a lo anterior se encuentra la adopción de una serie de medidas preventivas que aseguran que la Compañía se adecúa efectivamente al nuevo escenario político, social, sanitario y económico que vive el país, manteniendo siempre su alto estándar de integridad.

Desde la implementación del referido Modelo, Grupo Saesa se ha preocupado de capacitar a su personal interno y también a los trabajadores de sus 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. Durante el año 2022 se han retomado paulatinamente las capacitaciones y encuentros formativos presenciales.

El proceso anual de capacitación e-learning sobre la Ley 20.393 aplicado a todos los trabajadores propios finalizó el 2022 con una tasa de aprobación del 99%, la más alta desde que se implementó el curso. Por su parte, gracias al desarrollo del plan estratégico denominado Plan Contratistas, el cual aborda aspectos de compliance e

integridad en el eje de “gestión”, logramos capacitar en la materia a más de 800 contratistas pertenecientes a 21 empresas prestadoras de servicios.

Con el propósito de asegurar que el Modelo de Prevención de Delitos cumpla cabalmente con las exigencias impuestas por la ley y garantizar así su plena eficacia, nos hemos sometido a un proceso de revisión desde 2014, año desde el cual se

había obtenido una certificación con una vigencia anual. En el año 2020 Grupo Saesa obtuvo, por primera vez, la certificación del Modelo por un periodo de 2 años para todas sus empresas. Ya en 2022, y según lo planificado, Feller Rate otorgó una nueva certificación al Modelo de Prevención de Delitos de las empresas del Grupo Saesa, con una vigencia de 2 años. Este modelo está enmarcado en el Sistema de Gestión de Compliance de la compañía.

De esta forma, hoy Grupo Saesa da cuenta de un Modelo de Prevención de Delitos sólido y eficaz, que cumple cabalmente con cada una de las exigencias impuestas por la ley, lo que asegura un control adecuado para prevenir conductas ilícitas al interior de la compañía, permitiendo que la integridad se mantenga como uno de los pilares del trabajo diario que en ella se realiza.

EN MARZO SE PUBLICÓ LA 6TA VERSIÓN ACTUALIZADA DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS DEL GRUPO SAESA, EN LA CUAL SE INTRODUJERON LOS NUEVOS DELITOS DE LA LEY 20.393. FELLER RATE OTORGÓ UNA NUEVA CERTIFICACIÓN AL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO SAESA, CON UNA VIGENCIA DE 2 AÑOS.

## CAPACITACIONES EN EL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS (MDP) 2022

**1.402** Personas capacitadas.

**1.402** Horas de capacitación.

**1 hr.** Promedio de horas de capacitación por persona.



## SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE

Desde el año 2017, Grupo Saesa despliega un Sistema de Gestión de Compliance, el cual reúne un conjunto de políticas, procedimientos, acciones e iniciativas de gestión organizacional. Su objetivo es la adopción de buenas prácticas que permitan dar cumplimiento a las leyes vigentes y a los principios éticos y de integridad que promueve la sociedad, y que posibiliten reducir el riesgo de la comisión de hechos que pudiesen revestir carácter de delito.

Para Grupo Saesa, “compliance” es mucho más que el cumplimiento de normas y estándares. Implica la creación de una cultura de integridad y ética corporativa que guía el comportamiento y la toma de decisiones de todos los trabajadores de la organización, otorgándole un sello distintivo en la manera de enfrentar sus lineamientos y objetivos estratégicos de cara a todos sus stakeholders.

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.

En esa línea, Grupo Saesa realizó transformaciones dentro de su organigrama y sus procesos, de manera de enfocar todas sus acciones en un marco ético común, que está definido de acuerdo con ciertos principios básicos, particularmente aquellos plasmados en las Normas de Integridad.

De esta forma, la creación orgánica y funcional de la Unidad de Cumplimiento en 2017, bajo los parámetros y lineamientos de la Alta Dirección, hoy está convertida y potenciada en un área dependiente de la Gerencia Legal. Ésta lidera un sistema de gestión que busca ser el motor de cambio para la implementación de buenas prácticas, en todos los ámbitos en que el tratamiento eficiente de riesgos así lo aconseje.

El Sistema de Gestión de Compliance dispone de un diseño integral, que incluye el levantamiento de riesgos, su gestión, monitoreo de mitigadores y reporte semestral al Directorio, así como planes anuales de capacitación y difusión creados para fomentar, promover y

reforzar las conductas de cumplimiento en materias declaradas como prioritarias, según el alcance establecido en la Política de Compliance. Los elementos de este Sistema de Gestión dan cuenta del compromiso organizacional con la eficiencia y la mejora continua, que comprometa a toda la organización en el fortalecimiento de una cultura de cumplimiento, transparencia, integridad y respeto de los estándares éticos que la compañía promueve.

En detalle, durante el año 2022 se realizaron 36 actividades formativas a las que asistieron más de 6 mil participantes, entre los que se cuentan trabajadores propios y personal contratista, y que se traducen en 6.613 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.

Entre las temáticas abordadas por el plan anual de capacitaciones de compliance destacan:

## PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES DE COMPLIANCE

En el marco del plan anual de capacitaciones en compliance se llevaron a cabo 36 jornadas de formación, tanto de manera presencial como online, abarcando a trabajadores propios y contratistas. Las temáticas abordadas comprenden:

- Normas de integridad o código de conducta.
- Anticorrupción.
- Libre competencia.
- Protección de datos personales.
- Manejo de información confidencial.
- Conflictos de intereses.
- Acoso sexual en el trabajo.
- Cultura de integridad y cumplimiento.

Durante el 2022 Grupo Saesa aceptó, una vez más, el desafío de “medir su integridad” aplicando, por sexto año consecutivo, el Barómetro de Valores e Integridad Organizacional (BVIO), que impulsa la Fundación Generación Empresarial. El objetivo de la encuesta es precisamente medir la percepción que los colaboradores de la Sociedad tienen sobre el estado de la cultura ética y de cumplimiento corporativo, distinguiendo las respuestas según niveles jerárquicos.

Los excelentes resultados obtenidos en el Barómetro, fruto del trabajo diario y mancomunado en la gestión de la ética corporativa, sumado a la entrega de las evidencias solicitadas en la pauta de acreditación, hicieron a Grupo Saesa merecedor de la distinción máxima otorgada, al recibir por cuarto año consecutivo, el “Reconocimiento Generación Empresarial al Compromiso con la Integridad 2022”. Esta vez la compañía fue una de las dos empresas destacadas en la categoría “Trayectoria” de entre las 104 empresas y entidades no empresariales que se sometieron a la evaluación.

Cabe señalar, que actualmente, Grupo Saesa es la única empresa en Chile que ha recibido este reconocimiento durante cuatro años consecutivos, lo que ha sido catalogado por la propia organización del evento como “todo un logro”. Este galardón no hace más que reconocer el trabajo sistemático que año tras año la Sociedad ha venido realizando para promover y difundir la integridad y las buenas prácticas corporativas al interior de la organización.



**36**  
JORNADAS



**3.364**  
PARTICIPANTES



**6.613**  
HORAS DE FORMACIÓN



**98%**  
TASA DE APROBACIÓN  
Curso Normas de Integridad



**99%**  
TASA DE APROBACIÓN  
Curso Ley 20.393

## PROGRAMA DE CAPACITACIÓN COMPLIANCE PARA EMPRESAS CONTRATISTAS

Durante el 2022, en el marco del Plan Contratistas en su eje gestión, se llevaron a cabo diversas iniciativas que configuran el denominado foco "Compliance", cuya finalidad es lograr la bajada de nuestra cultura de integridad y cumplimiento al personal contratista.

Entre las actividades realizadas se distinguen el Programa de Capacitación Compliance exclusivo para las empresas contratistas declaradas como prioritarias en esta primera

etapa y un plan de comunicación y sensibilización en materias tales como conflictos de intereses, corrupción, ética, regalos, etc.

Entre las acciones, se desarrolló un curso específico de compliance de 16 horas, para los representantes de 21 empresas contratistas. Asimismo, se desarrollaron dos capacitaciones dictadas a representantes de empresas contratistas sobre anticorrupción y conflictos de interés.

## PLAN DE DIFUSIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS CORPORATIVAS

El plan de difusión de buenas prácticas corporativas busca sensibilizar, tanto a trabajadores propios como contratistas, sobre diversos aspectos comprendidos en el programa de compliance, tales como: conductas antiéticas, entrega y recepción de regalos, conflictos de

intereses, entre otros. En este contexto, se difundieron 22 iniciativas a través de los diversos canales de comunicación con los que cuenta la compañía: mailing; intranet, videos Saesa informa y WhatsApp, entre otros.

## COMITÉ DE INTEGRIDAD Y CANAL DE DENUNCIAS

En Grupo Saesa contamos con un código de conducta al cual internamente se le denomina Normas de Integridad. Para gestionar su cumplimiento, se cuenta con mecanismos como 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.

[HAZ CLIC AQUÍ PARA VER EL CÓDIGO DE CONDUCTA](#)

## INTEGRIDAD CORPORATIVA

Integridad Corporativa es una plataforma web que permite el registro y la gestión de consultas y/o denuncias de temas relacionados con la ética. Esta plataforma es administrada por una consultora experta en temas de sostenibilidad (Gestión Social), resguardando la confidencialidad y seguridad de los datos, y permite el acceso tanto a colaboradores, contratistas, proveedores, accionistas, clientes, consumidores, clientes, terceras partes, comunidades y público general.

La Integridad Corporativa, además proporciona estadísticas de las problemáticas más recurrentes, facilitando la gestión del equipo responsable de desarrollar investigaciones y dar respuesta a las inquietudes de la organización.

Cada vez que una persona ingresa una consulta o denuncia a través de dicha plataforma, tiene la posibilidad de escoger un consejero de integridad que le brinde la orientación necesaria o sea quien le entregue la retroalimentación que requiere. Asimismo, la plataforma entrega a cada consultante o denunciante un código con el cual es posible que hagan seguimiento del estado de su consulta o denuncia en cualquier momento.

## CANALES DE DENUNCIA

+56 9 96448674

[www.integridadcorporativa.cl](http://www.integridadcorporativa.cl)

CAPACITACIONES EN NORMAS DE INTEGRIDAD	2021	2022
Total de personas capacitadas	2.020	2.280
Total de horas en capacitación	2.020	2.280
Promedio de horas de capacitación	1	1

TOTAL DE DENUNCIAS	2022
Denuncias recibidas	17
Denuncias concluidas (cerradas)	16
Denuncias en análisis (abiertas sin resolución)	1
Plazo promedio de respuesta (días)	16

POR TIPO DE DENUNCIAS	2022
Alcohol y drogas	0
Clima laboral	2
Código de conducta	0
Conflicto de intereses	0
Contratistas y proveedores	0
Fraudes	3
Irregularidades en contrataciones y licitaciones	0
Libre competencia	0
Medio ambiente	0
Recursos humanos	0
Robo / hurto	0
Servicio al cliente	1
Acoso sexual	1
Otras conductas	1
Total	0

## ¿Has recibido alguna vez una propuesta anti-ética?

Existe cierto tipo de ofrecimientos que podrían llegar a configurar actos de corrupción, constituyendo un grave riesgo legal tanto para el colaborador como para la compañía.

¿Sabes en realidad qué hacer frente a una propuesta reñida con la ética?

[Descarga el archivo adjunto](#)





## LIBRE COMPETENCIA

Grupo Saesa tiene un compromiso real y serio de dar cumplimiento a todas las normas que protegen la libre competencia, rechazando enérgicamente todas aquellas conductas anticompetitivas, y fomentando un ambiente y cultura empresarial que promueva las buenas prácticas corporativas.

Como parte de ese compromiso, Grupo Saesa ha elaborado una Política de Libre Competencia y un Manual de

Cumplimiento de la Normativa de Defensa de la Libre Competencia. Ambos documentos conforman un marco regulatorio interno que sirve de base para la gestión de riesgos legales asociados a posibles incumplimientos en la materia, que año a año gestiona, monitorea, alerta y reporta el área de Compliance. Dicho monitoreo se desarrolla por medio de una matriz de riesgos exclusivos de libre competencia, gestionados de manera conjunta con los dueños de los procesos

impactados, y mediante la cual se detectan brechas de cumplimiento y se elaboran planes de mitigación.

Asimismo, se desarrollan capacitaciones a los colaboradores para el cumplimiento de la normativa. Durante el 2022, se logró la participación de 188 trabajadores en dichas capacitaciones.

CAPACITACIONES EN ASPECTOS DE LIBRE COMPETENCIA	2021	2022
Total de personas capacitadas	4.158	188
Total de horas en capacitación	4.158	188
Promedio de horas de capacitación	1	1

## CUMPLIMIENTO LABORAL Y MEDIOAMBIENTAL

El Programa de Compliance de Grupo Saesa aborda materias laborales y también obligaciones ambientales, según la legislación vigente. A nivel laboral, el área de compliance levanta y actualiza anualmente los riesgos relacionados con los procesos de contratación, el teletrabajo, la negociación colectiva y el contrato colectivo de trabajo, analiza su

probabilidad de ocurrencia, su causa y su impacto. En caso de detectar alguna brecha de cumplimiento se elaboran planes de mitigación, cuya implementación se monitorea de forma permanente durante el año.

Actualmente, la compañía cuenta con diversos procedimientos que abordan

la gestión y admisión de personas, el desarrollo de los colaboradores, la gestión de bonos, de beneficios, de préstamos, de clima y de remuneraciones, entre otros.

A continuación, presentamos algunos de ellos.

- Contratar personal.
- Controlar la vigencia de contratos.
- Gestionar ingreso de personal transitorio.
- Pagar remuneraciones.
- Pagar imposiciones del Grupo Saesa.
- Mantener documentación contractual.
- Solicitar bonificación de mano de obra en zona extrema.
- Registrar asistencia en reloj biométrico.
- Gestionar trabajo remoto.
- Tramitar licencias médicas.
- Pagar a terceros y prácticas.
- Gestionar salida. Finiquitar. Plan de retiro voluntario.
- Revisar renta para proceso de compensaciones.
- Confeccionar presupuesto Outlook de remuneraciones y dotación.
- Realizar provisión de bonos.
- Pagar renta accesoria.
- Gestionar beneficios.
- Gestionar préstamos.
- Realizar evaluación de desempeño y recompensa (SEDR).
- Guiar proceso de clima laboral.

Asimismo, la compañía gestiona los riesgos de cumplimiento medioambiental. Para ello, anualmente se levantan y/o actualizan los riesgos detectados a nivel de procesos, como gestión de incidentes de derrame de combustibles y aceites, planes de manejo forestal, seguimiento al cumplimiento de la resolución de calificación ambiental (RCA), elaboración y tramitación de DIA y EIA, tramitación de permisos sectoriales, aplicación de plaguicidas y herbicidas

para el mantenimiento preventivo de roce, entre otros.

La matriz de riesgos es monitoreada permanentemente, y en caso de detectarse brechas de cumplimiento, se elaboran planes de acción tendientes a reducir o mitigar el riesgo y su impacto. La implementación de dichos planes de acción es vigilada permanentemente por el área de compliance, mientras que

su estado de avance es reportado al Directorio semestralmente.

Durante el 2022, Grupo Saesa presentó 10 casos de incumplimiento, de los cuales 5 derivaron en el pago de multas, las que corresponden a infracciones a la Ley de Bosques. Sin embargo, no se presentan incumplimientos significativos.

Nº DE CASOS DE INCUMPLIMIENTO	CASOS QUE DERIVARON EN MULTAS 2022		CASOS QUE DERIVARON EN MULTAS PERIODOS ANTERIORES		CASOS QUE DERIVARON EN SANCIONES NO MONETARIAS
	Nº	MONTO TOTAL (\$) PAGADO	Nº	MONTO TOTAL (\$) PAGADO	2022
10	5	\$22.665.696	5	\$8.708.310	5

# GESTIÓN DE RIESGOS

EN GRUPO SAESA CONTAMOS CON UN PROCESO SISTEMÁTICO DE GESTIÓN DE RIESGOS, BASADO EN LOS PRINCIPIOS DE LA ISO 31000 Y EL MARCO DE REFERENCIA COSO, LO QUE HA DETERMINADO LA CREACIÓN DE UN MODELO DE GOBIERNO DEL GRUPO SAESA.



Este Modelo de gobierno es liderado por el Directorio, específicamente el Comité de Directores, la administración, representada en el Gerente General y el Comité de Riesgos Interno, y la organización, es decir, las unidades responsables de estas materias, que son el Área de Riesgos y Auditoría.

La gestión de riesgos en la compañía está enmarcada en 3 grandes grupos de trabajo: Riesgos Estratégicos, Compliance y Riesgos Operacionales, como principales

entes en la materia.

Asimismo, Grupo Saesa cuenta con una Política de Gestión Integral de Riesgos y procedimientos de riesgos estratégicos, que abordan estos temas de manera rigurosa.

Las principales actividades del año tienen relación con mantener un plan de mitigación de los riesgos vigentes con sus distintas etapas de seguimiento, como también reforzar las actividades

en la organización respecto a los temas expuestos. Al mismo tiempo, tienen como objetivo levantar y focalizar nuevas preocupaciones o riesgos que nuestra compañía puede abordar, análisis que realiza el Área Gestión de Riesgos.

Respecto a los procesos formales para la identificación y análisis de los riesgos, en Grupo Saesa se reconocen mecanismos a nivel estratégico, de compliance y operacionales:

## A NIVEL ESTRATÉGICO:

Se realizan reuniones de identificación de preocupaciones que luego se transforman en propuestas de riesgos para presentar y aprobar en los comités de Riesgos de la administración o Directorio. En estas reuniones se establecen los cambios de alcances o derivaciones de nuevas normativas que afecten a la organización y sus procesos, esto finaliza con planes de mitigación a cargo de las gerencias responsables con monitoreo del Área de Gestión de Riesgos.

## EN MATERIA DE COMPLIANCE:

Anualmente se realizan revisiones de las materias priorizadas junto a los dueños de los procesos impactados. Cuando se detecta una brecha de cumplimiento significativa, se encomienda la elaboración de planes de acción cuyo fin es reducir dicha brecha y mitigar el impacto. Del seguimiento de la implementación de los planes de acción respectivos se encarga el Área de Compliance.

## RESPECTO A LOS RIESGOS OPERACIONALES:

Se identifican en la creación o actualización de los procedimientos de trabajo, donde se clasifican según su criticidad y establecen planes según sea la estrategia indicada por el dueño del proceso.

En función de lo anterior, en Grupo Saesa contamos con un programa anual de actividades y tareas de mitigación de riesgos, el que durante 2022 contó con más de 130 tareas y 60 personas involucradas, cumpliendo con el 97% de las actividades planificadas.

Los focos durante 2022, estuvieron centrados en los cambios regulatorios, riesgos de ciberseguridad, reputacionales, liquidez y financiamiento, entre otros. A continuación, detallamos algunos de los riesgos que gestionamos permanentemente.

### SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

- Daño a la imagen, incumplimiento normativo, legal y/o regulatorio.
- Robo y/o fuga de información.
- Indisponibilidad Tecnológica.
- Daño o corrupción a la información (integridad).
- Privacidad de datos.

### LIBRE COMPETENCIA

- Relaciones con competidores (acuerdos horizontales).
- Relaciones con proveedores y clientes (acuerdos verticales y conductas unilaterales).
- Relaciones con empresas relacionadas.
- Prácticas de competencia desleal . Asociaciones gremiales.
- Operaciones de concentración.
- Interlocking .
- Finalmente, se destaca el hecho de que la Compañía cuenta con una Política de Libre Competencia.

### MEDIOAMBIENTE

- Derrame de hidrocarburos.
- Derechos de agua y las nuevas exigencias regulatorias por parte de la DGA.
- Emplazamientos de proyectos en sectores categorizados por el Consejo de Monumentos Nacionales.
- Adicional, se consideran riesgos cuyo impacto en la sociedad se ve reflejado en:
- Retraso de Proyectos y obras.
- Eventuales fallas prolongadas en las redes y equipos de Distribución o Transmisión.
- Convulsión social.
- Posibilidad de incendios forestales con afectación a la comunidad.
- Actos vandálicos a instalaciones críticas.

### SALUD Y SEGURIDAD

- Accidentes de Terceros por electrocución:
- Consiste en accidentes por contacto eléctrico que pueden sufrir algún tercero (distinto a trabajadores de la compañía) tales como clientes o personas que están en cercanía a las líneas o instalaciones de la compañía, cuya causa es la propia negligencia terceros, actos delictuales o posibles deficiencias constructivas y/o de mantenimiento.
- Zona de Riesgo Operacional:
- Riesgo vinculado en asegurar un servicio continuo a los clientes que están insertos en zonas de riesgo operacional, como Arauco Malleco, basado dos principios: garantizar la seguridad de nuestros trabajadores y desarrollar un modelo de relacionamiento que permita realizar faenas u atenciones a los clientes.

Dependiendo de las características de los riesgos, la compañía cuenta con algunas iniciativas que permiten gestionar riesgos específicos, como se describe a continuación:

PLAN VNR RECONOCIMIENTO TARIFARIO	<p>Este plan contempla abordar Políticas y criterios de financiamiento, Manuales y procedimientos, Proceso de ingeniería, Obras y Cierre, Procesos Diagnóstico general del impacto asociado al reconocimiento de VNR Regulatorios, Gestión regulatoria y Rentabilidad del negocio.</p> <p>Este plan permite involucrar a diversas áreas respecto a un proceso clave en la organización.</p>
MODELO DE RELACIONAMIENTO COMUNITARIO EN DOS ZONAS EMBLEMÁTICAS	<p>Este modelo busca generar un marco de trabajo que aborde condiciones de relacionamiento con las comunidades y que garantice la seguridad de los trabajadores en faenas diarias y programadas.</p> <p>Durante el 2022, se avanzó en el vínculo con comunidades como Ercilla, Tirúa, Contulmo, entre otras, donde por años los equipos de terreno no podían ingresar.</p>
CAPACITACIÓN EN ZONA DE RIESGOS	<p>Buscando reforzar las actividades de concientización en materia de riesgos y exposición en zonas operacionales, se capacitó a 600 trabajadores que operan en la Zona de Riesgo Operacional.</p>
BRANDING ESPECIAL DE CAMIONETAS	<p>Buscando generar una identificación con la Compañía, durante la circulación por comunidades y trayectos en la zona, se lograron brandear a 450 móviles, lo que ha permitido disminuir robos y quema de vehículos.</p>
CONCIENTIZACIÓN EN MATERIA DE CIBERSEGURIDAD	<p>Este programa de concientización para todos los trabajadores (internos como contratistas), refuerza las medidas de seguridad a nivel informático, utilizando ideas, folletos cápsulas y recomendaciones.</p>
LEVANTAMIENTO DE RIESGOS	<p>Durante el 2022 se lograron desarrollar 15 reuniones de acompañamiento metodológico a los Ejecutivos de la compañía para identificar nuevas preocupaciones en temas vigentes.</p>
ANÁLISIS TRIMESTRAL DE RIESGOS	<p>Reporte al comité de Directorios al menos 3 veces al año donde se indican los principales hechos de cada riesgo estratégico y su comportamiento a nivel metodológico (residual), KRI y avance de planes de mitigación.</p>



# CON NUESTROS CLIENTES AL CENTRO

## CAPÍTULO DOS

LLEGANDO A CADA RINCÓN DE CHILE  
IMPULSANDO LA MEJOR EXPERIENCIA  
SEGURIDAD PARA NUESTROS CLIENTES

# LLEGANDO A CADA RINCÓN DE CHILE

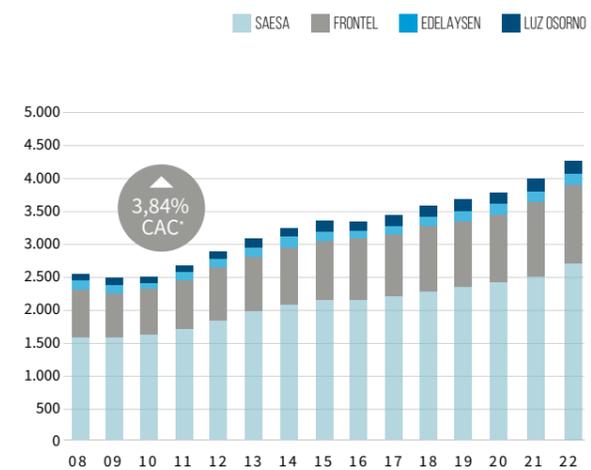
Grupo Saesa es una sociedad de servicios públicos, que brinda electricidad a diversas regiones de Chile, operando la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica. En términos geográficos, el alcance de las operaciones del Grupo se extiende por gran parte del país, principalmente en la zona sur, cubriendo un área de más de 49.997 km<sup>2</sup>, con concesiones en las regiones de Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Región Metropolitana, Libertador General Bernardo O'Higgins, Biobío, La Araucanía, Los Ríos, Los Lagos y Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo.

Saesa es una de sus principales empresas operativas del holding

y está dedicada a la distribución de electricidad en la zona sur, específicamente, desde la Región de la Araucanía hasta la Región de Los Lagos, atendiendo a más de 583 mil clientes. Por su parte, la filial Edelayesen, desarrolla las actividades de generación, transmisión y distribución, abasteciendo de energía eléctrica principalmente a la Región de Aysén.

La generación de energía eléctrica es realizada por las centrales hidroeléctricas y termoeléctricas propiedad de la compañía, mientras que la transmisión y distribución de la energía es llevada a cabo por la red de subestaciones y líneas de alta y baja tensión, que conforman la infraestructura eléctrica de la empresa.

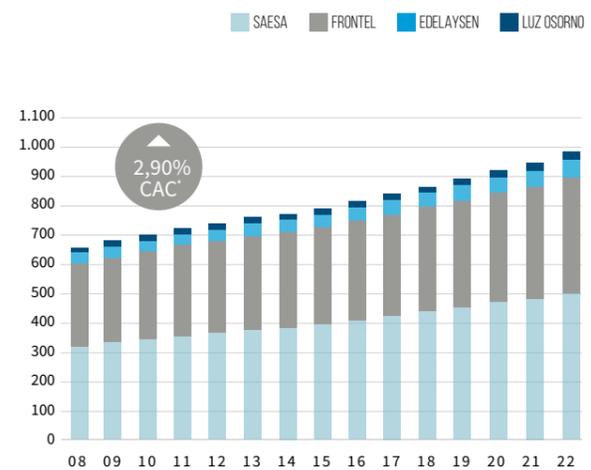
## VENTAS DE ENERGÍA (EN GWh)



Las ventas de energía durante 2022, de Saesa y sus filiales, alcanzaron 4.289 GWh.

\*CAC: Crecimiento anual compuesto.

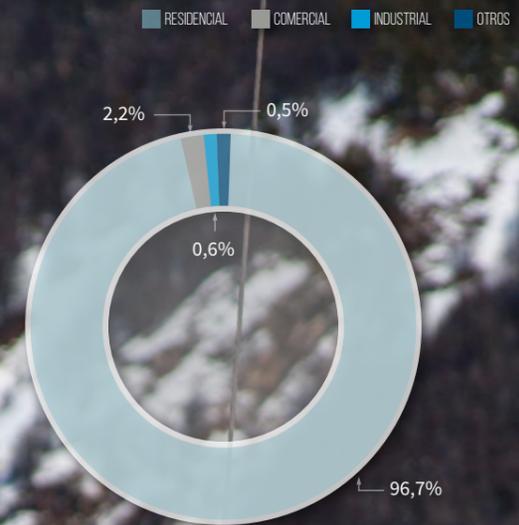
## CLIENTES (EN MILES)



Saesa y sus filiales al cierre del ejercicio 2022 atendían a más de 982 mil clientes.

\*CAC: Crecimiento anual compuesto.

## COMPOSICIÓN DE CLIENTES



## ¿QUIÉNES SON NUESTROS CLIENTES?



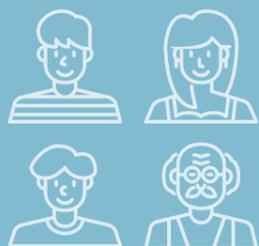
# IMPULSANDO

# LA MEJOR EXPERIENCIA

Uno de nuestros focos estratégicos es mejorar constantemente la experiencia de nuestros clientes, asegurando un servicio de calidad y una atención oportuna. Para ello, hemos impulsado diversos mecanismos y planes, con foco en la digitalización y automatización de nuestros procesos.

Asimismo, contamos con un programa de experiencia del cliente, que busca aumentar su satisfacción entre los +50 - 56 puntos en la encuesta CSAT (Customer Satisfaction Score). Entre las acciones del plan, destaca la digitalización del viaje del cliente, que permite facilitar el acceso y personalizar la interacción con los mismos clientes.

## SATISFACCIÓN Y EXPERIENCIA DE CLIENTES



Todos los esfuerzos por mejorar la calidad de nuestro servicio, mediante la optimización de los procesos operacionales y comerciales de cara al cliente, nos permitieron cerrar el 2022 con indicadores de satisfacción y de experiencia acorde a la meta planificada.

El indicador de satisfacción finalizó el año con un 56%, respecto a la meta. Un importante avance respecto a 2021, con una variación del 81% en comparación al año anterior.

Por su parte, el indicador de experiencia de clientes terminó el periodo en un 54%, alcanzando un porcentaje de cumplimiento del 93% respecto a la meta global. Ambos indicadores medidos como promedio móvil de los últimos seis meses.

Por otra parte, se ha intencionado el uso de analítica avanzada en el marco del programa de eficiencia, para mejorar procesos operacionales como el de pérdida de energía no técnica y los procesos de roce y gestión de la vegetación, incorporando inteligencia a los equipos de negocio, junto a una cultura basada en los datos.

## SATISFACCIÓN Y EXPERIENCIA

INDICADOR (KPI)	AVANCE DEL INDICADOR (KPI) 2022	META / OBJETIVO 2022	% DE CUMPLIMIENTO
Satisfacción de Clientes	56%	50%	112%
Experiencia de Clientes	54%	58%	93%

INDICADOR (KPI)	2021	2022	VAR 2021-2022
Satisfacción de Clientes	31%	56%	81%
Experiencia de Clientes	51%	54%	6%

TOTAL DE RECLAMOS RECIBIDOS	2021	2022	VAR 2021-2022
N° de Reclamos Frontel	5.846	7.918	135%
N° de Reclamos Edelayesen	1.248	1.931	155%
N° de Reclamos Luz Osorno	328	1.370	418%
N° de Reclamos Saesa	5.174	13.598	263%

## MÁS ACCIÓN Y RESOLUCIÓN

### HORAS TOTALES DE INTERRUPCIÓN DE SERVICIO

2021	2022	VARIACIÓN (%) 2021-2022
53,85	49,06	-8,9%

El compromiso de Grupo Saesa con sus clientes se refleja en la permanente inversión y gestión para mejorar la calidad del servicio prestado, es así como los indicadores de calidad han mejorado progresivamente. Estos resultados nos enorgullecen y nos motivan a seguir avanzando con foco en las personas, entregando energía confiable y segura todos los días.



# 80%

DE LOS CLIENTES AFECTADOS POR UN CORTE RECUPERA EL SUMINISTRO EN MENOS DE MEDIA HORA

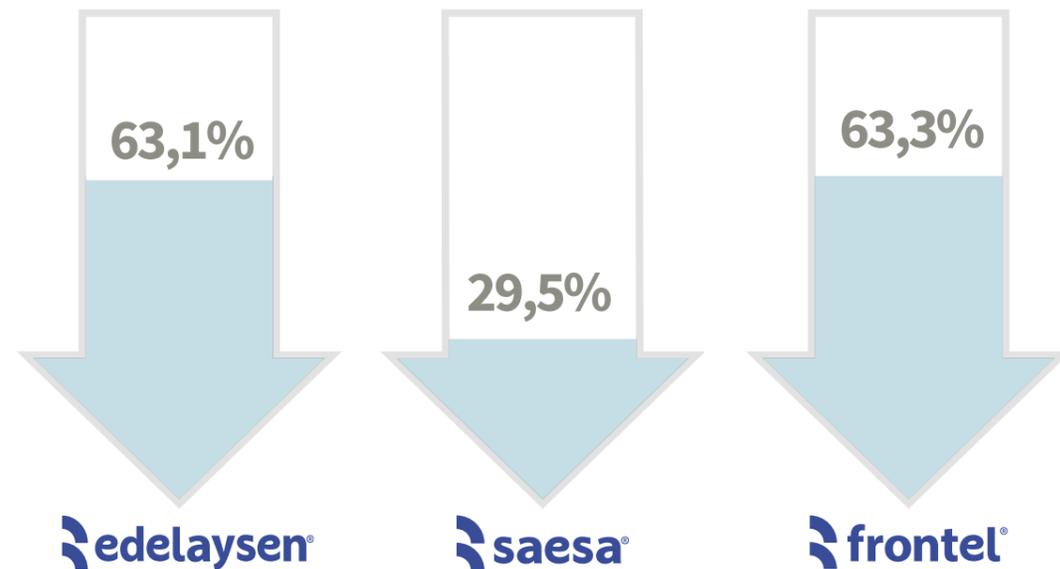
## DISMINUCIÓN DE TIEMPOS SIN SUMINISTRO ELÉCTRICO

Durante 2022, avanzamos en el desempeño anual de la calidad de servicio que entregamos a las personas, lo que se mide por medio de los indicadores globales SAIFI y SAIDI. El primer indicador nos muestra el número de clientes que sufrieron interrupciones del servicio sobre el total de clientes de una determinada área. Mientras que el indicador SAIDI, en tanto, mide el promedio de horas al año sin servicio, entendido como el tiempo promedio de interrupciones que sufren los clientes en una determinada área,

debido a la responsabilidad de sus distribuidoras.

Estos resultados han mejorado sustancialmente en las empresas de Grupo Saesa desde el año 2017 a la fecha. Frontel pasó de 58.9 horas promedio de interrupciones a 26.95 horas en 2022; Saesa, en tanto, de 21.0 horas a 15.84 horas; y Edelaysen, de 34.4 horas promedio a 19.46 horas. Todo esto, gracias al robusto plan de inversión, mantenimiento y gestión operacional implementado.

### DISMINUCIÓN DE TIEMPOS SIN SUMINISTRO ELÉCTRICO (EN RELACIÓN A 2017)



### TIEMPOS SIN SUMINISTRO ELÉCTRICO POR EMPRESA

(EN HORAS)

EDELAYSEN			SAESA			FRONTEL		
2017 (AÑO BASE)	2021	2022	2017 (AÑO BASE)	2021	2022	2017 (AÑO BASE)	2021	2022
34,4	13,9	12,7	21,0	13,4	14,8	58,9	26,4	21,6

Estos resultados son consecuencia de la implementación de un robusto plan de inversiones enfocado, principalmente, en la implementación de equipos de maniobra automática, buscando establecer una red inteligente y flexible, capaz de reducir el número de clientes afectados por una interrupción y el tiempo de esta, mediante transferencia de consumos. Este fortalecimiento de la red nos ha permitido contar con la capacidad de restablecer

el suministro antes de 30 minutos al 80% de los clientes afectados. Un gran logro frente a interrupciones de gran envergadura.

Asimismo, el Plan de Mantenimiento de Líneas y Equipos ha avanzado positivamente en la estrategia preventiva, asociada a la inspección de instalaciones prioritarias y críticas de la red de distribución, con un progreso de más de 10.000 kilómetros de

líneas MT y del 100% de los equipos primarios inspeccionados. Esto se ha logrado gracias a distintas acciones de mantenimiento y renovación de manera oportuna y adecuada, acorde a nuestro

objetivo de contar con un mantenimiento predictivo y de gestión de activos, basado en la condición y/o riesgo.



### PLAN DE MANEJO DE VEGETACIÓN

Durante el 2022 continuamos avanzando el plan de manejo de la vegetación, donde hemos implementado una estrategia que define polígonos troncales, forestales, arranques secundarios y centros urbanos con las variables de criticidad según un levantamiento, todo esto, apoyado por tecnología y recursos humanos especializados (capas satelitales, drones e inspección pedestre), matriz de crecimiento, densidad, análisis histórico de fallas, impacto en indicadores de calidad, y topología de la red, realizando una evaluación trimestral del plan.

En el último periodo logramos la ejecución de 6.307 km. con un presupuesto de MM\$8.800 con 88 brigadas, 6 líneas de mantenimiento mecanizado y la aplicación de herbicida en algunas especies, todos los trabajos según los estándares establecidos en el manual de calidad.

## MÁS DE 570 MEJORAMIENTOS Y MANTENCIONES DE LA RED ELÉCTRICA EN LOS RÍOS

Con el objetivo de continuar mejorando la calidad y continuidad del suministro eléctrico en la Región de Los Ríos, durante 2022 realizamos más de 570 obras de mantenimiento y optimización de la red de distribución eléctrica en la zona. Estas labores se desarrollaron en las distintas comunas de la región, y se enfocaron principalmente en dar mayor tecnología y flexibilidad operacional al sistema eléctrico, así como también fortalecer la red.

Se instalaron equipos re-conectores y desconectores de mando a distancia, que en caso de fallas, ayudan a recuperar en breves minutos el suministro para las familias afectadas.

También se realizó la instalación de nuevos transformadores para efectuar un cambio de nivel de tensión en la comuna de Lanco, el cual mejoró el voltaje de cientos de hogares del sector rural.

Además se llevó a cabo el recambio de postación y cableado en media y baja tensión en distintos puntos de la región, por uno protegido, de mayor tecnología y más resistente, para enfrentar posibles fallas relacionadas con caída de ramas de árboles de gran envergadura, entre otras mejoras.



## PROYECTO PILOTO DE SOTERRADO DE LÍNEAS ELÉCTRICAS EN CHOSHUENCO

Para mejorar la calidad y continuidad del suministro, y prevenir posibles cortes de energía, finalizamos el innovador proyecto piloto de soterramiento de la línea de media tensión rural en el sector de Choshuenco en Panquiulli.

Es así como ejecutamos el soterramiento de 4 mil metros de red desde Mirador Toledo hasta el puente Río Llanquihue, además de la instalación de un nuevo equipo automatizado de control a distancia.

Esto beneficia a 1.750 clientes de las localidades de Puerto Fuy, Neltume y Choshuenco, y evitará incidencias como la caída de árboles sobre el tendido eléctrico, choque a postes o cualquier externalidad que afecte la continuidad del suministro eléctrico.



## EMPATÍA, CERCANÍA Y FLEXIBILIDAD

### PROGRAMA INSPIRA

Nuestros clientes son el núcleo de la estrategia de Grupo Saesa, un compromiso que hemos reforzado con trabajo colaborativo entre las distintas áreas de la empresa, utilizando metodologías ágiles para acelerar el cumplimiento de los objetivos. Ejemplo de ello es el Programa Inspira, que busca mejorar la experiencia de los clientes, siendo la energía la que conecta a las personas y transforma sus vidas.

Inspira comenzó en plena crisis pandémica y ha permitido la implementación de cambios concretos de cara al cliente, a través de una transformación físico - digital. Considera una propuesta de valor basada en los conceptos de “relación y resolución”, incorporando tecnología, pero sin perder los espacios de contacto que los clientes requieren. La propuesta se basa en cinco pilares estratégicos:

1. Simples y autogestionables
2. Información y promesas transparentes
3. Somos expertos, te asesoramos
4. Ágiles al resolver
5. Cercanos y empáticos

Asimismo, establecimos una meta que era un sueño a la vez:

llegar a los 50 puntos de satisfacción en el último trimestre de 2022. Trabajando en equipo y como consecuencia de la exitosa implementación de la metodología de Inspira, logramos superar la meta y cumplir el anhelado objetivo.

Se generaron nuevas plataformas de atención, un nuevo sitio privado y una nueva versión de la aplicación, incorporando al cliente desde el diseño, a través de laboratorios de experiencia, tests y pilotos. Dentro de los viajes, se incorporaron notificaciones del ciclo comercial, se consolidó el Modelo de Atención en Lectura y Reparto, se redefinió el Modelo de Atención de Reclamos, se potenció el centro de especialistas, entre otras funcionalidades que, sin duda, contribuyeron al logro de la meta soñada.

Gracias a Inspira hemos avanzado en el cambio en la manera de hacer las cosas, viviendo la experiencia digital desde los clientes, con mejoras prácticas y una propuesta de valor, a través de proyectos que tangibilizan la experiencia de servicio en los distintos viajes de consumo, de cortes y post venta. Más de 100 colaboradores se involucraron directamente en este exitoso programa y más de mil vieron el impacto en el cambio de la forma de trabajo.





### FACILIDADES Y CONVENIOS DE PAGO

En el marco de la Ley 21.423 de subsidios para deudas en pandemia, se implementó lo indicado por la norma y en el caso de tener deudas previas o posteriores a pandemia se les facilitó la opción de convenios de pago normales de hasta 48 cuotas sin interés y con condiciones menos restrictivas que las exigidas en períodos normales (plazos, condiciones, garantías, exigencias de aprobación, etc.). Se implementaron herramientas para generar convenios en línea a través de página web y contact center.

Asimismo, se implementó lo prescrito en la Ley 21.249 de prorrateo de deudas en pandemia de beneficiarios no beneficiarios de la ley 21.423 (con consumos sobre los 250 kWh mensuales), permitiéndoles a todos acceder hasta las 48 cuotas mensuales sin interés, incluso si se habían inscrito por un número menor de cuotas, y ampliando sus cupos para incorporar deudas generadas durante el 2022, aspecto no contemplado en la ley.



### MODELO CORTEZ DE LECTURA Y REPARTO

Avanzamos en el nuevo Modelo Cortez de Lectura y Reparto, que busca convertir en una nueva experiencia este proceso, orientando a los clientes en sus necesidades durante los momentos de contacto. Se espera realizar un llamado para resolver dudas en menos de

1 hora al 95% de los clientes, lo que involucra a más de 266 mil clientes. De esta forma, podemos construir imagen y posicionamiento de la compañía, a través de la comunicación directa.





## SISTEMA DE GESTIÓN DE CLIENTES

Con la incorporación de SAP como sistema de atención comercial durante el 2021 en todas nuestras distribuidoras, logramos tener una mirada integral 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 estos. Las inversiones y las tecnologías implementadas nos permiten disponer de un sistema más flexible, con una respuesta más rápida y eficiente a nuestros clientes.



## NOTIFICACIÓN DE CICLO COMERCIAL Y CORTE PROGRAMADO

Generamos avisos proactivos a todos los clientes de momentos claves del proceso de ciclo comercial, como la fecha en que se hará la lectura en el hogar, aviso de registro de consumo, alerta si no ha sido posible tomar la lectura y explicar el siguiente paso, emisión de la boleta, fechas de pago y corte, y, confirmación de pago y/o reposición.

Esta mejora comunicacional con los clientes significó el aumento de la satisfacción a un 72%, mientras que los usuarios que no contaron con ese proceso obtuvieron un 2% de satisfacción. Los atributos con

mejor reconocimiento fueron la simpleza y claridad de la boleta, información de consumo y entrega oportuna de ésta. Esta mejora alcanza a más de 7 millones de notificaciones.

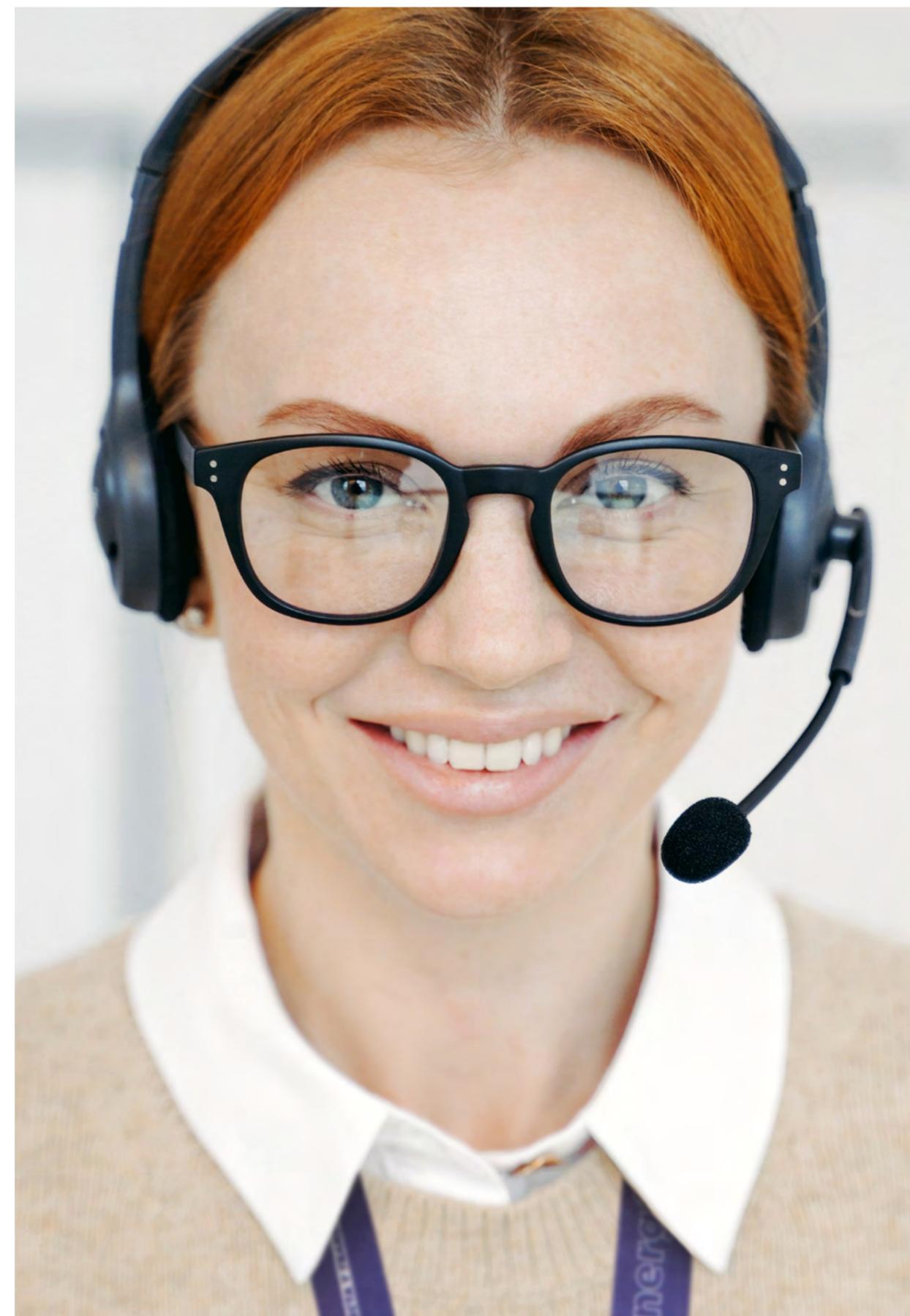
Asimismo, implementamos la notificación de cortes programados de maneta anticipada y asegurándonos de comunicar los motivos e impactos futuros en la comunidad. Esta notificación se desarrolla de manera masiva y multicanal, con dos avisos previos al evento. Una mejora que, en 2022, alcanzó a más de 300 mil clientes.



## DESARROLLO DE HABILIDADES PARA 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.





## REDEFINICIÓN DEL MODELO DE MEDICIONES

Hemos avanzado en redefinir 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, implementamos un piloto de recuperación

de clientes a través del “Close The Loop”, abordando problemáticas técnicas con el objetivo de revertir la mala experiencia de estos clientes.



## 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.

Durante el año 2022, avanzamos en la consolidación de la técnica constructiva para soterrar líneas de me-

dia tensión directo en tierra. Esta técnica aplicada principalmente en zonas rurales permitirá a la compañía disminuir las interrupciones principalmente por caída de árboles, impacto de aves, choques de postes, entre otras, lo que implica una mejora sustancial en la calidad de servicio a los clientes. Esta solución, que tiene una importante inversión inicial, tiene también una reducción en gastos, dada la disminución del mantenimiento de líneas y de la faja eléctrica, que se refleja en las compensaciones legales destinadas a los clientes debido a la menor cantidad de interrupciones.





### JUNTA DE VECINOS DE CANAÁN CELEBRA LA CONEXIÓN DE SU SEDE SOCIAL A LA ELECTRICIDAD

La comunidad de la Junta de Vecinos de Canaán en Chonchi recibió la conexión eléctrica de su sede social gracias al programa “Conexión de Sedes Sociales”. Esta iniciativa ha energizado alrededor de 200 sedes sociales, beneficiando a más de 12.000 familias del sur de Chile. Además de la conexión de sedes sociales, el programa también incluye la electrificación de clubes

deportivos, parroquias, sedes de Bomberos o espacios donde se reúne la comunidad. La presidenta de la JJVV de Canaán, Ana María Velásquez, destacó que este espacio será utilizado como punto de encuentro de distintas instituciones y agradeció que el proyecto se haya podido concretar en su comunidad.



### LANZAMIENTO DE NUEVAS PLATAFORMAS PARA NUESTROS CLIENTES

Recientemente, hemos presentado nuestra nueva imagen corporativa y una versión renovada de nuestro sitio web, oficina virtual y aplicación móvil. Como empresa eléctrica, buscamos hacer más ágiles y simples nuestros procesos de atención para mejorar la experiencia de nuestros más de 950 mil clientes.

De esta manera, nuestros clientes pueden realizar procesos asociados a la oficina virtual y agendar atenciones a distancia a través de videollamada. También pueden visualizar sus consumos históricos y gestionar de mejor forma su gasto mensual, entre otras funciones

completamente virtuales a las que pueden suscribirse.

Además, en nuestra sección “Somos Vecinos”, se puede conocer los detalles de cada una de nuestras iniciativas de sustentabilidad, que en una década han beneficiado a más de 100 mil personas con conexiones a la red eléctrica, capacitación, equipamiento para escuelas, iluminación de barrios, entre otros. Queremos que nuestros clientes sepan que seguimos trabajando para estar conectados y crecer juntos en este nuevo camino.



### 1° LUGAR EN EL RANKING DE EMPRESAS MÁS INNOVADORAS DE CHILE

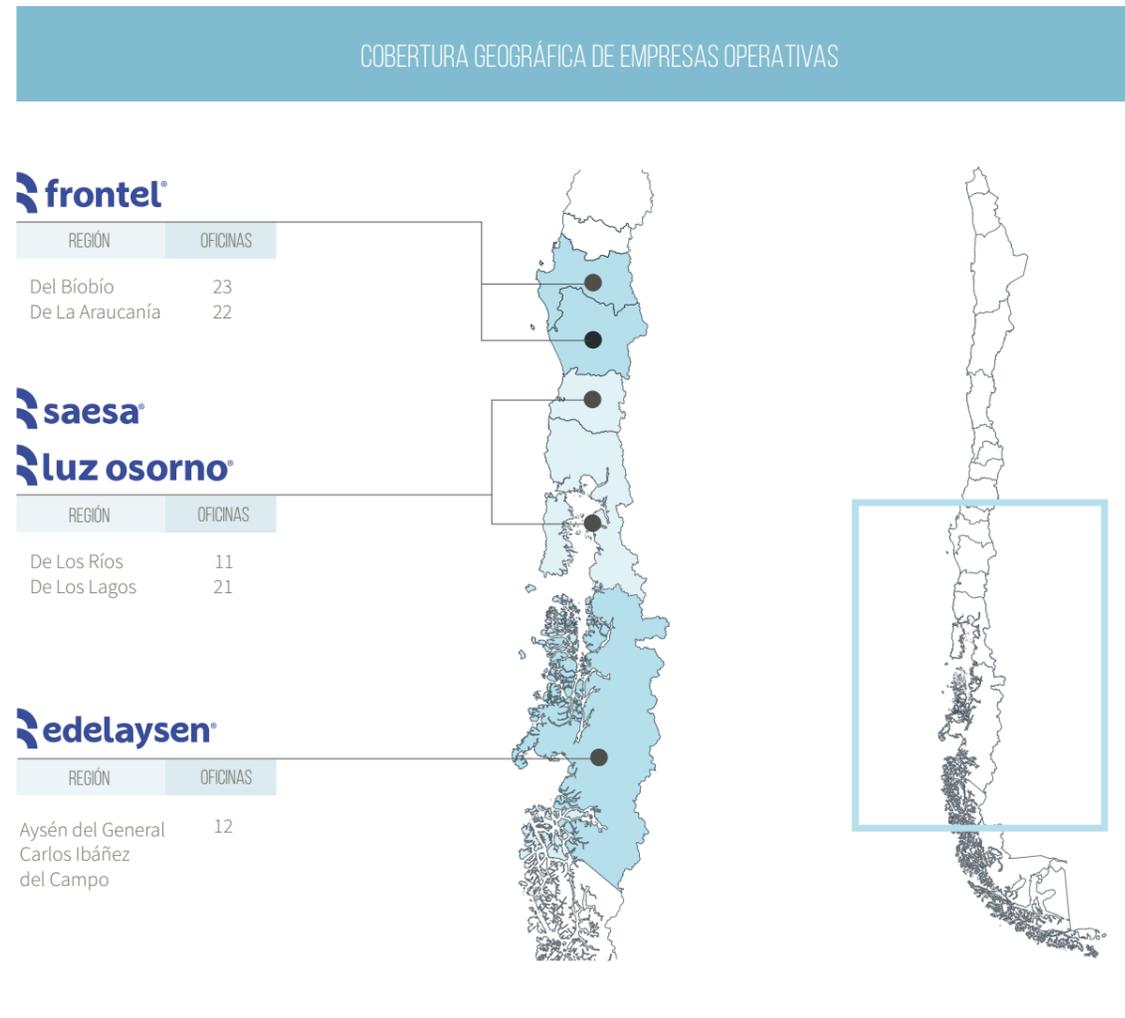
Por tercer año consecutivo fuimos destacados como la empresa más innovadora en la categoría “Utilities” en el Ranking Most Innovative Companies 2022, gracias a su capacidad de gestión de la innovación. La compañía exploró constantemente nuevos desarrollos para facilitar la comunicación con sus clientes y optimizar sus servicios, con iniciativas como la implementación

de nuevas tecnologías en la distribución eléctrica, digitalización de procesos comerciales y la promoción del desarrollo de la creatividad de los colaboradores para proponer soluciones innovadoras.

El ranking mide y compara siete aspectos claves de la innovación, y evaluó a más de 400 grandes empresas en 42 industrias en Chile.

## RED DE SUCURSALES

Somos una empresa con presencia a nivel nacional. Nuestra red de 91 sucursales está disponible para atender las necesidades de nuestros clientes de manera oportuna y eficiente.



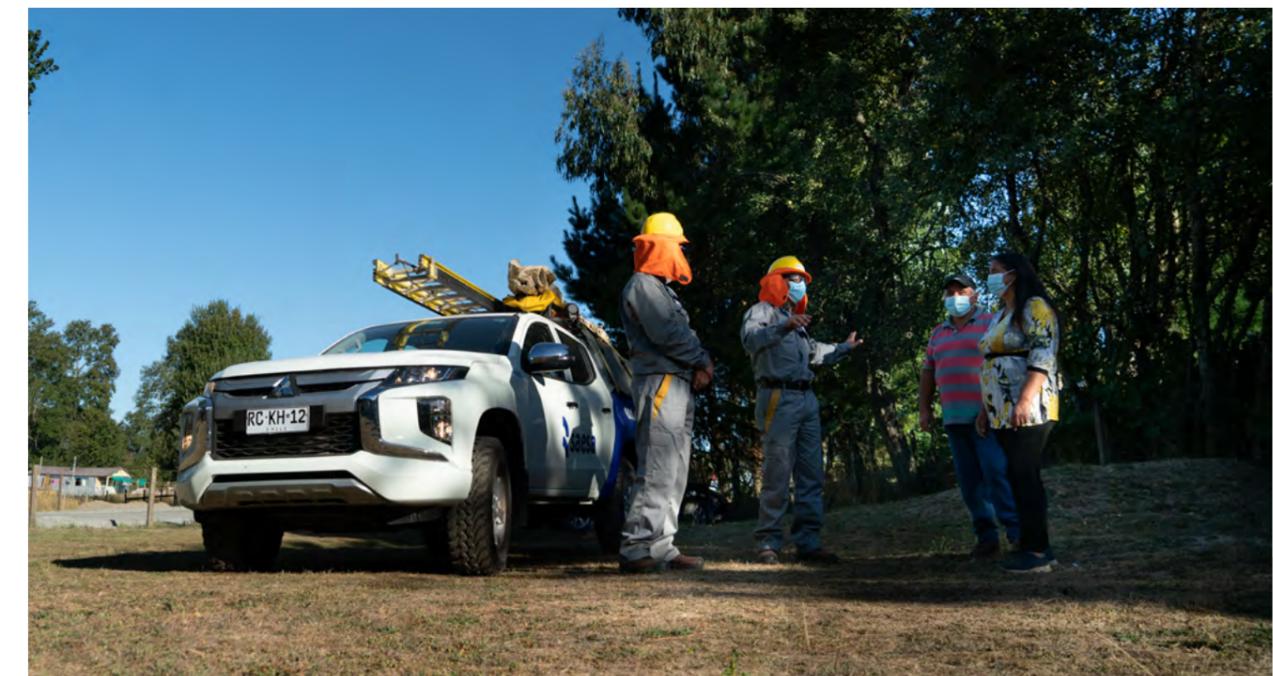
## PLAN ESTRATÉGICO DIGITAL

Entendiendo el potencial impacto que la digitalización puede tener en la gestión de la compañía y el servicio entregado a nuestros clientes, en Grupo Saesa hemos implementado un plan estratégico digital, basado en tres pilares: Experiencia, Eficiencia y Nuevos Negocios.

EXPERIENCIA	EFICIENCIA	NUEVOS NEGOCIOS
<p>Utilizamos la experiencia acumulada en el equipo, especialmente en el programa de Clientes Inspira donde se superó la meta de 50 pts. netos de Satisfacción de los clientes.</p> <p>Entre las iniciativas desarrollamos una nueva App, sitio privado, notificaciones a Clientes y secciones de la web pública, y por sobre todo, destacamos la incorporación de una nueva forma de trabajo ágil y colaborativa.</p>	<p>La eficiencia ocupó un segundo lugar en esfuerzo con foco en el programa pérdidas no técnicas de energía, llamado Alice. Este programa prometía aumentar la efectividad de hallazgos positivos de robos y alteraciones de medidores de Clientes, desde un 9% a un 18%. Por múltiples causas, el programa no logró la meta esperada, cancelándose luego de 12 meses en junio 2022. Sin embargo, los aprendizajes permitieron agregar valor al rediseño del proyecto, lo que se ejecutará durante 2023.</p>	<p>En este pilar, se tuvo foco en apoyo a Saesa Innova para el desarrollo de su plataforma de venta retail en 2021. Sin embargo, por motivos regulatorios y de pandemia el negocio fue cancelado.</p>

### AVANCE EN LA INICIATIVA

INDICADOR (KPI)	AVANCE DEL INDICADOR (KPI) 2022	META / OBJETIVO 2022	AÑO A ALCANZAR LA META / OBJETIVO
Inspira 1.0 Alice	56% 7%	50% 18%	Último trimestre 2022 Junio 2022

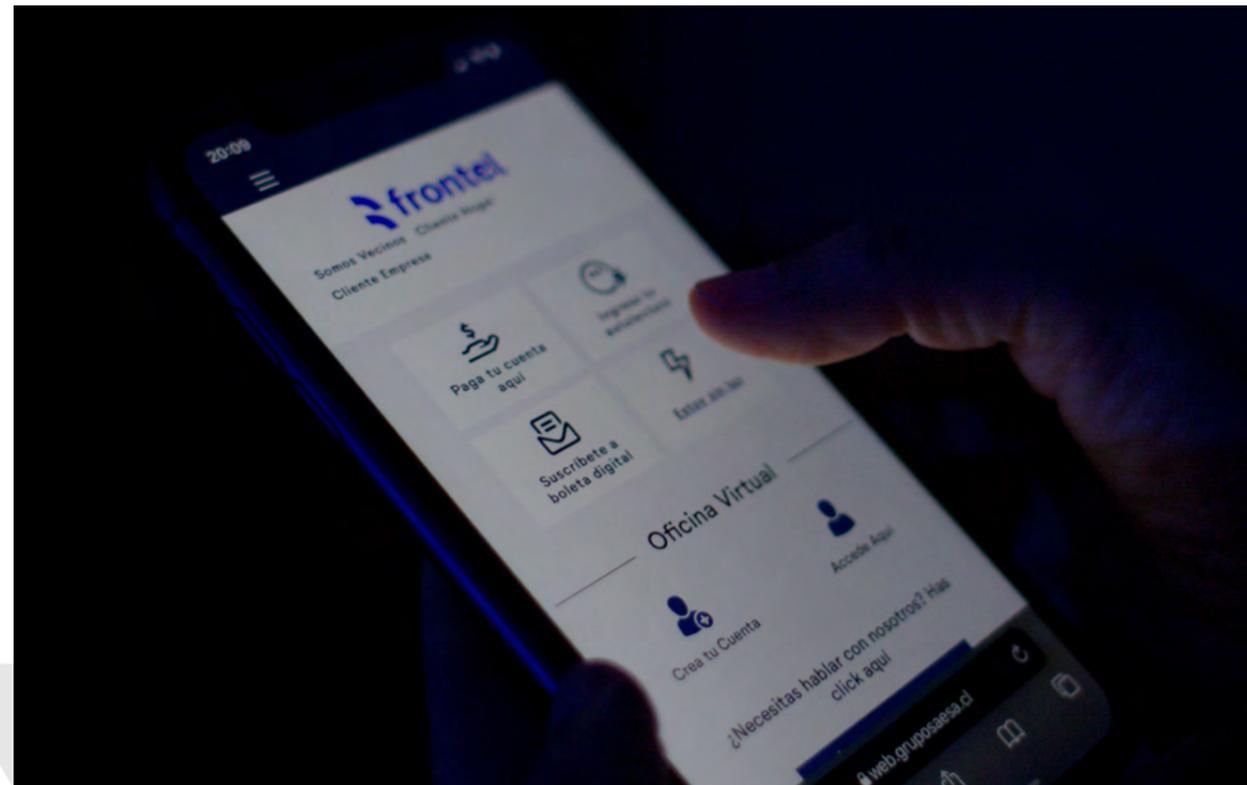


## INVERSIONES TECNOLÓGICAS 2022

Durante el 2022, pusimos especial foco en el desarrollo de herramientas digitales para comunicarnos fluidamente con nuestros clientes.

NUEVA APP CLIENTES GRUPO SAESA	NUEVA OFICINA VIRTUAL CLIENTES GRUPO SAESA	ORQUESTADOR DE COMUNICACIONES VÍA SMS, EMAIL Y WHATSAPP (TIAXA)
<p>Implementamos una nueva App para los clientes, con un diseño renovado y una mejor experiencia basada en el feedback de los usuarios, resolviendo las necesidades más requeridas por ellos. Para ello, se incorporó tracking para distintos viajes de clientes, información de consumo, mejoras en pago, administración de servicios y notificaciones push, entre otros elementos.</p> <p>Durante el año, logramos más de 40 mil descargas de la aplicación.</p>	<p>También implementamos una nueva plataforma web con un diseño renovado y una mejor experiencia basada en el feedback de los clientes. Se resolvieron las necesidades más requeridas por ellos, incorporando tracking para distintos viajes de clientes, información de consumo, mejoras en pago, administración de servicios y notificaciones, entre otras.</p> <p>Durante el año, logramos más de 80 mil suscripciones.</p>	<p>Agilizamos la comunicación con nuestros clientes, por medio de la automatización de mensajes de texto, email, WhatsApp, entre otros.</p>

Los desafíos digitales 2023, incluyen una vinculación activa al ecosistema de innovación nacional, con incubadoras y aceleradoras de startups, entre otras.



## PLATAFORMAS DE COMUNICACIÓN

Buscando mantener una comunicación constante y fluida con nuestros clientes, y considerando 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.

VÍA DE ATENCIÓN ONLINE	DETALLE
Contact center	800 600 801 Conoce más de nuestra contac center <a href="#">aquí</a> .
Línea de atención especial	800 100 200 es una línea de atención especial para adulto mayor y personas de riesgo.
Boleta digital	La suscripción a boleta digital nos ha permitido superar los 200 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](#)



¿QUÉ SON LAS ESTACIONES DIGITALES?

Las subestaciones digitales son una versión mejorada de las Subestaciones eléctricas convencionales.

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 con 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.

Los principales beneficios de las Subestaciones Digitales:

- Interoperabilidad entre fabricantes mediante la unificación de protocolos de comunicación.
- Mejora de la estabilidad de la instalación.
- Simplificación de la ingeniería.
- Racionalización de la información.
- Reducción del cableado de control sustituyéndolo por Fibra Óptica.
- Reducción de construcción de canaletas.
- Reducción espacios en la utilización de Armarios.
- Reducción de espacio utilizado en Sala de Control.
- Facilidad de configuración y puesta en marcha.
- Menor tiempo de implementación en obra, pruebas y comisionamiento.
- Mayor seguridad operacional en Puestas en Servicio.
- Reducción de los costos de mantenimiento.

Considerando las ventajas que han demostrado las subestaciones eléctricas digitales, en Grupo Saesa buscamos seguir avanzando en su desarrollo, incluso proponiendo cambios normativos que induzcan a generar mejores beneficios del punto de vista del ahorro y mejoras en la confiabilidad operacional, principalmente en la reducción de los costos de mantenimiento.

En ese contexto, durante 2022 hemos generado diversos análisis que permiten dar cuenta de las ventajas asociadas entre una subestación convencional y una subestación digital. Se ha considerado el comportamiento de las actuales subestaciones digitales en operación, respecto de la confiabilidad operativa y análisis del tráfico de información, a través de la arquitectura de comunicaciones al tener los datos de variables eléctricas, variables de estados de equipos, alarmas, entre otros, que son informadas a los Centros de Control y Coordinador Eléctrico

Nacional.

Por otra parte, durante el año se enfatizó en la capacitación de los equipos de mantención para adoptar de manera rápida la operación, manejo y configuración de dispositivos de una subestación digital, esto considerando que se trata de una nueva tecnología, tanto en Grupo Saesa como en el sistema. En el periodo se logró capacitar al 60% del personal de mantenimiento y al 100% del equipo de Ingeniería.

Asimismo, se ha trabajado en la búsqueda de nuevos dispositivos y configuraciones de diseño que logren mejorar constantemente el desempeño de las subestaciones digitales. Es así como actualmente se encuentran en desarrollo una serie de iniciativas que finalizarán durante 2023:

INICIATIVAS 2023

Uso de transformadores de corriente del tipo óptico.	Los transformadores ópticos tienen mayor costo que un transformador convencional, por lo que se ha generado diversas reuniones técnicas con proveedores de transformadores para contar con mejores alternativas.
Reemplazo de Merging Units (MU) por conjunto MU-Relé de Protección.	Se busca disponer de un solo dispositivo que funcione como Merging Unit y Relé de Protección a la vez, buscando reducir los costos de diseño.
Análisis del tráfico en la red de subestaciones digitales.	Análisis en conjunto con área de Scada para identificar el tráfico de información o datos digitales a través de toda la red de comunicación interna de las subestaciones existentes (Remehue y La Misión), concluyendo que el tráfico de datos en la red en condición normal de operación corresponde aproximadamente a un 30% de la capacidad de transferencia de datos que posee el sistema.
Nueva subestación digital Trinidad.	Se presenta al CEN y a la Comisión Nacional de Energía la propuesta de construcción de una nueva subestación digital Trinidad, la que fue aceptada y será diseñada en 2023.



# SEGURIDAD PARA NUESTROS CLIENTES

En Grupo Saesa la seguridad de los clientes es clave para garantizar la continuidad del servicio, considerando la responsabilidad que la compañía tiene con las personas y el país, al ser un servicio esencial y de infraestructura crítica. Es por ello, que la seguridad de la información es una tarea estratégica dentro de la organización, y uno de los requisitos comerciales clave, asumiendo este compromiso desde el nivel gerencial.

Durante el año 2022, a nivel mundial el sector energético se vio enfrentado a un alto volumen de ciberataques, esto debido a los grandes avances y sofisticación que han alcanzado los ciberdelincuentes, llegando a triplicar el número de incidentes de ciberseguridad durante el último año. En ese contexto, nuestro país no ha sido la excepción, lo que ha gatillado requerimientos normativos y regulatorios que comienzan a establecer exigencias y sientan, además, una línea base en materia de Protección de Datos Personales, Ciberseguridad y Protección a

la Infraestructura Crítica.

En Grupo Saesa contamos con Políticas de Seguridad de la Información, cuyo objetivo es protegerse ante la posible materialización de amenazas y riesgos cibernéticos que pudieran poner en riesgo los activos de información, los datos personales, la continuidad operacional y la reputación del negocio. Asimismo, la ciberseguridad está declarada por el Directorio como un pilar estratégico. Por lo que, durante 2022, se desarrolló un Plan Director de Ciberseguridad 2023- 2025, el cual se centrará en la mitigación de riesgos de la seguridad de la información y en el logro de un grado de madurez acorde a las exigencias emanadas desde el organismo regulador, con certificación ISO 27.001, cumplimiento del estándar NERC CIP, Protección de los Datos Personales y ley 21.194 relacionada al giro exclusivo de las empresas distribuidoras de energía eléctrica.

Considerando este trabajo, en junio de



2022, Grupo Saesa fue invitado por el Senado de la República a formar parte de la Mesa Nacional de Ciberseguridad, Comisión Desafíos del Futuro del Senado, teniendo esta como principal objetivo el trazar para el país, la hoja de ruta de ciberseguridad para los próximos 12 años.

## NUESTROS PRINCIPALES AVANCES DURANTE EL AÑO 2022

- Asesment de Ciberseguridad, Seguridad de la Información y Gobierno TI, basado en:

- ISO 27001.
- NIST.
- CIS V8.
- COBIT 5.

- Implementación del estándar ISO 27001 para todos los procesos de la compañía.

- Revisión y actualización de políticas, procedimientos e instructivos asociados a Seguridad de la Información y particularmente a Ciberseguridad y Protección de Datos Personales.

- Plan comunicacional, de concientización y capacitación a todos los colaboradores, ya sean estos internos o externos.

- Plan de capacitación para áreas críticas de la compañía.

- Realización de ejercicios de phishing y lanzamiento de cápsulas de aprendizaje en materia de Seguridad de la Información y Protección de Datos Personales.

- Evolución en las barreras tecnológicas y en el control de acceso a las plataformas digitales.

- Lineamiento de medidas higiénicas de Ciberseguridad a la cadena de suministro, buscando el sentar una línea base en la materia.

- Foco en la resiliencia digital.

- Nombramiento del Oficial de Protección de Datos de la compañía (DPO).

- Plan Estratégico de Ciberseguridad, (2023- 2025) basado en los siguientes pilares:

1. Foco en el riesgo.
2. Foco en el establecimiento de un Gobierno de Seguridad de la Información basado en tres líneas de defensa.

- |   |                       |
|---|-----------------------|
| • Gerencia de TI: Rol de gestión de la ciberseguridad.                | 1ra línea de defensa. |
| • Riesgos: Rol de gobierno y control de ciberseguridad.               | 2da línea de defensa. |
| • Auditoría: Rol de auditar efectividad de riesgos de ciberseguridad. | 3ra línea de defensa. |

3. Foco en desarrollar un plan de Awareness en la compañía, generando una cultura de ciberseguridad considerando colaboradores directos y contratistas.

# NUESTRA GENTE ES NUESTRO ORGULLO

## CAPÍTULO TRES

¿CÓMO ES EL EQUIPO DE GRUPO SAESA?

UNA CULTURA CERCANA Y UNIDA

SALUD Y SEGURIDAD PARA NUESTROS COLABORADORES

EL MEJOR LUGAR PARA CRECER

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE COLABORADORES

PARTE DE UN MISMO EQUIPO

# ¿CÓMO ES EL EQUIPO DE GRUPO SAESA?



## NUESTRO EQUIPO EN CIFRAS

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	VAR (%) 2021-2022
Promedio de edad	40,3	41,1	40,9	2,5%
Promedio de años de antigüedad	8,5	10,2	9,8	6,8%
Rotación anual	N/A	N/A	9,3%	43%
Porcentaje de nuevas contrataciones	11,7	8,3	9,1%	-18%
Porcentaje de mujeres y hombres	21,7%	78,2%	100,0%	4,3% / -1,1%
Porcentaje de chilenos	96,3%	78,5%	97,5%	-0,6%
Porcentaje de otras nacionalidades	3,7%	1,5%	2,5%	33%
<b>Total de empleados</b>	<b>325</b>	<b>1.166</b>	<b>1.491</b>	<b>6,6%</b>
Total de empleados contrato de trabajo indefinido	301	1.084	1.385	10,2%
Total de empleados con contrato de trabajo por un periodo limitado o temporal	22	78	100	-26%
Total de empleados con contrato por obra, proyecto o faena	2	4	6	-14%
Número de empleados a tiempo completo	325	1.166	1.491	6,6%

No se registran trabajadores por horas no garantizadas o a tiempo parcial para este periodo.

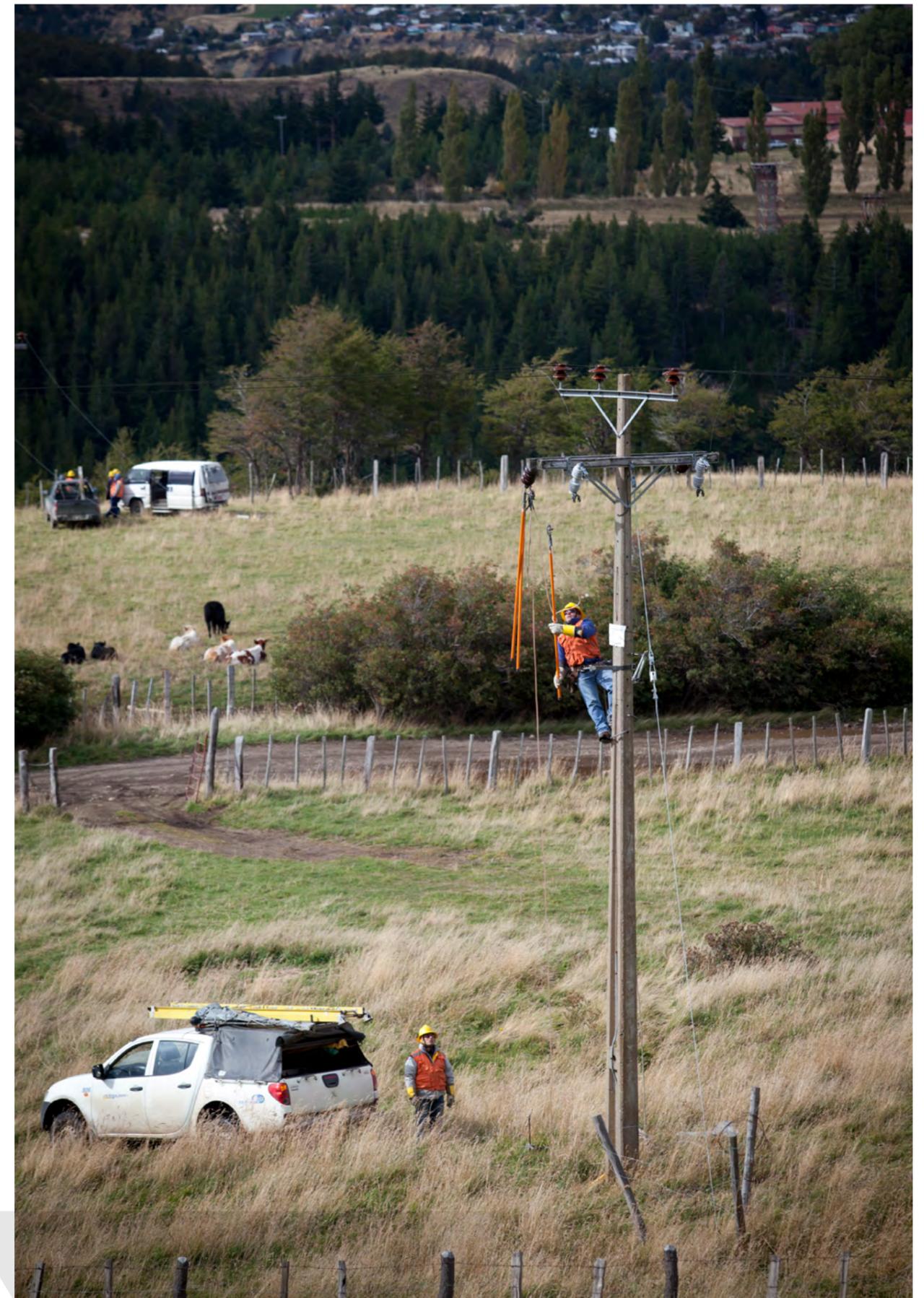
## PORCENTAJE DE EMPLEADOS SEGÚN CONTRATO

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	VAR (%) 2021-2022
Porcentaje de empleados contrato de trabajo indefinido	92,6%	93,0%	92,9%	
Porcentaje de empleados con contrato de trabajo por un periodo limitado o temporal	6,8%	6,7%	6,7%	
Porcentaje de empleados con contrato por obra, proyecto o faena	0,6%	0,3%	0,4%	
Porcentaje de empleados a tiempo completo	100,0%	100,0%	100,0%	
NEGOCIO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	VAR (%) 2021-2022
Distribuidora	283	941	1.224	0.6%
Transmisora	42	223	265	66%
Generación	0	2	2	-90%
<b>TOTAL</b>	<b>325</b>	<b>1.166</b>	<b>1.491</b>	<b>6.6%</b>

CATEGORÍA DE FUNCIONES	TOTAL DE EMPLEADOS 2022		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Gerentes	3	15	18
Subgerentes	7	29	36
Jefes de Área – Encargados – Supervisores	55	314	369
Administrativo	77	35	112
Profesionales	168	428	596
Técnicos-Linieros	15	345	360
<b>TOTAL</b>	<b>325</b>	<b>1.166</b>	<b>1.491</b>

## 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 2022	323	1.342	1.665



# UNA CULTURA CERCANA Y UNIDA

## DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

El compromiso de Grupo Saesa con la diversidad y la inclusión es permanente, y hemos continuado fortaleciendo la cultura organizacional generando condiciones para un trato igualitario y no discriminatorio.

Desde el año 2019, la Política de Diversidad e Inclusión orienta el quehacer de la compañía, focalizando la gestión en los siguientes pilares.

PILARES DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN				
FOCO EQUIDAD DE GÉNERO	FOCO PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD	FOCO PERSONAS INMIGRANTES	FOCO DIVERSIDAD SEXUAL DE IDENTIDAD DE GÉNERO	FOCO DIVERSIDAD DE EDADES
El Grupo Saesa se compromete a velar por la igualdad de oportunidades y la no discriminación de sus trabajadoras u trabajadores, así también de la trabajadoras y trabajadores de empresas contratistas y asesores, independientemente de su género, velando por la plena y efectiva participación de las mujeres y hombres a la igualdad de oportunidades, beneficios y obligaciones.	El Grupo Saesa se compromete a propiciar espacios físicos, procesos y un ambiente de trabajo que integre y respete a todos sus trabajadores, incluidas las personas que se encuentran en situación de discapacidad, velando por su adaptación y su desarrollo profesional en condiciones de igualdad con los demás.	El Grupo Saesa insta a generar instancias internas en que se compartan positivamente los distintos orígenes culturales, étnicos, sociales y las diversas creencias y pensamientos de sus trabajadores, potenciando los equipos multiculturales.	El Grupo Saesa se compromete a impulsar un ambiente de trabajo en que todos sus trabajadores puedan expresar quienes son, en un entorno de respeto y tolerancia, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.	El Grupo Saesa se compromete a generar oportunidades de trabajo, considerando competencias y experiencia, sin discriminar por el grupo de edad al que pertenezcan, considerando personas mayores de 60 y menores de 24 años.

### DISEÑO DE ESTÁNDAR DE ACUERDO CON LOS EJES DIVERSIDAD, EQUIDAD & INCLUSIÓN (D.E.I)

Durante el segundo semestre de 2022 iniciamos el diseño de un estándar que guiará la gestión de la Diversidad, Equidad & Inclusión (D.E.I) durante los próximos 5 años, por medio del cual desarrollaremos nuestro sueño de cómo queremos vernos a

futuro. A partir de la identificación de nuestras brechas, logramos definir objetivos para cada uno de los ejes a gestionar en la política D.E.I, la cual fue aprobada por el Comité Ejecutivo.

### CUMPLIMIENTO REGULATORIO SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (ASESORÍA A PROCESOS DE CREDENCIALIZACIÓN)

Durante el 2022, las cuatro empresas de Grupo Saesa, sujetas a la ley 21.015 sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, lograron asegurar su cumplimiento a través de la contratación directa. Es así como Frontel, Edelayen, Saesa y STS cuenta a la fecha con técnicos y profesionales en situación de discapacidad en cargos de analistas, asistente y líderes.

#### Principales resultados:

**13** Colaboradores con discapacidad contratados.  
**100%** De cumplimiento ley 21.015

### SENSIBILIZACIÓN, DIFUSIÓN Y CONOCIMIENTO EN MATERIA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Con el propósito de ampliar e instalar el conocimiento de la diversidad de los talentos, realizamos charlas de concientización y sensibilización a nuestros colaboradores y líderes. Entre los temas abordados estuvieron: la conciliación de la vida personal y laboral, liderazgo femenino, nuevas masculinidades, origen y migración, entre otras temáticas, que visibilizan los avances y resultados de la gestión D.E.I en nuestra organización.

#### Principales resultados:

**12** Charlas  
**720** Participantes  
**864** Horas de Formación

## DÍA DE LA DIVERSIDAD EN GRUPO SAESA

Con la finalidad de instalar un nuevo hito de celebración de los talentos en Grupo Saesa, el 7 de diciembre de 2022, desarrollamos nuestro primer Día de la diversidad. Entre las actividades realizadas destacan:



### WEBINAR

Webinar de buenas prácticas con expertos en D.E.I. donde se reunieron más de 300 colaboradores.



### DIVERSIDAD EN 100 PALABRAS

Buscando representar la diversidad dentro de nuestra organización, se desarrolló el primer concurso de cuentos en 100 palabras. Se recibieron 13 historias, escritas por colaboradores, quienes compartieron su experiencia vinculada con D.E.I. en la compañía.



### DESAYUNOS DE LA DIVERSIDAD

Liderados por Gerentes, integrado por mujeres, hombres, migrantes y personas con discapacidad (10 personas por desayuno).

## PREMIOS Y RECONOCIMIENTO EN MATERIA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN EN 2022



8º LUGAR EN EL RANKING GREAT PLACE TO WORK (GPTW)  
Entre las mejores empresas para mujeres en nuestro país.



15º EMPLOYERS FOR YOUTH (EFY)  
Entre las mejores empresas para jóvenes profesionales de Chile.

## COMITÉ DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Buscando nuevas voces, miradas, opiniones y experiencias, conformamos el 1er Comité de la Diversidad, Equidad e Inclusión. La instancia convoca una vez al mes a diversos líderes, en roles claves dentro de la compañía, para revisar avances, resultados y discutir las acciones a desarrollar en materia D.E.I.



## UNIDOS POR LA INCLUSIÓN Y LA DIVERSIDAD

Buscando fortalecer la inclusión y diversidad de las personas, permanentemente generamos vínculos con organizaciones externas, 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.

Por otra parte, nos incorporamos a la Mesa de paridad de género de la Región de Los Ríos, con la participación de representantes de Saesa Zonal Los Ríos, quienes comparten experiencias con diversos actores del sector privado y público para diseñar e impulsar políticas públicas conjuntamente con la Secretaría Ministerial de la mujer y equidad de género de la región.

COLABORADORES POR NACIONALIDAD

CATEGORÍA DE FUNCIONES	CHILENO/A	ARGENTINO/A	COLOMBIANO/A	ECUATORIANO/A	ESPAÑOL/A	HAITIANO/A	PERUANO/A	VENEZOLANO/A	TOTAL
<b>GERENTES</b>									
Mujeres	3	0	0	0	0	0	0	0	3
Hombres	15	0	0	0	0	0	0	0	15
Subtotal	18	0	0	0	0	0	0	0	18
<b>SUBGERENTES</b>									
Mujeres	7	0	0	0	0	0	0	0	7
Hombres	28	0	0	0	0	0	1	0	29
Subtotal	35	0	0	0	0	0	1	0	36
<b>JEFES DE ÁREA ENCARGADOS – SUPERVISORES</b>									
Mujeres	54	1	0	0	0	0	0	0	55
Hombres	309	2	0	0	0	0	0	3	314
Subtotal	363	3	0	0	0	0	0	3	369
<b>ADMINISTRATIVOS</b>									
Mujeres	75	0	2	0	0	0	0	0	77
Hombres	34	0	0	0	0	0	1	0	35
Subtotal	109	0	2	0	0	0	1	0	112
<b>PROFESIONALES</b>									
Mujeres	162	0	1	0	0	0	1	4	168
Hombres	419	0	0	0	1	1	0	7	428
Subtotal	581	0	1	0	1	1	1	11	596
<b>TÉCNICOS-LINIEROS</b>									
Mujeres	12	0	0	0	0	0	0	3	15
Hombres	337	0	0	1	0	0	0	7	345
Subtotal	349	0	0	1	0	0	0	10	360
<b>TOTAL</b>	<b>1.455</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>1.491</b>

COLABORADORES POR RANGO DE EDAD

CATEGORÍA DE FUNCIONES	MENOS DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	ENTRE 51 Y 60 AÑOS	ENTRE 61 Y 70 AÑOS	MÁS DE 70 AÑOS	TOTAL
<b>GERENTES</b>							
Mujeres	0	3	0	0	0	0	3
Hombres	0	8	6	0	0	1	15
Subtotal	0	11	6	0	0	1	18
<b>SUBGERENTES</b>							
Mujeres	0	0	7	0	0	0	7
Hombres	0	3	17	6	3	0	29
Subtotal	0	3	24	6	3	0	36
<b>JEFES DE ÁREA ENCARGADOS – SUPERVISORES</b>							
Mujeres	2	23	25	5	0	0	55
Hombres	5	108	126	65	10	0	314
Subtotal	7	131	151	70	10	0	369
<b>ADMINISTRATIVOS</b>							
Mujeres	9	18	28	16	5	1	77
Hombres	7	10	10	4	4	0	35
Subtotal	16	28	38	20	9	1	112
<b>PROFESIONALES</b>							
Mujeres	22	94	40	12	0	0	168
Hombres	53	209	112	39	15	0	428
Subtotal	75	303	152	51	15	0	596
<b>TÉCNICOS-LINIEROS</b>							
Mujeres	2	7	4	2	0	0	15
Hombres	57	167	78	36	7	0	345
Subtotal	59	174	82	38	7	0	360
<b>TOTAL</b>	<b>157</b>	<b>639</b>	<b>458</b>	<b>191</b>	<b>44</b>	<b>2</b>	<b>1.491</b>

## COLABORADORES POR RANGO DE ANTIGÜEDAD

CATEGORÍA DE FUNCIONES	MENOS DE 3 AÑOS	ENTRE 3 Y 6 AÑOS	MÁS DE 6 Y MENOS DE 9 AÑOS	ENTRE 9 Y 12 AÑOS	MÁS DE 12 AÑOS	TOTAL
<b>GERENTES</b>						
Mujeres	0	1	0	0	2	3
Hombres	4	0	2	2	7	15
Subtotal	4	1	2	2	9	18
<b>SUBGERENTES</b>						
Mujeres	1	0	0	0	6	7
Hombres	1	5	5	0	18	29
Subtotal	2	5	5	0	24	36
<b>JEFES DE ÁREA ENCARGADOS – SUPERVISORES</b>						
Mujeres	4	12	8	7	24	55
Hombres	34	66	36	24	154	314
Subtotal	38	78	44	31	178	369
<b>ADMINISTRATIVOS</b>						
Mujeres	15	20	7	1	34	77
Hombres	12	14	2	1	6	35
Subtotal	27	34	9	2	40	112
<b>PROFESIONALES</b>						
Mujeres	59	46	20	16	27	168
Hombres	110	135	41	45	97	428
Subtotal	169	181	61	61	124	596
<b>TÉCNICOS-LINIEROS</b>						
Mujeres	4	7	1	0	3	15
Hombres	46	50	19	25	49	189
Subtotal	50	57	20	25	52	204
<b>TOTAL</b>	<b>324</b>	<b>398</b>	<b>165</b>	<b>154</b>	<b>450</b>	<b>1.491</b>



## COLABORADORES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

CATEGORÍA DE FUNCIONES	MUJERES	HOMBRES	SUBTOTAL
Gerentes	0	0	0
Subgerentes	0	0	0
Jefes De Área – Encargados – Supervisores	0	2	2
Administrativo	2	3	5
Profesionales	4	3	7
Técnicos -Linieros	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>15</b>

## POLÍTICA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO

Uno de los principales focos de la Política de Diversidad e Inclusión de Grupo Saesa, es la no discriminación arbitraria. Ella establece que los trabajadores de nuestra organización son tratados y evaluados tomando en cuenta sus habilidades y destrezas, personales y profesionales, en todas las decisiones relativas al vínculo laboral que los liga a la empresa. En este sentido, cada trabajador debe respetar las políticas, procedimientos, protocolos y directrices internas, durante el desempeño de sus funciones y en su comportamiento cotidiano.

Grupo Saesa no tolera el acoso ni el hostigamiento en ninguna de sus formas. Rechazamos cualquier tipo 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. Para 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. Asimismo, durante el año 2022 desarrollamos diversas capacitaciones en materia de acoso laboral y sexual, alcanzando al 2,3% de total de colaboradores.

### CANALES DE DENUNCIA



Plataforma web de integridad corporativa  
<https://saesa.integridadcorporativa.cl>



Línea directa +569996448674



Comité Integridad  
Jefaturas y/o Supervisores

### DENUNCIAS 2022

### Nº DE DENUNCIAS

Total de número de denuncias de acoso sexual durante el año de conformidad con la Ley N°20.005 o con la legislación equivalente presentadas a la compañía.

1

Total de número de denuncias de acoso sexual durante el año de conformidad con la Ley N°20.005 o con la legislación equivalente presentadas Dirección del Trabajo u organismo equivalente.

0

Total de número de denuncias de acoso laboral durante el año de conformidad con la Ley N°20.607 o con la legislación equivalente presentadas a la compañía.

0

Total de número de denuncias de acoso laboral durante el año de conformidad con la Ley N°20.607 o con la legislación equivalente presentadas Dirección del Trabajo u organismo equivalente.

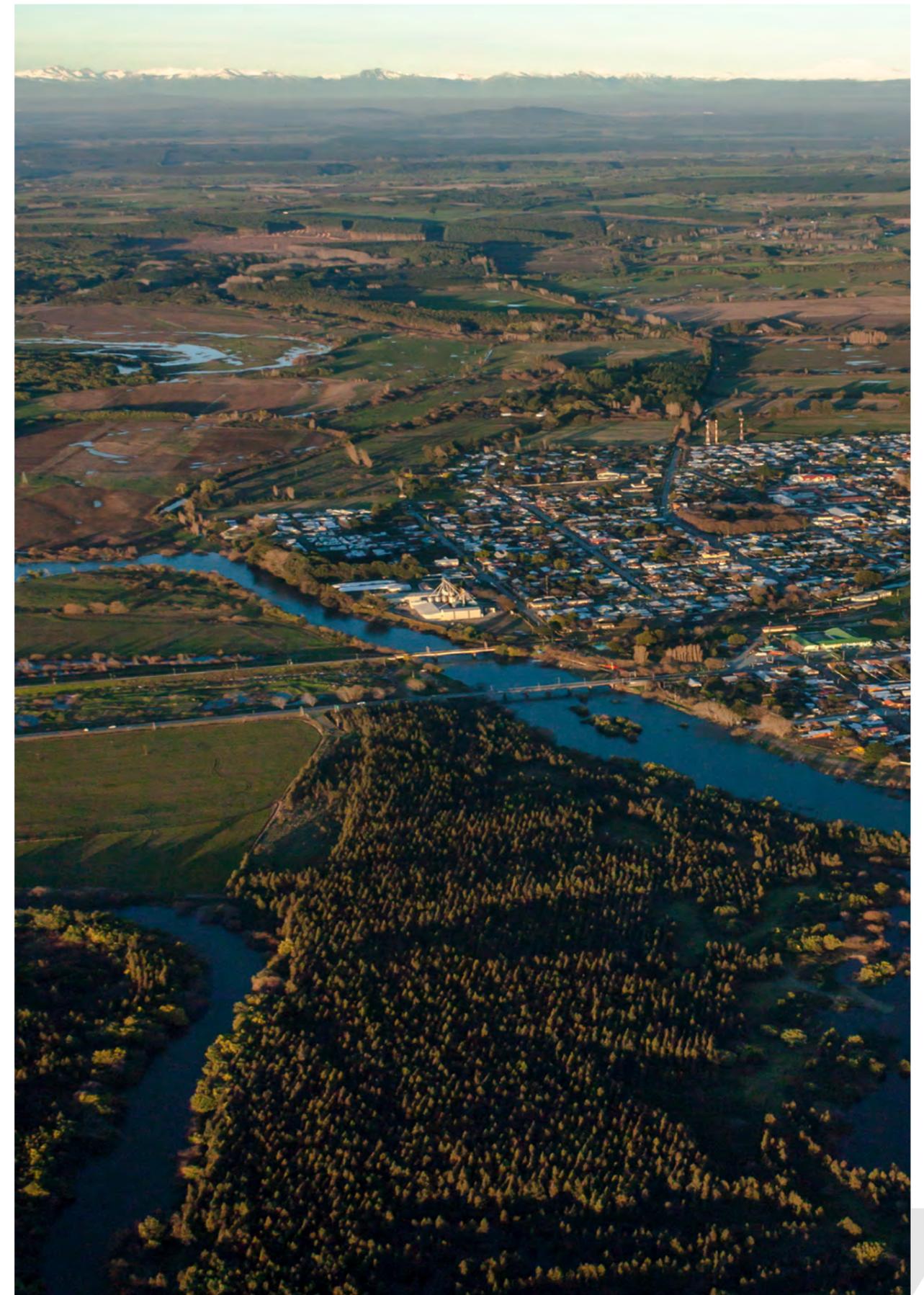
0

Total de número de denuncias de discriminación durante el año de conformidad con la Ley N°20.607 o con la legislación equivalente presentadas a la compañía.

0

Total de número de denuncias de discriminación durante el año presentadas Dirección del Trabajo u organismo equivalente.

0



## NO DISCRIMINACIÓN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO

Con el objetivo de garantizar la no discriminación e igualdad de postulantes en procesos de selección y reclutamiento, actualizamos los procedimientos denominados “Reclutar y seleccionar vacantes” y “Gestionar ingreso de personal transitorio”, siendo el primero para personal interno. Ambos procesos fueron renovados y publicados en enero 2022, incluyendo las perspectivas en paridad de género, personas migrantes y personas con discapacidad.

### PROGRAMA DE FORMACIÓN EN OFICIO A CLIENTES Y COMUNIDAD

Dada la necesidad de poner al cliente al centro de nuestra gestión, hemos implementado el programa de capacitación en oficio para mujeres de la comunidad pertenecientes a nuestra zona de operación, cuyo objetivo es fomentar la empleabilidad y el emprendimiento.

En 2022 potenciamos este programa alcanzando la participación de 70 nuevas mujeres que fueron capacitadas en cursos en oficio como; guardias de seguridad, manipulación de alimentos, repostería, primeros auxilios y cuidados de adulto mayor y personas con discapacidad.



### MUJERES LINIERAS

Buscando abrir espacios laborales para mujeres en operaciones históricamente realizadas por hombres, durante 2022 continuamos potenciando el programa Mujeres Linieras, que las incorpora en la Escuela de formación técnica de liniero. Gracias a ello, en este periodo logramos la certificación de la primera mujer liniera por parte del área de seguridad corporativa, quien a la fecha se encuentra realizando funciones en el cargo de liniera de mantenimiento, en la empresa contratista Telecsa Osorno.

Este hito nos motiva a seguir avanzando en alcanzar la paridad de género en todo nivel de cargos y funciones en nuestra organización.



## EQUIDAD DE GÉNERO

La equidad de género es otro de los focos prioritarios de Grupo Saesa, comprometiéndonos a velar por la igualdad de oportunidades y la no discriminación de nuestras trabajadoras y trabajadores. Así también de las trabajadoras y trabajadores de empresas contratistas y asesores, independientemente de su género, resguardando la plena y efectiva participación de las mujeres y hombres en igualdad de oportunidades, beneficios y obligaciones.

### AUMENTO DE DOTACIÓN FEMENINA

Otro logro relevante durante 2022, fue el aumento de la contratación femenina en 2 puntos, en comparación al año anterior. Con ello, alcanzamos un 22% de mujeres que forman parte de Grupo Saesa, quienes en su mayoría se incorporaron a áreas operativas, sumándose a los cargos de staff donde ya existía una importante representación de mujeres.



### WOMEN IN ENERGY

Durante 2022, logramos la participación de una trabajadora en la 3ra edición del programa Woman in Energy, impulsado por el World Economic Council (WEC Chile), programa integrado por diversas mujeres para fomentar e impulsar el liderazgo y potenciar el relacionamiento entre sus miembros. Carolina Mella, Ingeniera Eléctrica, fue nuestra representante, lo que reafirma el compromiso que tiene la organización por incorporar a las mujeres en instancias de liderazgo.



## BRECHA SALARIAL

Desde hace 13 años y a modo de asegurar la equidad en términos salariales entre hombres y mujeres, Grupo Saesa implementó la metodología HAY, la cual define parámetros salariales de contratación asignados de acuerdo a la responsabilidad del cargo. Gracias a esto, la persona contratada o promovida se ubica en una banda salarial, independiente del género. (cálculo de la media de brecha salarial)



### BRECHA SALARIAL POR GÉNERO

FAMILIA DE CARGO	MUJERES	HOMBRES	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%

CATEGORÍA DE FUNCIONES	MEDIANA DE BRECHA SALARIAL		
	MUJERES: VALOR CENTRAL DE LOS DATOS ORDENADOS DEL SALARIO BRUTO POR HORA DE MUJERES	HOMBRES: VALOR CENTRAL DE LOS DATOS ORDENADOS DEL SALARIO BRUTO POR HORA DE LOS HOMBRES	(VALOR CENTRAL DE LOS DATOS ORDENADOS DEL SALARIO BRUTO POR HORA DE MUJERES) / (VALOR CENTRAL DE LOS DATOS ORDENADOS DEL SALARIO BRUTO POR HORA DE LOS HOMBRES)
Alta Gerencia	74%	100%	-26%
Gerencia	93%	100%	-7%
Jefatura	107%	100%	7%
Operario	0%	100%	-100%
Administrativo	107%	100%	7%
Otros Profesionales	89%	100%	-11%
Otros Técnicos	84%	100%	-16%
Total	83%	100%	-17%

CATEGORÍA DE FUNCIONES	MEDIA DE BRECHA SALARIAL		
	MUJERES: VALOR PROMEDIO DE SALARIO BRUTO POR HORA DE LAS MUJERES	HOMBRES: VALOR PROMEDIO DE SALARIO BRUTO POR HORA DE LOS HOMBRES	(VALOR PROMEDIO DE SALARIO BRUTO POR HORA DE LAS MUJERES) / (VALOR PROMEDIO DE SALARIO BRUTO POR HORA DE LOS HOMBRES)
Alta Gerencia	55%	100%	45%
Gerencia	93%	100%	7%
Jefatura	99%	100%	1%
Operario	0%	100%	100%
Administrativo	108%	100%	-8%
Otros Profesionales	83%	100%	17%
Otros Técnicos	87%	100%	13%
Total	83%	100%	17%



# SALUD Y SEGURIDAD PARA NUESTROS COLABORADORES

La seguridad de nuestros colaboradores es un valor intransable para Grupo Saesa. La prioridad de nuestro quehacer es el cuidado de las personas, tanto de nuestros colaboradores directos, como los trabajadores de empresas contratistas. Por ello, nos esforzamos día a día en mantener un lugar de trabajo libre de accidentes y de enfermedades ocasionadas por el desempeño profesionales.

Durante 2022, hemos mantenido el foco en proteger a nuestros trabajadores en sus labores diarias. Con este objetivo, hemos desarrollado un conjunto de planes y acciones en todos los niveles de la compañía, incorporando a la tecnología como un aliado para generar soluciones modernas que impulsan la excelencia operativa y la consolidación de una cultura preventiva en seguridad.

Uno de los hitos del año, fue la implementación de un proceso de modernización y fortalecimiento en la formación técnica y prevención de riesgos, mediante un nuevo modelo de capacitación, el cual contará con una ruta de formación, planes estandarizados en metodología, contenidos y control de gestión. Además, se incorporó una iniciativa innovadora en Chile y la industria eléctrica denominada, Laboratorio de Riesgos Eléctricos MT/BT, la cual contribuye a la prevención de incidentes, demostrando a través de la capacitación práctica, los fenómenos de alto potencial de riesgo en las actividades del proceso eléctrico, simulando condiciones reales y de riesgo controlando las fallas en las redes eléctricas. Durante el año, se logró el desarrollo de 20 jornadas de capacitación.

Asimismo, implementamos un Modelo Conductual, que potencia la cultura de seguridad en toda la organización como un valor intransable, mediante instancias de aprendizaje en materia de seguridad. Entre ellas, podemos destacar las jornadas preventivas presenciales y virtuales; visitas por parte de los ejecutivos de la compañía a las bases y faenas de las empresas contratistas; ampliados de comités paritarios; capacitaciones en distintos ámbitos, como la Escuela de Linieros; instancias de revisión en temas de seguridad con gerentes y dueños de empresas contratistas, entre otras, que contribuyen al fortalecimiento del propósito de la empresa, orientando conductas seguras en los trabajadores.

## MACRO: MÉTODO DE ASEGURAMIENTO DEL CONTROL DE RIESGOS OPERACIONALES

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.

Lo anterior se consigue mediante siete ejes de mejoramiento:

1. Confección de reglas cardinales de la seguridad.
2. Levantamiento de soluciones de condiciones inseguras y subestándares.
3. Establecimiento y refuerzo de barreras en las operaciones con potencial de accidentes graves o fatales.
4. Establecimiento de un modelo de rendición de cuentas en materia de seguridad.
5. Tecnologizar la gestión preventiva.
6. Bajada de la política de tolerancia cero, con reconocimientos y sanciones.
7. Consolidación de una cultura preventiva en seguridad y salud.

El sistema de gestión en seguridad tiene un alcance total a la compañía, donde la distribución de este sistema este puesto en un 80% en las actividades críticas y un 20% de las actividades generales.

Por otra parte, Grupo Saesa cuenta con un esquema preventivo para proyectos en transmisión, modelo aplicado en los proyectos constructivos de la empresa, que incluye una evaluación llama MAE (modelo de alineamiento estratégicos de seguridad) que recoge las acciones y requerimientos principales para las empresas constructoras, un plan garantizado de prevención de lesiones graves y fatales, además de normas de fatalidades, y finalmente, la constitución de un comité de riesgos, distinto al comité paritario de la faena.



## REGLA DE TOLERANCIA CERO

En Grupo Saesa todo trabajador y trabajadora que no se sienta debidamente capacitado o no esté debidamente equipado para desarrollo de sus labores, tiene la obligación de manifestar tal condición a su supervisor. Asimismo, tiene el derecho insustituible de negarse a realizar cualquier actividad que afecte o que pudiera atentar su seguridad personal o la de sus compañeros de trabajo.

OTRAS INICIATIVAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EN SEGURIDAD	
Jornada de concientización	Durante el año se realizaron jornadas de concientización en seguridad, las que fueron emitidas vía streaming y donde se alcanzó la interacción de los equipos de trabajo a lo largo del país, analizando los focos críticos de incidencias. La iniciativa logró la conexión de 5.316 dispositivos.
Diplomado en seguridad y gestión de riesgos eléctricos	Potenciar y reforzar aspectos de competencias profesionales en pos del cuidado de las personas, los asesores en prevención de riesgos del Grupo Saesa, participaron del Diplomado en seguridad y gestión de riesgos eléctricos, con el objetivo potenciar y reforzar aspectos de competencias profesionales en pos del cuidado de las personas. 130 prevencionistas fueron aprobados en el Diplomado.
Los consejos del profe	Buscando nuevos métodos de aprendizaje, dinámico, didáctico y eficiente, se desarrollaron 9 videos con temas críticos para la operación, promoviendo un proceso de capacitación que permite aprender de forma rápida y concreta, estimulando la participación de los trabajadores.

## 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
2022	0,31	-37%

### LDR (N° DE DÍAS POR ACCIDENTES CON TIEMPO PERDIDO)

AÑO	TASA	% VAR.
2019	7,44	
2020	11,53	55
2021	10,15	-12
2022	4,49	-56%

### TOTAL DE ACCIDENTES

AÑO	TOTAL	% VAR.
2019	42	
2020	50	19,05
2021	46	-8
2022	29	-37

### TOTAL DE ACCIDENTES FATALES

AÑO	TOTAL	% VAR.
2019	0	
2020	0	
2021	1	100%
2022	1*	0

\*Corresponde a trabajador de empresa contratista

### TOTAL DE DÍAS PERDIDOS

AÑO	TOTAL	% VAR.
2019	614	
2020	1.127	83,55
2021	957	-15,08
2022	401*	-58%

\*Incluye contratistas



## LA MUTUAL DE SEGURIDAD DISTINGUIÓ EN EL MES DE AGOSTO A STN

parte de la familia Saesa, por lograr 7 años sin accidentes incapacitantes que impliquen tiempo perdido. Sin duda, un hito muy relevante para toda nuestra organización, que da cuenta de la coherencia y disciplina que tenemos en lo que se refiere a salud y seguridad de nuestros trabajadores.

## COMITÉS DE SEGURIDAD

Uno de los principales mecanismos para la gestión de la seguridad en Grupo Saesa, son los Comités Paritarios, los cuales están presentes 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. Su principal labor es impulsar nuestra cultura de seguridad, mediante el desarrollo de actividades preventivas, además de participar en las investigaciones de accidentes y evaluación de procesos, entre otras acciones.

Los comités están integrados por aproximadamente 13 trabajadores, algunos son elegidos por votación y otros son designados por la empresa. Es importante destacar que todas las decisiones acordadas en los comités son completamente autónomas y respetadas por la compañía.

Durante el año, Grupo Saesa impulsó una serie de iniciativas enfocadas en fortalecer nuestra cultura de seguridad y salud. A continuación, presentamos algunas de ellas:

**Accountability:** Instancias de revisión en temas de seguridad con gerentes y dueños de las empresas contratistas.

**Caminata por la seguridad:** Visita por parte de los ejecutivos de la compañía a las bases y faenas de las empresas contratistas, con el objetivo de fortalecer instancias de relacionamiento y liderazgo visible en seguridad.

**Ampliado de comités paritarios:** Jornada de trabajo transversal de estos comités, donde su foco se centra en compartir buenas prácticas de seguridad y salud ocupacional entre los comités paritarios de toda la compañía.

**Programa para supervisores:** Curso específico para supervisores, el cual entregó herramientas preventivas para la supervisión en terreno.

**Escuela de linieros:** Proyecto que permite reclutar y capacitar a personas sin conocimiento del área eléctrica, para que desempeñen el cargo de ayudantes y linieros en obras y mantenimiento, adquiriendo el conocimiento técnico y de seguridad necesario, junto con las habilidades requeridas para el cargo. En 2022 se realizó la titulación de la XVI Escuela de Linieros.

**Mira para Arriba:** Programa de vinculación con la comunidad que busca concientizar a la comunidad y los clientes de Grupo Saesa sobre los riesgos y precauciones que se deben considerar al trabajar o realizar actividades cerca del tendido eléctrico.

**Formación sistemas aislados:** Capacitación a trabajadores del área generación y distribución eléctrica de zonas aisladas (archipiélago de Chiloé) para fortalecer las competencias técnicas y de seguridad, que contribuyan a un mejor desempeño en continuidad del suministro eléctrico y relacionamiento hacia los clientes.

**Sistema control de acceso en subestaciones:** Utilizando tecnología avanzada, específicamente llaves mecatrónicas, se busca mejorar el acceso y control de ingreso de las personas.

**Control de acceso multifunción en oficinas y edificios** por medio de tecnología de reconocimiento facial, lectura de huella digital, lectura código QR de cédula de identidad, entre otros, se busca optimizar el proceso de control y registro de las personas que acceden a las instalaciones.

# EL MEJOR LUGAR PARA CRECER

En Grupo Saesa los colaboradores y colaboradoras son nuestro principal activo, con ellos logramos cumplir nuestro propósito de conectar y transformar vidas todos los días. Por esta razón, estamos comprometidos en generar un ambiente de trabajo grato y de bienestar laboral y personal, con condiciones flexibles, ágiles, innovadoras y de colaboración, que generen oportunidades para todos y nos conviertan cada día en un mejor lugar para trabajar.

Año a año, nos ocupamos de medir el ambiente laboral de la compañía por medio de la encuesta de clima, la cual, durante 2022, alcanzó su mejor resultado, ya que el 92% de los trabajadores se encuentra satisfecho de trabajar en Grupo Saesa. Entre las dimensiones más valoradas de la encuesta, destacan el Compromiso Organizacional y las Condiciones de Trabajo, lo que refleja que el esfuerzo corporativo y de todos quienes trabajamos en la organización está dando cada vez mejores frutos.

Para alcanzar estos resultados contamos con 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. En este sentido, los

Embajadores de clima cumplen un rol clave para coordinar todas las acciones que mitiguen las brechas detectadas en las encuestas de clima de cada una de las áreas. Además, retroalimentan a la unidad de Calidad de vida acerca del estado de ejecución de las iniciativas planificadas. Actualmente, contamos con más de 40 embajadores de clima.

Otro hito relevante durante 2022, fue la obtención del tercer lugar en el ranking el ranking Great Place to Work (GPTW), que destaca a las mejores empresas para trabajar en Chile. Un gran logro para los más de 1.500 trabajadores de la compañía, que desde que iniciamos nuestra participación en este ranking en el año 2013, no hemos dejado de avanzar hasta, incluso, haber logrado el primer lugar en 2021.

Los resultados nos posicionan en el grupo de las mejores empresas para trabajar, pero no solo en Chile, ya que también hemos sido distinguidos a nivel Latinoamericano, debido a las positivas respuestas obtenidas en otras encuestas, como GPTW para mujeres.



GRUPO SAESA ES UNA DE LAS MEJORES EMPRESAS PARA TRABAJAR EN CHILE SEGÚN EL RANKING GREAT PLACE TO WORK (GPTW)

## TRABAJAMOS POR UN CLIMA LABORAL DE EXCELENCIA

Cada año se revisan las prácticas y beneficios que contribuyen a mejorar el clima laboral y la calidad de vida de nuestros colaboradores, buscando adaptarnos a las nuevas necesidades y escenarios, como a las nuevas generaciones o a potenciar iniciativas que van en la línea de una empresa moderna y atractiva.

Todas estas iniciativas se consolidan en el Programa Calidad de Vida, que prioriza aquellos aspectos menos fortalecidos en la encuesta de compromiso organizacional. Es así como en el último año se ha puesto énfasis en cinco focos:

**1. Fortalecemos la contención:** contamos con espacios de diálogo, ejemplo de ello es el Programa de Agotamiento Laboral, en el cual se explican todos los beneficios que conlleva este proyecto a los más de 400 colaboradores que participan de la instancia. Hemos mantenido este beneficio luego de la pandemia, con un apoyo

permanente a través del trabajo de una psicóloga externa, además de empoderar a los líderes para que estén atentos a realizar acciones de contención en sus equipos.

**2. Promovemos una cultura de Reconocimiento a los logros de los trabajadores:** estamos convencidos de que, al expresar públicamente una felicitación y agradecimiento, el trabajador se siente valorado y aquello es clave para su crecimiento. Es por ello que, potenciamos la cultura del reconocimiento diciendo contantemente GRACIAS, a través de todos los medios que tenemos a nuestro alcance, no solo presencialmente, sino también mediante los canales internos con que contamos, como: Saesa Informa, Programa Inspira-PEC-Formadores, Internos-ECO-ECSI y Mejores trabajadores, premiados por años de servicio, Insignias, entre otros. En el caso de Insignias, es una iniciativa que permite a todos los colaboradores reconocer y agradecer en tiempo real

a cualquier compañero de trabajo, jefe, jefeatura o cliente interno, a través de la plataforma de personas con la asignación de insignias virtuales que representan nuestros 7 valores y 4 comportamientos. Durante 2022 se entregaron 1.451 insignias a 734 trabajadores.

**3. Promovemos espacios de diálogos para escuchar activamente en terreno.**

**4. Otorgamos flexibilidad,** ya que entendemos la diversidad de situaciones que pueden existir en las familias de nuestros colaboradores. Por esta razón, se formalizó el teletrabajo como un nuevo mecanismo de cumplir con las labores diarias, considerando las diversas necesidades de las gerencias en cada zonal.

**5. Sorprendemos con las celebraciones,** las cuales se retomaron presencialmente durante 2022 después de dos años de pandemia.



INSIGNIAS A COLABORADORES EN 2022

• 47% DE LOS LÍDERES RECONOCIERON

• LAS INSIGNIAS CON MAYOR FRECUENCIA SON: COLABORACIÓN (903) Y AGILIDAD/FLEXIBILIDAD (200)

## CELEBRACIONES DÍA DEL TRABAJADOR

En abril de cada año nos reencontramos en la celebración del día del trabajador, en la cual reconocimos a 25 trabajadores empresa, y por primera vez incorporamos a 61 trabajadores contratistas de diferentes servicios, como aseo, seguridad, brigadas, lectores, atención clientes o contact center. Con la colaboración de los gestores técnicos y ejecutivos se identificaron los trabajadores destacados, en excelencia, en colaboración, es decir, un trabajador integral que vive los 7 valores y 4 comportamientos de Grupo Saesa y que son un referente para los demás trabajadores.

Entre los beneficios asociados a los reconocimientos, destacó el descanso con el sorteo de alojamiento en hoteles o termas, y el tiempo libre, especialmente a cargos clave y de alto estrés.

En este último aspecto la compañía cuenta con el programa Puntos sonrisas, donde los trabajadores acumulan puntos, los que son retribuidos con días libres.

## CAFÉS RECARGADOS TEMÁTICOS:

Con una invitación abierta, los colaboradores e Grupo Saesa se reúnen virtual y presencialmente por 50 minutos con un ejecutivo de la compañía, con el objetivo de conocerse en otra faceta que no sea netamente laboral, generando vínculos informales de confianza en un ambiente de distensión.

Durante el 2022, se realizaron 90 Cafés Recargados Temáticos, con la participación de más de 400 personas, y que abordaron distintos temas, como el liderazgo, bienestar o información relevante que cada gerente quiera entregar, con el fin de que todos conozcan en qué desafío estamos en la compañía y aprovechen de consultar directamente al ejecutivo. Este año el desafío fue coordinar y asegurar la participación tanto de trabajadores propios como de empresas contratistas, de distintas localidades de toda la zona de operación.

## VIVIMOS LAS FIESTAS PATRIAS

Cada año celebramos el mes de la patria, organizando actividades y concursos, pero por sobre todo generamos ambientes que permitan compartir entre compañeros de trabajo. La celebración se suma a la entrega del aguinaldo de Fiestas Patrias correspondiente a una gift card de 3,5 UF, para los trabajadores con contrato indefinido.



## SONRISAS EN NAVIDAD

Cada año, en la familia Saesa se vive el espíritu navideño acompañado de distintas actividades. Una de ellas es la Navidad para los Niños menores o igual a 13 años, los que disfrutaron de una increíble fiesta con regalos, juegos y entretenimiento.



## CELEBRACIÓN DÍA DEL LINIERO

En la celebración del día del liniero reconocemos a los mejores linieros de Grupo Saesa por distintas situaciones, como por años de servicios, seguridad, emergencias, responsabilidad y compromiso, entre otras.

Durante 2022, participaron de la celebración más de 1500 funcionarios linieros, de entre los cuales reconocimos a 30 linieros, entre contratistas y trabajadores directos.

El reconocimiento queda ingresado en la hoja de vida de los colaboradores, y además, los mismos jefes preparan un asado al palo a los festejados.

## OLIMPIADAS GRUPO SAESA

En noviembre de 2022 retomamos de manera presencial las Olimpiadas Grupo Saesa, las cuales habían sido suspendidas desde el año 2018.

En esta ocasión participaron más de 1.600 trabajadores, quienes llegaron hasta la ciudad de Pucón, con el propósito de fortalecer la interacción de forma presencial, tanto para trabajar como para celebrar y compartir.

En la instancia, se reconocieron a trabajadores por cumplir 20, 25, 30, 35 y 40 años de antigüedad laboral.



## VOLUNTARIADO CORPORATIVO

Los trabajadores pueden proponer cada año un proyecto en apoyo a la comunidad, cuyo objetivo será apadrinar sala cunas o jardines infantiles.

El número mínimo de trabajadores que podrán postular a un proyecto son tres.

La compañía entregará al equipo que cumpla con los requisitos, un aporte económico de hasta \$500.000 y asignará 2 horas libres un viernes al mes, por el tiempo que dure el proyecto.

### Plazo de Ejecución:

5 meses, desde el inicio de apadrinamiento.

### Requisitos:

Plazo fijo o indefinido y contratistas.

## VIERNES HORARIO COMPRIMIDO

Una de las decisiones más agradecidas por todos ha sido mantener de manera permanente el horario de verano, que finaliza la jornada laboral los viernes a las 14:30 horas, fomentando la vida personal y familiar de nuestros colaboradores.



# CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE COLABORADORES

En Grupo Saesa buscamos desarrollar las potencialidades de nuestros colaboradores, por medio de su realización profesional y personal, ya que entendemos que esta es una forma de generar valor, tanto para la compañía, como para los clientes. En este sentido, nuestros procesos de atracción, desarrollo y retención de talentos son claves para alcanzar nuestros propósitos.

El Plan de Formación ha contribuido a desarrollar aptitudes y conocimientos en nuestros colaboradores, lo que les permite desenvolverse mejor en sus puestos de trabajo, además de otras consecuencias positivas, como la movilidad laboral interna y el

aumento de la motivación y compromiso de los trabajadores, lo que finalmente se traduce en un mejor clima laboral y una mayor productividad de la compañía. Este proceso virtuoso genera beneficios para todos, ya que nos permite atraer y retener talento, hecho clave para nuestro éxito empresarial.

Durante 2022 se ejecutaron 125.649 horas orientadas al desarrollo profesional de 4.570 colaboradores, que corresponde a un 100% de trabajadores directos y un 40% de trabajadores contratistas. Esto significó una inversión de \$829.889.697.



CATEGORÍA DE FUNCIONES*	TOTAL DE COLABORADORES CAPACITADOS:		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Alta Gerencia	0	0	0
Gerencia	16	70	86
Jefatura	34	165	199
Operario	33	691	724
Fuerza de Venta	0	0	0
Administrativo	404	174	578
Auxiliar	9	224	233
Otros Profesionales	267	848	1.115
Otros Técnicos	58	1.584	1.642
<b>TOTAL</b>	<b>821</b>	<b>3.767</b>	<b>4.570</b>

CATEGORÍA DE FUNCIONES*	TOTAL DE HORAS DE CAPACITACIÓN:		
	MUJERES (HRS)	HOMBRES (HRS)	TOTAL (HRS)
Alta Gerencia	0	0	0
Gerencia	239	1.876	2.115
Jefatura	2.171	7.956	10.127
Operario	207	7.317	7.523
Fuerza de Venta	0	0	0
Administrativo	8.059	2.750	10.809
Auxiliar	82	2.824	2.906
Otros Profesionales	9.474	33.667	43.141
Otros Técnicos	715	48.314	49.029
<b>TOTAL</b>	<b>20.946</b>	<b>104.703</b>	<b>125.649</b>
<b>PROMEDIO DE HORAS ANUALES DE CAPACITACIÓN</b>	<b>26</b>	<b>28</b>	<b>27</b>

PRINCIPALES TEMA DE CAPACITACIÓN	TOTAL DE COLABORADORES CAPACITADOS	TOTAL DE HORAS DE CAPACITACIÓN	% QUE REPRESENTAN EN BASE A LA DOTACIÓN TOTAL
Ética y código de conducta	2.335	2.335	51%
Canal de denuncia	0	0	0
Modelo de prevención de delitos	2.328	2.328	51%
Gestión de riesgos	951	951	21%
Ciberseguridad	1.206	1.476	26%
Sustentabilidad y medio ambiente	0	0	0
Prácticas y políticas en derechos humanos	0	0	0
Salud y seguridad laboral	915	915	20%
Diversidad e inclusión	71	1.520	1,55%
Discriminación, acoso laboral y sexual	0	0	0
Liderazgo y trabajo en equipo	279	3.908	6,10%
Desarrollo de habilidades para el trabajo	0	0	0
Desarrollo de competencias y empleabilidad	0	0	0

## FOCOS PARA EL DESARROLLO LABORAL DE NUESTROS COLABORADORES

Gestión y Liderazgo, cuyo objetivo es entregar herramientas para desarrollar líderes exitosos, capaces de transformar una organización, crear valor, promover la excelencia e integrar a los empleados en los procesos que conducen al éxito, mejorando la capacidad para resolver problemas y proponiendo soluciones, además de enriquecer su desarrollo profesional y humano en una modalidad mucho más cercana y enriquecedora.

Malla de especialista, cuyo objetivo es potenciar el talento a nivel de especialistas y de este modo asegurar que la compañía cuente con las capacidades, tanto técnicas como de gestión, necesarias para el desarrollo actual y futuro del negocio.

Foco en el Cliente, tiene como objetivo entregar las herramientas necesarias para brindar una atención de excelencia, basada en la internalización de conductas de servicio al cliente alineadas con nuestra propuesta de valor.

AVANCES EN 2022:	AVANCES EN 2022:	AVANCES EN 2022:
<p>La formación desarrollada comprende materias como:</p> <p>F0: Inteligencia Emocional, Efectividad personal y Trabajo colaborativo.</p> <p>108 colaboradores capacitados 2.102 horas de formación</p> <p>F1: Autogestión: herramientas para el trabajo colaborativo, Diagnóstico de brechas y potencial, Módulo de Formación y Desarrollo de Competencias, y el Módulo Evaluación de Desempeño y Recompensa.</p> <p>36 colaboradores capacitados 572 horas de formación</p> <p>F2: Mirada sistémica en la gestión: a través del análisis de proyectos de la compañía, el aprendizaje basado en la acción y la reflexión, y el aprendizaje basado en contingencias.</p> <p>17 colaboradores capacitados 438 horas de formación</p> <p>F3: Desafío Adaptativo: Apuntes sobre el conflicto, Rutinas Defensivas y Retroalimentación.</p> <p>26 colaboradores capacitados 270 horas de formación</p>	<p>El diseño de las mallas de especialistas consideró los siguientes aspectos:</p> <p>AÑO 1: Fundamento SEP, SS/EE y Equipos AT; Normas eléctricas; Sistema puesta a tierra AT; modelación SEP; Protecciones y Telecomunicaciones.</p> <p>34 colaboradores capacitados 136 horas de formación</p> <p>Año2: Control, Protecciones y medida, Protocolos de comunicación, DigSilent I; Mercados eléctricos; STD IEC 61850; Innovación Tech I; IED I Automatización y DigSilent II/ETAP.</p> <p>33 colaboradores capacitados 826 horas de formación</p> <p>Año 3: Programación orientada al objeto; Procesamiento de la información; Scada/EMS e Innovación Tech II.</p> <p>34 colaboradores capacitados 1.492 horas de formación</p>	<p>Desarrollamos un Modelo conductual que considera:</p> <p>Trabajo en terreno. Entrenamiento con mediciones en base a brechas. Modelo de internalización conductual con mejora continua. Las personas en el centro. Programa Universal.</p> <p>406 colaboradores capacitados 4.600 horas de formación</p>

Durante el año 2022, se implementó el Diplomado en Regulación y Mercado Eléctrico, con el objetivo de formar profesionales que participan en procesos regulatorios, competitivos, tarifarios y en proyectos del mercado eléctrico nacional.

En el contenido del programa se abordando temas relevantes para la formación y actualización de materias, tales como, la regulación en los mercados eléctricos, aspectos técnicos de la organización industrial y la operación de los mercados.

Asimismo, se realizaron actividades de capacitación y sensibilización para las Zonas de Conflicto operacional en las localidades de Cañete, Angol y Temuco, aplicando diversos métodos de aprendizaje como videos simulados de eventos o

atracos en dichos sectores. En ellos participaron brigadas de empresas locales y contratista, junto a actores del equipo, reforzando las 5 reglas de oro, además de desarrollar jornadas de reflexión y toma de conciencia acerca de la realidad en la zona. Durante el año se realizaron 19 jornadas de capacitaciones, con la asistencia de 498 trabajadores, totalizando 912 horas de formación.

Otro aspecto relevante para Grupo Saesa, es el apoyo que brinda a las comunidades por medio de la formación. Para ello, el Programa de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de la compañía, contribuyó a capacitar a 178 personas, en las áreas de Electricidad Domiciliaria,

Seguridad y Prevención de Riesgos, Técnica de elaboración de cecinas y embutidos artesanales, Técnicas para la aplicación de capacidades sociolaborales e inserción, entre otras materias, registrando un total de 518 horas de formación, con una inversión total de MM\$41.

Igualmente, destacamos el Programa de Becas Laborales, con enfoque en el desarrollo de competencias laborales, que entrega capacitaciones a la comunidad para el logro de un trabajo dependiente o independiente de calidad, especialmente personas vulnerables y/o en situación de riesgo, cesantes y quienes buscan trabajo por primera vez.

Durante el año se realizaron 14 cursos, llegando a más 230 personas, abordando las siguientes temáticas:

- Gestión de Emprendimiento en personas mayores (Lonquimay).
- Habilidades Digitales para el trabajo (Río Negro, Quinchao, San Pablo, Toltén y Chiguayante).
- Potenciando mi negocio (Santa Bárbara, Curanilahue, Panguipulli, Lebú y Puerto Saavedra).
- Manejo de Hortalizas procesadas (Aysén)
- Herramientas computacionales básicas (Valdivia).
- Herramientas básicas de comunicación en inglés (Hualaihué).

Con relación al Programa de Capacitación de Grupo Saesa, a continuación, detallamos algunas de las iniciativas implementadas.

CAPACITACIÓN	RESULTADOS 2022
Modelo Conductual Cortez	Con el objetivo de implementar el Modelo de Atención al cliente, mediante la internalización de conductas adecuada para el servicio hacia nuestros usuarios y alineadas a nuestra propuesta de valor, durante 2022 se realizaron talleres de fidelización de clientes para preparar a los colaboradores de las áreas de front office en las zonas de Osorno, Puerto Montt y Chiloé.
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 2022, egresaron 16 jóvenes como Ayudante de Liniero de Obras y Mantenimiento, con un total de 3.840 horas de formación en los 3 meses que duró este programa. Con ello, ya suman 264 alumnos egresados de las diferentes Escuelas de la Linieros.
Programa Crece	Como ya es tradición dentro de la compañía, continuamos con el Programa Crece, cuyo objetivo es facilitar la formación y el perfeccionamiento permanente de los colaboradores más destacados de Grupo Saesa. Esto se materializa mediante la entrega de becas y/o financiamiento de estudios para carreras de pregrado: técnicos e ingenierías, carrera de post grado, diplomados y magíster, alineados a la estrategia y requerimientos de la compañía, esperando que se titulen de manera satisfactoria en los plazos establecidos. Esta iniciativa benefició a 80 colaboradores durante 2022, contemplando 44 mil horas de perfeccionamiento.
Programa "Fidelizando al Cliente" y "Lectura y Reparto"	Esperando contribuir a mejorar nuestra atención con los clientes, esta iniciativa contempló el diseño e implementación de un programa especial para "Lectura y Reparto", el cual está orientado a proporcionar herramientas básicas en la atención al cliente final, teniendo una participación de 225 colaboradores, distribuido en todas las zonas, quienes realizaron 2.072 horas de formación.
Formadores Internos	El programa de "Formadores Internos", además de mejorar el sentido de equipo dentro de la compañía, viene a fortalecer el rol de formador que existe dentro de la cultura de Saesa, trabajando acorde a nuestros valores, en donde destaca la colaboración, la flexibilidad e innovación, los cuales son el motor para seguir desarrollándonos en distintas materias de formación. Durante el año 2022, participaron 1.371 colaboradores, quienes realizaron 5.150 horas de capacitación.

<b>Formación de Especialistas</b>	<p>Buscando potenciar el talento de nuestros especialistas y asegurar que la compañía cuente con las capacidades técnicas necesarias. Durante 2022, se concluyó el tercer semestre del programa “Malla de especialistas”, cuyo objetivo es potenciar el talento a nivel de especialización y, de este modo, asegurar que la organización cuente con las capacidades técnicas y de gestión necesarias para el desarrollo sostenible actual y futuro del negocio.</p> <p>Participaron 34 colaboradores de las áreas de protecciones de distribuciones, control y protecciones, ingeniería de transmisión, SCADA y Sistema de transmisión del norte, quienes realizaron 1.492 horas de formación.</p>
<b>Brigadas de Elite</b>	<p>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, implementando el piloto iniciado en 2021 en la Zonal Araucanía con Frontel. Este año se trabajó, específicamente, en la comuna de Cautín con 7 mentores y 53 linieros.</p>
<b>Cursos Técnicos</b>	<p>Se continúan desarrollando planes formativos para distintos procesos de la compañía, como cursos de especialización y validaciones técnicas que se están implementando actualmente. Durante 2022 se capacitaron 789 personas con un total de 10.152 horas formación en temáticas como: BY Pass Grapas, Clips Desmontables, Look Up MT/BT, Reguladores y Reconectores.</p>
<b>Inducciones de Cultura de Seguridad</b>	<p>Se realizaron actividades de inducción a nuestra cultura de seguridad, con una duración de 32 horas, donde se dictaron temas como cambio conductual, normativa en prevención de riesgos, normativa técnica interna, atención de clientes, contexto zonal, foco crítico, entre otros, capacitando a más de 440 personas durante 2022.</p>
<b>Plan Gerencia de Transmisión</b>	<p>Durante 2022 se dio continuidad al plan de la Gerencia de Transmisión con contenido técnico específico, cuyo objetivo es entregar las herramientas necesarias para el correcto desarrollo de actividades diarias en el rubro de Transmisión de redes eléctricas. Es así como se planificaron y ejecutaron 31 cursos, en los que participaron 151 personas, sumando un total de 4.952 horas de formación.</p>
<b>Plan de Tecnología de la Información</b>	<p>Por medio de 9 cursos de formación se avanzó en la instalación de conocimiento y técnicas para un nivel específico en el desempeño de las Tecnologías de la Información, además de la Gestión Estratégica de la empresa.</p>
<b>Seminarios</b>	<p>Esta iniciativa de formación está abierta para todos los trabajadores de la compañía, buscando actualizar conocimientos técnicos y tendencias del mercado, además de adelantarse a las nuevas políticas gubernamentales. En 2022 se beneficiaron 25 personas con un total de 634 horas de formación.</p>
<b>Roce</b>	<p>Se continuó con el proceso de certificación de competencias laborales en materia de Operador de desbrozadoras, podas urbanas, técnicas y uso seguro de motosierra, además de trabajo en altura, tanto para personal directo como contratistas, totalizando 99 personas capacitadas, y con un total de 1.584 horas de formación.</p>
<b>Inducciones Corporativas</b>	<p>Corresponde a un conjunto de procedimientos realizados en forma virtual, para que los nuevos empleados que llegan a la organización se inserten de forma rápida y didáctica en la estructura de la empresa, adquiriendo métodos y técnicas de trabajo, además de conocer el funcionamiento de los equipos.</p> <p>Este año se realizó la inducción a 64 nuevos colaboradores, con un total de 110 horas de capacitación.</p>
<b>Generación</b>	<p>Estas actividades y cursos están diseñados para todos los proyectos de generación, con el objetivo de formar en técnicas, metodologías, criterios de seguridad, control y eficiencia en rescate en eólica, proyecto de 11 islas, divergente y curso de plantas fotovoltaica de gran escala, necesarios para abastecer la demanda energética a nivel residencial.</p>

## PERFILES Y HABILIDADES DEL FUTURO

Durante 2022, avanzamos levantando el perfil de jefe de Proyectos de Distribución, cargo presente en las zonas. Se trabajó de manera colaborativa con diversos actores, lo que permitió levantar información desde una mirada estratégica a una mirada más operativa y táctica de quienes ocupan el rol actualmente. Este perfil se validó, y hoy nos permite tener una mirada actualizada para los procesos de selección y contratación. Asimismo, este nuevo estándar permitió invitar a las personas que ocupan la posición, a ser evaluadas con la finalidad de identificar sus competencias de cara a los desafíos futuros. Con el mismo objetivo, también avanzamos en evaluar un total de 23 personas en roles clave dentro de la operación de distribución, como los jefes de Distribución, Encargados de Operaciones y Encargados de Mantenimiento.

Ambas evaluaciones fueron realizadas por una consultora externa, que dio como resultado observaciones grupales y colectivas,

las cuales, posteriormente, fueron compartidas mediante una retroalimentación grupal e individual, destacando los desafíos que se tienen en materia de avanzar a nuevos estándares de gestión y de operación del sistema de distribución.

Finalmente, realizamos un piloto para el rol jefe de Faena del servicio Obras y Mantenimiento, el cual es externo a la compañía. El objetivo fue pilotear a 15 jefes de Faena durante 3 meses, en una metodología de formación que contempló 24 horas de preparación, a través de diversas metodologías, tales como: talleres presenciales, virtuales y cápsulas, entre otros. Lo anterior, permitió validar una forma de enseñanza ante las demandas de un servicio 100% productivo, y con ello, sentar las bases para poder replicar y llegar con esta formación a nuevos jefes de Faena durante el año 2023.



## ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTOS

Durante 2022, dada la demanda de requerimientos por parte del negocio, se activaron 123 nuevas vacantes y diversificamos nuestras estrategias para atraer talentos para las diferentes áreas de la compañía. Esto significó aumentar la búsqueda de vacantes a través del apoyo de headhunter, pasando de un promedio anual en los últimos 3 años de 5 búsquedas, enfocadas principalmente

en perfiles de Jefaturas y Ejecutivos; a buscar 12 vacantes bajo esta modalidad. Además, se diversificó en la búsqueda de nuevos roles, los cuales mayoritariamente se concentraron en profesionales TI y roles relacionados a la línea de finanzas.

Por otra parte, año a año gestionamos el desempeño de nuestros colaboradores. Durante 2022 evaluamos al 97% de los

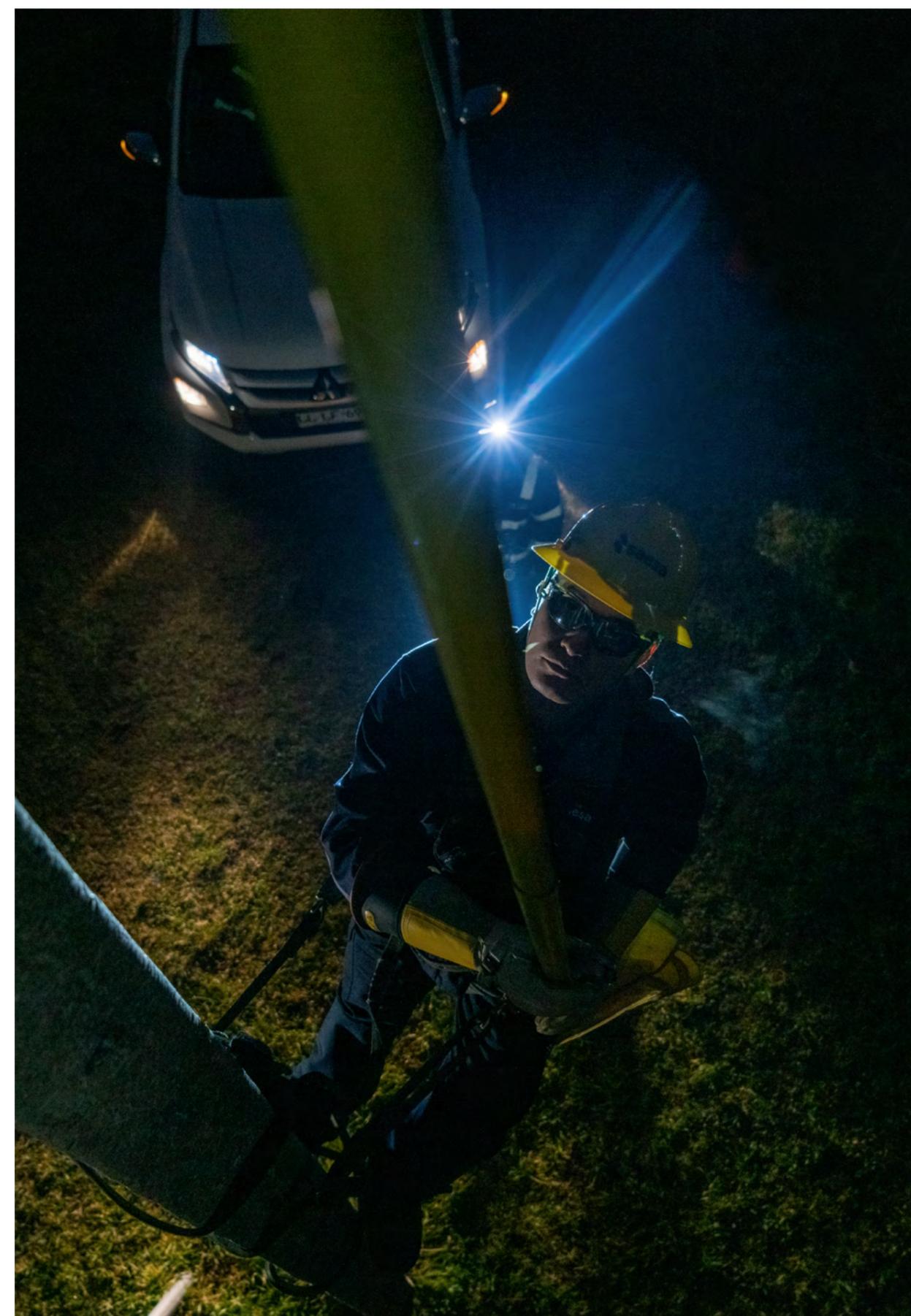
trabajadores, lo que permite retroalimentar la labor de las personas, proyectando su desarrollo y talentos. Es así como en 2022, se promovió a 72 colaboradores internos de diversas posiciones, desde roles técnicos, profesionales y de liderazgo, hasta Encargados de Unidad y Gerentes de Línea.

### GESTIÓN DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL (GDI)

INDICADOR (KPI)	TOTAL DE COLABORADORES EVALUADOS GDI		NOTA PROMEDIO (O RESULTADO SIMILAR) AÑO		VAR (%) 2021-2022
	2021	2022	2021	2022	
Mujeres	98%	98%	3,32	2,90	-12,65%
Hombres	97%	97%	3,24	2,80	-13,58%
Total	97%	97%	3,26	2,82	-13,49%

CATEGORÍA DE FUNCIONES*	TOTAL DE COLABORADORES EVALUADOS GDI		NOTA PROMEDIO (O RESULTADO SIMILAR) AÑO		VAR (%) 2021-2022
	2021	2022	2021	2022	
Alta Gerencia					
Gerencia	71%	71%	3,21	1,64	-48,9%
Jefatura	98%	99%	3,27	2,83	-13,45%
Operario					
Fuerza De Venta					
Administrativo	96%	96%	3,22	2,76	-14,28%
Auxiliar					
Otros Profesionales	89%	98%	3,22	2,95	-8,38%
Otros Técnicos	98%	72%	3,23	2,78	-13,93%
Total	97%	97%	3,26	2,82	-13,49%

CATEGORÍA DE FUNCIONES*	TOTAL DE COLABORADORES EVALUADOS RDI		NOTA PROMEDIO (O RESULTADO SIMILAR) AÑO		VAR (%) 2021-2022
	2021	2022	2021	2022	
Alta Gerencia					
Gerencia		50%	3,21	1,64	-48,9%
Jefatura		84%	3,27	2,83	-13,45%
Operario					
Fuerza de Venta					
Administrativo		86%	3,22	2,76	-14,28%
Auxiliar					
Otros Profesionales		87%	3,22	2,95	-8,38%
Otros Técnicos		76%	3,23	2,78	-13,93%
Total		81%	3,26	2,82	-13,49%



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

Nuestra relación con los sindicatos se basa en un vínculo de confianza, que nos ha permitido avanzar hacia un trabajo estratégico y colaborativo. Por ello, durante 2022 continuamos impulsando mesas de trabajo, las que a la fecha han permitido planificar el próximo período y abordar desafíos como el sueldo ético en Saesa, la adhesión al artículo 22, la política de reemplazo y el bono de responsabilidad por manejo de maquinaria pesada.

Además, durante el último año, se inició un nuevo convenio

colectivo, que se cerró anticipadamente en septiembre 2021. La negociación se enfocó, principalmente, en 3 puntos: Bono termino de negociación, incrementos sobre IPC y duración del convenio.

Actualmente, contamos con seis convenios colectivos, organizados en las principales empresas de la organización y que representan el 68.8% % de la dotación total de trabajadores. Junto a ello, la compañía se reúne mensualmente con todos los sindicatos, llevándose a cabo las mesas de trabajo y en donde se levantan las principales inquietudes de los trabajadores, las cuales se van abordando de manera inmediata. Esta forma de trabajo nos permite llegar sin grandes diferencias a las negociaciones colectivas y mantener un buen clima laboral.

AÑO	N° DE INST. COLECTIVOS	DOTACIÓN CUBIERTA 2022
2022	Contrato Colectivo Edelaysen	89
2022	Contrato Colectivo Frontel	333
2022	Contrato Colectivo Luz Osorno	21
2022	Contrato Colectivo Saesa	448
2022	Contrato Colectivo Sagesa	0
2022	Contrato Colectivo STS	135

AÑO	N° DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS	N° TOTAL DE TRABAJADORES ACTIVOS	%
2020	1.024	1.556	66%
2021	1.203	1.665	72%
2022	1.026	1.491	68,8

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 trabajado, 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 kínder.
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 trabajadores 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, magíster, 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.

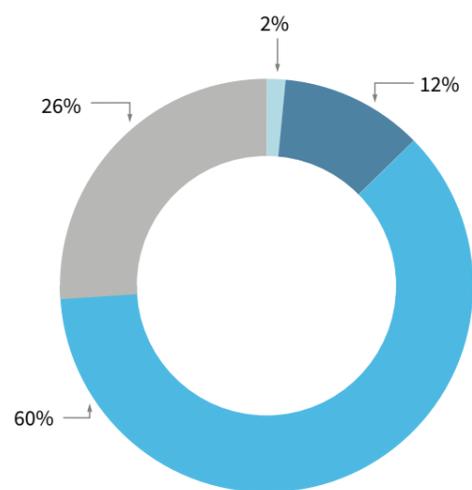
# PARTE DE UN MISMO EQUIPO

## CAMINANDO JUNTO A NUESTROS CONTRATISTAS Y PROVEEDORES

Los colaboradores de nuestras empresas contratistas, son los principales socios para concretar nuestro propósito de conectar Chile y entregar energía permanente. Son ellos, quienes día a día colaboran con su compromiso y trabajo, poniendo en práctica 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.



TAMAÑO EMPRESAS CONTRATISTAS



GRANDE MEDIANA MICRO EMPRESA PEQUEÑA



REGIÓN	N° DE EMPRESAS CONTRATISTAS	SERVICIO O INSUMO QUE PRESTAN OBRAS Y MANTENIMIENTO
Antofagasta	4	Control vegetación Dx
Chiloé	6	Construcciones
Concepción	23	Lectura de medidores y reparto de boletas
Coyhaique	22	Brigada de operaciones
SAESA Centralizado	109	Operación de centrales
Osorno	22	Recaudación y atención de público
Puerto Montt	16	Servicio de ingeniería
Rancagua	3	Inspección
Santiago	2	Obras civiles
Temuco	23	Aseo y mensajería
Valdivia	8	Seguridad corporativa
Total	238	

## PLAN CONTRATISTAS SAESA

La gestión de nuestras empresas proveedoras de servicios e insumos se enmarca en el Plan de Contratistas 2.0 iniciado en el año 2019, el cual busca mejorar su competitividad y desempeño, alineados a los desafíos de mediano y largo plazo de la compañía. Este trabajo se basa en los siguientes seis ejes:

Gestión	Entregar herramientas y buenas prácticas de gestión a las empresas contratistas en base a la segmentación y nivel de madurez, con el fin de crear el hábito en el uso eficiente de sus recursos, desarrollar principios éticos, fomentar cumplimiento legal y establecer una mirada en el largo plazo.	Se desarrolló un panel de indicadores para que las empresas contratistas puedan conocer y gestionar datos de su interés. La primera fase contempló el levantamiento de 20 indicadores aproximadamente.  Para 2023 se debe definir gobernanza del panel de indicadores y diseñar un plan transitorio y de largo plazo.
Seguridad	Fomentar nuevas prácticas de seguridad colaborativas con las empresas contratistas bajo estándares de excelencia, para mejorar la eficiencia en los procesos operativos de Grupo Saesa.	Se conformaron cuatro células de trabajo preventivo, enfocados en el desarrollo de programas de capacitación, planificación de faena, Instructivos técnicos y gestión preventiva, con el propósito de entregar respuestas ágiles a nuestros clientes en materia de gestión preventiva.
Procesos internos	Entregar a Grupo Saesa y Empresas Contratistas propuestas de valor en los procesos críticos y estratégicos con el fin de agilizar los tiempos de interacción y asegurar la eficiencia en estos.	Se trabajó en el diseño de una plataforma de estados de pago, la que estará a prueba durante los primeros meses de 2023.
Tecnología e infraestructura	Elaborar un plan que permita diagnosticar las competencias digitales de las empresas contratistas, además de evaluar los sistemas actuales que soportan los procesos operativos e interactúan con las empresas contratistas.	Se realizó la encuesta del nivel de madurez digital de las empresas contratistas y se desarrolló un panel con el formulario inicial.  Para 2023 se proyecta automatizar el formulario, incluir preguntas de ciberseguridad y, además, incluir RUOS, para que cada vez que se valide una empresa contratista, se conteste el formulario, y así poder conocer el nivel de madurez digital cuando comienza a ser parte de Grupo Saesa.
Cultura	Definir y promover estándares y prácticas de gestión de personas en las empresas contratistas, alineadas a los desafíos de Grupo Saesa.	Se trabajó en el proyecto Estandarización de Procesos Laborales, que busca comprobar el nivel de cumplimiento de la normativa laboral, con el fin de conocer la situación actual en un segmento de empresas contratistas, para gestionar brechas y traspasar buenas prácticas en la gestión del personal.  A la fecha han participado 27 empresas contratistas.
Contratos	Establecer los lineamientos generales y específicos en materia de contratos, según la política definida para nuestros contratistas y atendiendo los diferentes modelos de operación.	Se elaboró la Política General Macro, la que deriva en políticas específicas y que se operativizan en los contratos implementados con las empresas contratistas.  Asimismo, se desarrolló el levantamiento, análisis y seguimiento de contratista de alto riesgo.

## EVALUACIÓN DE CONTRATISTAS 2022

Todos los años, Grupo Saesa implementa una evaluación de contratistas con el objetivo de instalar un proceso de mejora continua en el servicio que nos entregan. A la fecha han participado 74 empresas, las que son identificadas en tres niveles: Empresas en desarrollo, proceso de consolidación y consolidadas. Durante 2022, la evaluación se realizó a través de plataforma PRONEXO, lo que permitió una mejor gestión y trazabilidad a las empresas contratistas.

El proceso contempla la evaluación de empresas contratistas agrupadas en 12 tipos de servicios. Los responsables de la evaluación son las mismas unidades dueñas de los procesos asociados, con quienes se establecen KPIs, según criterios de calidad del servicio, de seguridad y laboral administrativo, lo que permite desarrollar la evaluación.

SERVICIOS EVALUADOS 2022	NOTA PROMEDIO	CONDICIÓN	PLAN DE ACCIÓN
Servicio de recaudación y atención de público	6,7	calificado con excelencia	Mantener contrato y enviar carta de felicitación al contratista
Operación de centrales	6,6	calificado con excelencia	
Servicio de control de vegetación dx	6,4	calificado	Mantener contrato
Servicio de inspección técnica de obras	6,4	calificado	
Servicio mantenimiento de tx	6,3	calificado	
Servicio pérdidas no técnicas	6,2	calificado	
Servicio de lectura de medidores y reparto de boletas	6,1	calificado	
Servicio de obras y electrificación rural	6,1	calificado	
Servicio de roce mecanizado y herbicida	6,1	calificado	
Servicio oacc proyectos tx	5,7	calificado	Se establecerá un plan de mejora el que deberá ser cumplido por el contratista, prestador de servicio o consultor antes de su próxima evaluación.
Servicio construcción proyectos tx	4,6	calificado con reserva o regular	
Servicio de contact center	4,3	calificado con reserva o regular	



82% DE TRABAJADORES DE EMPRESAS CONTRATISTAS CONSULTADOS, INDICARON SENTIRSE FELIZ EN SU TRABAJO.

De la misma forma, y como parte de compromiso con los colaboradores contratistas, año a año buscamos conocer la percepción que ellos tienen respecto del ambiente laboral en Grupo Saesa. Esta información nos permite identificar nuestras fortalezas y oportunidades de mejora.

Durante el año 2022, el 82% de trabajadores de empresas contratistas indicaron sentirse felices en su trabajo. Entre las ocho dimensiones evaluadas, y que conforman la satisfacción global, se valora muy positivamente las condiciones de trabajo y el ambiente laboral.

# MIRADA CIRCULAR

## CAPÍTULO CUATRO

CAMBIO CLIMÁTICO  
GESTIÓN DE RESIDUOS  
PROTEGIENDO LA BIODIVERSIDAD

# CAMBIO CLIMÁTICO

## TRANSITANDO HACIA LAS ENERGÍAS RENOVABLES

Grupo Saesa tiene una potencia instalada total de 271.143 MW. Aportamos energía al Coordinador Eléctrico Nacional (CEN) a través de SAGESA Generación, en las regiones del Biobío y La Araucanía, con centrales diésel de 44,4 MW y una central del tipo turbina Gas/Diésel de 45,7 MW ubicada en la Región del Biobío. Adicionalmente, en estas zonas se realiza Generación, a través de la empresa Frontel, en el Sistema Aislado Santa María, y se efectúa el respaldo de las líneas de

distribución mediante centrales diésel con una potencia instalada de 31 MW.

En las regiones de Los Ríos y Los Lagos, en tanto, se encuentran nuestras centrales operadas por Saesa, con una potencia diésel instalada de 16,2 MW para respaldo de líneas de distribución; 13,3 MW diésel en los Sistemas medianos y aislados; y 45,6 MW con centrales diésel operadas por Saesa Innova, correspondiente al área de clientes Industriales.

En las zonas de concesión más austral, es decir, en las regiones de Los Lagos y de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, se realizan operaciones de Generación a través de Edelayen, para los Sistemas aislados y medianos de la zona. Aquí, se generan 1,8 MW correspondientes a la central Eólica Alto Bagueles; 3,2 MW de la central Fotovoltaica El Blanco; 22,2 MW con centrales Hidráulicas de Pasada y 47,6 MW con centrales diésel.

## GRUPO SAESA PRESENTA LA FLOTA ELÉCTRICA MÁS GRANDE DEL SUR DEL PAÍS

Con la entrega de 22 vehículos 100% eléctricos, Grupo Saesa conformó una flota 34 camionetas de este tipo para el traslado de trabajadores de la compañía entre las regiones del Ñuble hasta Aysén, dando así, un gran paso para hoy liderar la incorporación de la electromovilidad en el sur de Chile.

Pese a que los vehículos eléctricos aún no alcanzan gran masividad, especialmente fuera de la capital del país, la compañía comenzó a avanzar en esta materia en el año 2017, y hoy, además de contar con una flota propia, impulsa pilotos público-privados en locomoción colectiva menor en las ciudades de Valdivia y Coyhaique.

Para Grupo Saesa estas iniciativas buscan contribuir con experiencia, no solo en la entrega del suministro eléctrico, sino también en el desarrollo de ciudades más sostenibles, mediante el aporte de energías limpias y potenciando acciones públicas y privadas que aporten respecto a estos temas.



US\$ 75 MILLONES DE INVERSIÓN ASOCIADA A ERNC.  
Superamos 1 MW de generación, a través de proyectos eólicos y fotovoltaicos.



## PEQUEÑOS MEDIOS DE GENERACIÓN DISTRIBUIDA (PMGD)

En 2022 se llevaron a cabo diversas conexiones en el segmento de los Pequeños Medios de Generación Distribuida (PMGD), junto con un crecimiento significativo en las conexiones de tarifas Netbilling con Equipamientos de Generación (EG). En este último destaca la alta participación y contribución de tecnologías fotovoltaica en la zona de concesión de la compañía.

Al mismo tiempo, la compañía se ha visto en la obligación de priorizar la implementación e integración de herramientas de gestión y control de la administración de los proyectos. De esta manera, al finalizar el periodo de

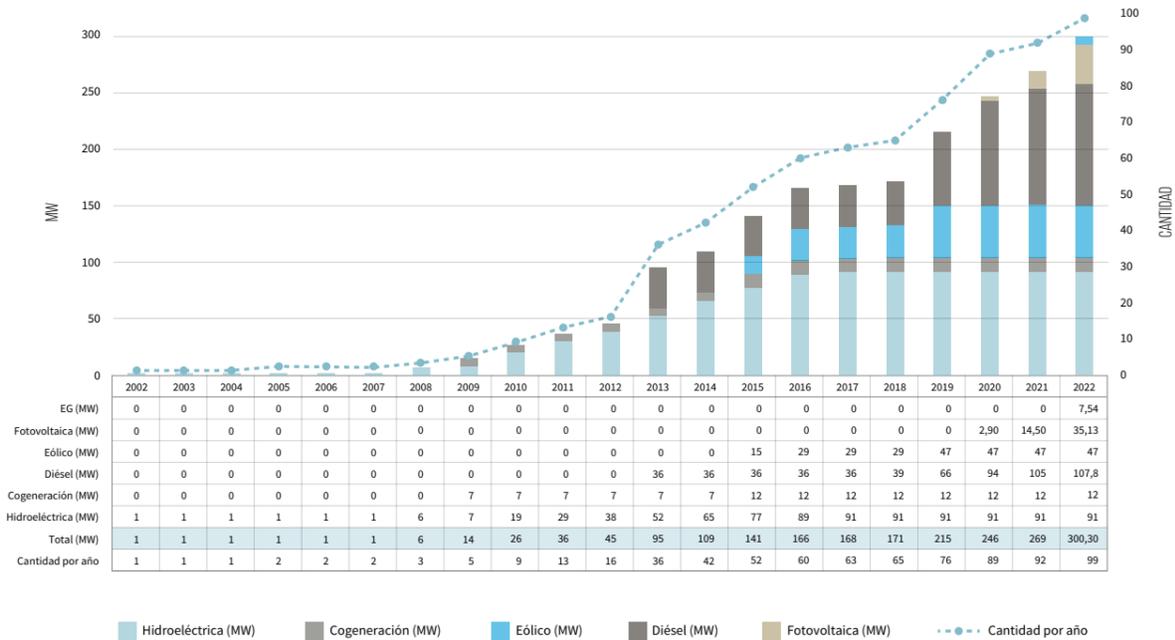
2022 se puso en funcionamiento el paso a productivo de la Plataforma PMGD, que tiene como propósito digitalizar y facilitar la entrega de los formularios de cada proyecto, mejorando la trazabilidad y entrega de información técnica.

En este contexto, Grupo Saesa pretende entregar una atención de calidad y oportuna a cada cliente, posicionándose como un referente nacional en estas materias, y así fomentar el crecimiento de las energías renovables en el país, reduciendo las barreras de entrada, pero manteniendo un foco característico en la seguridad operacional.

En la actualidad, Grupo Saesa cuenta con 98 centrales conectadas (incluyendo los procesos de ampliación) en calidad de PMGD sumando 293,96 [MW] de potencia instalada, de las cuales el 63,32% corresponden a proyectos de energías renovables no convencionales. A lo anterior, se debe adicionar 1.124 Equipamientos de Generación en calidad de Netbilling con una potencia superior a los 7,54 [MW] y que tiene un crecimiento acelerado.

En el gráfico de a continuación se puede observar la evolución de la capacidad instalada y la tendencia de las distintas tecnologías.

### PMGD CONECTADOS AL 2022



2,64 [MW]	2,5 [MW]	4,0 [MW]	5,0 [MW]
PMGD PS Fulgor, central Fotovoltaica en la comuna de Negrete.	PMGD Lagunitas, central Diésel en la comuna de Puerto Montt.	PMGD Paranal, central Fotovoltaica en la comuna de Antofagasta.	PMGD Armazones, central Fotovoltaica en la comuna de Antofagasta.
2,75 [MW]	5,2 [MW]	0,2 [MW]	
PMGD Don Martín I, central Fotovoltaica en la comuna de San Carlos de Mulchén.	PMGD Don Martín II, central Fotovoltaica en la comuna de San Carlos de Mulchén.	PMGD Hidrorriñinahue (ampliación), central Minihidro en la comuna de Lago Ranco.	



¿Netbilling?

Conoce más sobre netbilling en este video.



¿Centrales de Pasada?

Conoce más de nuestras centrales hidroeléctricas de pasada en este video.

### MINI CENTRALES HIDROELÉCTRICA DE PASADA

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

Dichas 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. En tanto, el agua utilizada es devuelta íntegramente al canal del río.

### SAESA INNOVA

La filial Saesa Innova, parte del Grupo Saesa, tiene por objetivo brindar valor agregado a sus clientes, a través de una amplia gama de Soluciones Energéticas integradas para el sector industrial, minero, empresarial, público y hogar.

La generación de 15 MW a través de proyectos fotovoltaicos fue uno de los principales objetivos que tuvo Saesa Innova en 2022, profundizando su compromiso de incorporar energías renovables en el Sistema Eléctrico Nacional, especialmente en el sur de Chile. Uno de los focos principales fue el segmento off grid, es decir, sistemas aislados de la red eléctrica, los cuales se realizan mediante licitaciones públicas y en donde entregamos energía fotovoltaica con respaldo de baterías para abastecer los hogares de nuestros clientes. Es así como Saesa Innova se adjudicó proyectos de autoconsumo para la gran industria (clientes libres), por 14.148 MW de potencia. Por otro lado, se trabajó en sistemas de hibridación en islas del sur de Chile, donde

se generó energía mediante combustibles y a través instalación de paneles solares con baterías Saesa Innova de litio. Esto, para disminuir las horas de uso del generador eléctrico, logrando un suministro continuo y a bajo costo. Actualmente, se trabaja en la construcción 0,7 MW a clientes del sector agrícola, industrial y de riego. En paralelo, los proyectos NetBilling, que corresponden al exceso de producción de electricidad con medios propios, tienen como meta generar alrededor de 15 MW de energía fotovoltaica. Sin embargo, hay que considerar el factor de planta, es decir, cuando son instalaciones fijas sin energía solar, que tienden a aportar entre 13% y 15%. No obstante, si se instalan seguidores se llega al 20%. En Grupo Saesa sabemos que la innovación y tecnología son clave para transformar y generar soluciones energéticas, especialmente en el sector acuícola, sobre todo en el marco de las nuevas ordenanzas o normas existentes para reducir la huella de carbono.

PRINCIPALES PROYECTOS SAESA INNOVA

2.93 MWP	0.913 MWP	136.1 KWP	0.217 MWP
Proyecto de autoconsumo, comuna de Panguipulli. (Instalados en suelo y con tracker 2V)	Proyecto de autoconsumo, comuna de Lautaro. (Instalados en suelo)	Construcción de proyectos Netbilling para clientes agrícolas en la comuna de Purranque.	Proyecto de autoconsumo, comuna de Purranque. (Instalados en suelo)

	COMUNA	POTENCIA (MWP)
<b>Grupo 1</b>	San Ignacio	0,69
	Quilacoya	0,83
	El Carmen	1,38
	Talcamavida	0,60
	Yumbel	0,58
	Laja	0,83
<b>Totales</b>		<b>4,90</b>
<b>Grupo 2</b>	Carahue	0,68
	Perquenco	1,37
	Nueva Imperial	0,58
	Teodoro Schmidt	0,52
	Puerto Saavedra	1,03
	Vilcún	0,87
<b>Totales</b>		<b>5,05</b>
<b>Grupo 3</b>	Queule	1,30
	Nueva Toltén	1,20
	Lago Ranco	0,68
	Fresia	0,37
	Quenuir	0,65
<b>Totales</b>		<b>4,20</b>
<b>TOTAL</b>		<b>14,148</b>

PROGRAMA RECAMBIA TU CALOR: PROMOVENDO LA TRANSICIÓN A LA CALEFACCIÓN ELÉCTRICA

El programa, “Recambia tu Calor”, tiene como objetivo facilitar la transición hacia la calefacción eléctrica en hogares residenciales, reemplazando el uso de leña, gas o parafina.

A través de tarifas especiales, este programa busca hacer más accesible el uso de la calefacción eléctrica, especialmente en ciudades del sur de Chile que enfrentan altos niveles de contaminación atmosférica.

Pueden acceder al mecanismo aquellos usuarios finales que estén ubicados en las zonas definidas por el Ministerio de Energía y califiquen como cliente residencial, es decir, que cuenten con una tarifa BT1 o TRAT1 en su cuenta eléctrica. Durante este año, las zonas definidas para acceder al mecanismo corresponden a las comunas: Rancagua, Machalí, Chillán, Chillán Viejo, Los Ángeles, Temuco, Padre las Casas, Osorno, Puerto Aysén y Coyhaique.

Esta iniciativa contribuye a la reconversión energética y promueve el uso de una fuente de calor más limpia y sustentable, en línea con los esfuerzos por mejorar la calidad del aire y proteger el medio ambiente.



FOMENTANDO LA CONCIENCIA ENERGÉTICA: SAESA IMPULSA INICIATIVAS EDUCATIVAS Y ACCESIBLES

Grupo Saesa ha desarrollado diversas iniciativas para fomentar la conciencia energética, especialmente entre los niños de educación primaria. Las escuelas ganadoras han sido premiadas con sistemas fotovoltaicos, laboratorios de computación y renovaciones completas de sus instalaciones, motivando a estudiantes y profesores a ahorrar energía.

Además, Saesa ha implementado una página de Educación Energética en su sitio web, con contenido amigable para toda la familia, y la Oficina Virtual, que permite a los clientes monitorear su consumo mensualmente.

A través de cápsulas audiovisuales, la campaña “Tu Consumo Sí importa: Recorriendo Mitos” desmitifica ideas erróneas y enseña de manera lúdica cómo utilizar la electricidad de forma eficiente.



Grupo Saesa trabaja permanentemente por aportar a la transformación de la matriz energética, incorporando proyectos de energía renovables, por medio de tecnologías fotovoltaicas, eólicas, incluso hidroeléctricas. Durante el año 2022, solo los proyectos de energía fotovoltaica aportaron a la red 19,6 MW.

#### PARQUES FOTOVOLTAICOS PARANAL Y ARMAZONES

Durante el año 2022, el complejo formado por las Centrales Fotovoltaicas Armazones y Paranal logró su objetivo de puesta en operación satisfactoria durante el segundo semestre del 2022, y su generación anual alcanzó los 14,58 GWh siendo un valor satisfactorio que está en línea con la estimación preinversión efectuada.

El proyecto construido para el Observatorio ESO Paranal en la Región de Antofagasta, es también la primera central fotovoltaica PMGD conectada en redes del grupo pertenecientes a la empresa Flux Solar, filial de Copec, y cuenta con tecnología de trackers y paneles bifaciales la cual ha permitido conseguir los niveles de generación proyectados.

#### PLANTA FOTOVOLTAICA EL BLANCO

Con el desafío de apoyar la nueva demanda de los proyectos de calefacción eficiente en el extremo sur de Chile, Edelaysen construyó el proyecto fotovoltaico más austral en el mundo, la planta fotovoltaica El Blanco, con una capacidad de 2,89 MW.

En 2022, la generación fotovoltaica aportó 4,92 GWh al sistema, cumpliendo su objetivo de puesta en operación satisfactoria a comienzos del año.

Cabe destacar que la planta cuenta con tecnología de trackers y paneles bifaciales la cual ha permitido conseguir los niveles de generación proyectados.

#### AMPLIACIÓN DE LA CENTRAL HIDROELÉCTRICA EL TRARO

En el sistema General Carrera de Edelaysen se revaluó la ampliación de la central hidroeléctrica El Traro, solicitando una ampliación de los derechos de agua existente. Esto permitirá reemplazar la generación de diésel, atendiendo el incremento de demanda.

#### BATTERY ENERGY STORAGE SYSTEM

En el sistema de Palena de Edelaysen se terminaron las principales obras necesarias para la instalación de un "Battery Energy Storage System" (Sistema de almacenamiento de energía con baterías) o "BESS" en la localidad de Puerto Domínguez, con el fin de desplazar generación diésel mediante la utilización de excedentes de la central hidroeléctrica Río Azul para cargar el banco de baterías.

Producto de un atraso importante del fabricante adjudicado se puso fin al contrato de suministro y se realizó una nueva licitación por baterías de 500 kW y 2.000 kWh de almacenamiento.

#### PROYECTOS EÓLICOS: AMPLIACIÓN DEL PARQUE EÓLICO ALTO BAGUALES

Para atender el aumento de demanda de Edelaysen en el mediano y largo plazo se proyectó la Ampliación del Parque Eólico Alto Baguales, priorizando la obtención de los permisos ambientales requeridos.

Este proyecto eólico consiste en el reemplazo de los tres aerogeneradores de 660 KW por dos aerogeneradores nuevos de 3,8 MW e integración de seis nuevos aerogeneradores de 3,8 MW de potencia unitaria, lo cual permitirá aumentar la potencia de generación del Parque Eólico a 32,2 MW. Los dos aerogeneradores de 900 kW instalados en 2017 se mantendrán hasta que concluya su vida útil.

Durante el año 2022, avanzamos en atender los requerimientos de la autoridad ambiental para poder volver a reingresar la DIA a su trámite de aprobación durante el primer semestre del 2023.

En este contexto, se consideró instalar en cada aerogenerador un sistema de control de sombra parpadeante de modo tal que dicho equipo se detenga antes de superar las horas que permite la norma y de ese modo evitar potenciales efectos sobre la salud humana.

#### OTROS PROYECTOS DE ENERGÍA LIMPIA

NOMBRE DE PROYECTO	DESCRIPCIÓN
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 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, Louisiana Pacific Chile S.A. 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.

# GESTIÓN DE RESIDUOS

Tenemos un compromiso con el medio ambiente y las comunidades, por esta razón la gestión sustentable tiene un rol fundamental en la compañía. Trabajamos para generar una cultura de reciclaje en nuestros colaboradores, lo que nos mantiene activos en este desafío, pese a las complicaciones de los últimos años, como la pandemia.

El proyecto de reciclaje se inició hace tres años, como una campaña en el edificio corporativo de la compañía en Osorno, y tiene como objetivo mejorar los hábitos de cada persona y su entorno respecto a la separación de residuos. Concretamente esperamos cumplir la meta de reciclar al

menos el 50% del total residuos generados diariamente.

Durante el 2022 Grupo Saesa estableció una exitosa colaboración con EcoMundo Reciclajes, un negocio local de retiro y acopio de material reciclable en la ciudad de Osorno. La iniciativa considera la separación de desechos en contenedores de reciclaje, donde también participan las familias de los colaboradores del Grupo Saesa y la comunidad, generando conciencia ambiental y apoyando a emprendedores locales.

En esta misma línea, en noviembre de 2022 se creó el área de Economía Circular que

tendrá como objetivo hacer gestión sobre los residuos de la compañía avanzando en la reutilización.

Focos de impacto 2022:

- Generación de residuos en botaderos (postes y aisladores): Alta demanda para botaderos de un residuo no reciclable.
- Especificación de la composición de los materiales que se adquieren para los trabajos de la operación propia del negocio: Seguir contribuyendo a que se acumulen productos de baja circularidad en la misma industria y/o otro mercado potencial.

Metas de economía circular y residuos:



## REUTILIZACIÓN DE RESIDUOS DE POSTES.

Procesar postes en desuso sacando las materias primas de estos y utilizándolas en postes o muer-tos nuevos.

**Meta 2024: 100% de postes reutilizados.**



## CIRCULARIDAD AISLADORES POLIMÉRICOS.

Procesar aisladores poliméricos retirados de la red y transformarlos en productos de uso de la compañía u otro mercado.

**Meta 2024: 100% de aisladores reutilizados.**

## CAMPAÑA RECICLAJE

	TOTAL 2020 (KG)	TOTAL 2021 (KG)	TOTAL 2022 (KG)
Papel	453,70	164,4	553,65
Cartón	1.276,37	2.477,9	1.015,12
Plástico	381,83	697,0	223,32
Aluminio	109,10	178,6	59,65
Orgánico	1.457,37	2.314,7	409,41
Vidrio	0	2.517,1	835,05
Tetra Pak	0	0	43,5
Total	3.678,37	8.349,62	3.139,7

## RESIDUOS NO PELIGROSOS

TIPO DE RESIDUO	2021	2022
Hormigón	1.867,601	2.109.090
Madera libre de impregnación o pinturas	63.571	0,0
Hierro y acero galvanizados	115.478	45.447
Aluminio	123.145	101.290
Hierro y acero no galvanizados	-	4.008
Tejas y materiales cerámicos	-	66.955
Cobre, bronce, latón	-	151.221
Total	2.169.795	2.478.011

## RESIDUOS PELIGROSOS (RESPEL) (KG)

PLANTA O UNIDAD	MÉTODO DE ELIMINACIÓN	PESO DE RESIDUOS 2021 (KG)	PESO DE RESIDUOS 2022 (KG)
Bodega Respel Coronel	Disposición final	31.570	51.495
Bodega Respel Barro Blanco	Disposición final	169.430	420.935
Bodega Respel Tehuelche	Disposición final	100.630	205.618
Total		301.630	678.048

## GESTIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS

La gestión de residuos peligrosos (RESPEL) es un proceso regulado 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).

En ese sentido contamos con 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.

### DETALLE POR TIPO DE RESIDUO: BODEGA RESPEL CORONEL (KG)

TIPO DE RESIDUO	2021	2022
Ripio/tierra contaminada con hidrocarburos	11.430	9563
Agua contaminada con petróleo aceite	3.580	21820
Material de limpieza contaminado con hidrocarburos	1.090	2069
Filtros de aceite	1100	1220
Residuos de aceites y lubricantes	13.140	13980
Petróleo contaminado	0,0	450
Tubos fluorescentes	0,0	5
Baterías de plomo	650	320
Filtros de aire	380	336
Envases contaminados con pintura	200	103
Refrigerante	0,0	1620
Pilas	0,0	9
Total	31.570	51.495

### DETALLE POR TIPO DE RESIDUO: BODEGA RESPEL BARRO BLANCO (KG)

TIPO DE RESIDUO	2021	2022
Transformadores de distribución libres de pcb	35.000	301.000
Agua contaminada	11.900	23.290
Aceite lubricante	42.295	45.020
Refrigerante – solventes contaminados	2.430	3.090
Filtros usados contaminados con hidrocarburos	8.470	10.520
Paños y huaipes contaminados con hidrocarburos	5.440	6.290
Petróleo contaminado	11.440	6.660
Pilas, baterías	13.390	9.186
Tierra, ripio contaminado con hidrocarburos	36.990	11.380
Material de limpieza contaminado	80	400
Envases vacíos contaminados con hidrocarburos	200	0
Tubos fluorescentes	100	730
Aceite dieléctrico sin pcb	1.600	3.020
Envases vacíos de pintura y desmoldantes	0,0	40
Envases toner usados	0,0	8
Total	169.430	420.634

### DETALLE POR TIPO DE RESIDUO: BODEGA RESPEL TEHUELCHÉ (KG)

TIPO DE RESIDUO	2021	2022
Baterías de plomo	0,0	1.400
Huaipes, material de limpieza contaminado	1.070	1.600
Petróleo contaminado	4.780	12.380
Refrigerante - solventes contaminados	11.050	11.800
Agua contaminada	16.020	54.760
Aceite lubricante	53.210	83.565
Filtros de aceite	200	7.830
Filtros de aire	300	1.470
Tubos fluorescentes	0,0	250
Tierra contaminada con hidrocarburos	13.500	29.750
Pilas	0,0	813
Total	100.630	205.618



## NO + PILAS

Con la participación activa de numerosos establecimientos educativos, municipios y las Seremi de Medioambiente Grupo Saesa impulsa la campaña NO + PILAS. Una iniciativa abierta a la comunidad y que busca contribuir con la recolección y gestión de un elemento peligroso y altamente contaminante si es no es correctamente eliminado.

Solo en 2022, la campaña recolectó 13.882 kilogramos de pilas, las que fueron trasladadas a su disposición final en recintos autorizados por la autoridad sanitaria y de propiedad de Grupo Saesa.

Asimismo, y por medio de diversas actividades dirigidas a los más jóvenes, la campaña ha fomentado la conciencia sobre la importancia de depositar pilas en contenedores adecuados.

Conoce más de esta iniciativa en el capítulo 5 de este reporte.

# PROTEGIENDO LA BIODIVERSIDAD

Somos conscientes de que nuestro quehacer genera externalidades, y estamos comprometidos con mitigarlas, protegiendo nuestro entorno, la biodiversidad y las personas.

En esta línea, año a año 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. Asimismo, desarrollamos campañas y alianzas para la reforestación de árboles nativos, llegando a reforestar durante el 2022 más de 48 hectáreas.

En el último período, generamos una importante alianza con la Municipalidad de Puerto Varas, a quien donamos 50 árboles nativos y frutales para reforestar el Cerro Calvario de esa comuna, a modo de fortalecer la biodiversidad local,

potenciando la arborización municipal y la recuperación de espacios públicos en medio de un entorno natural.

Esta actividad de reforestación se realizó con la participación del alcalde de Puerto Varas, Tomás Gárate, el gerente de Saesa en Puerto Montt, Juan Francisco Castillo, alumnos del Colegio Terra Vida y funcionarios del departamento de Aseo y Ornato del municipio.

HECTÁREAS REFORESTADAS 2022		
STS	7,801	16%
Saesa	14,849	31%
Luz Osorno	13,21	27%
Edelaysen	6,5	14%
Sagesa	0,26	1%
STC	5,42	11%
Total	48,04%	



## SOTERRAMIENTO DE LÍNEAS

Otro mecanismo para la protección de la biodiversidad es el soterramiento de líneas, en el que hemos avanzado considerablemente en los últimos años. Durante el 2022, se iniciaron cuatro proyectos de este estilo, en las localidades de Mulchén, Choshuenco, Puerto Octay y Pichirropulli. En total, son 36 los kilómetros de cable soterrado que evitan el corte del suministro eléctrico en situaciones climáticas complejas o por caída de árboles sobre el tendido eléctrico.

En este contexto, el proyecto piloto de soterramiento de la línea de media tensión rural en el sector de Choshuenco, en la comuna de Panguipulli, busca proteger la continuidad del suministro eléctrico en la ruta Ch - 203, a través del soterramiento de 4 mil metros de red desde Mirador Toledo hasta el puente Río

Llanquihue, lo que beneficiará a 1.750 clientes de las localidades de Puerto Fuy, Neltume y Choshuenco.

Las faenas de soterramiento utilizan el método constructivo de arado, que permite soterrar entre 0,8 y 1,2 kilómetros por día, agilizando su puesta en marcha. Además, se adapta a las condiciones de suelo, ya que posee una alta capacidad de carga de conductores y arrastre, y ofrece un tendido de cable respetuoso con el medioambiente.

Una línea soterrada ofrece, además, otros beneficios como la modernización del sistema eléctrico, una mejora en el tema visual y contaminación. Principalmente entrega una mejor calidad de servicio y continuidad del suministro a los habitantes de la zona.

# COMUNIDADES MÁS EMPODERADAS

## CAPÍTULO CINCO

COMPROMISO CON EL BIENESTAR DEL ENTORNO

ACCESIBILIDAD ENERGÉTICA

RELACIONAMIENTO CON GRUPOS ORIGINARIOS

RELACIONAMIENTO COMUNITARIO

POTENCIANDO EL EMPRENDIMIENTO

EDUCANDO PARA EL FUTURO

SALUD Y CALIDAD DE VIDA

# COMPROMISO CON EL BIENESTAR DEL ENTORNO

En Grupo Saesa estamos comprometidos con entregar energía todos los días y mejorar la vida de las personas. Para lograrlo, estamos permanentemente fortaleciendo nuestra relación con las comunidades vecinas, de manera armónica, y generando beneficio mutuo.

Nuestra estrategia y prioridad en materia de Relacionamento Comunitario e Inversión Social durante 2022, fue a través

de la promoción de un diálogo inclusivo y alineado con las comunidades, logrando entregar mejores resultados en los proyectos de energía que desarrollamos a lo largo del país. De este modo, buscamos transmitir buenas prácticas y formas de hacer los proyectos, junto a los fundamentos necesarios para generar un ambiente confiable, considerando como base para llegar a acuerdos a la inclusión, oportunidad, pertinencia, transparencia,

incidencia, planificación conjunta y el desarrollo local.

Es así como los principales esfuerzos de la compañía en materia de vinculación con las comunidades estuvieron enfocados en el compromiso de desarrollar proyectos que tengan la visión local de los vecinos, a través de procesos de diálogo y respeto que consideran la cultura de la zona.

Algunos de los proyectos implementados durante el periodo 2022.

PROYECTO / PROGRAMA	DESCRIPCIÓN
Rehabilitación de Sede Social Villa Los Alerces	El Proyecto Subestación Puquillay, de la empresa Sistema de Transmisión del Sur, ubicado en la comuna de Nancagua, se vincula permanentemente con la Junta de Vecinos de la Villa Los Alerces, la que representa a 60 familias. Bajo esa vinculación, durante el 2022 aportamos con el cierre perimetral, compra de implementación de la Sede y Proyecto de Agua Potable, con un aporte de \$20.564.800.
Rehabilitación de Sede Social La Orilla	Igualmente, el Proyecto Subestación Puquillay, de la empresa Sistema de Transmisión del Sur, en la comuna de Nancagua, se relaciona con la Junta de Vecinos de La Orilla, por lo que aportó en la compra de basureros para todas las casas (100 familias), además de la implementación de la Sede, lo que se traduce en un aporte de \$5.986.860.
Apoyo en la compra de Computadores para los jóvenes de la Comunidad Indígena.	El Proyecto Subestación Nueva Gamboa, de la empresa Sistema de Transmisión del Sur, mantiene una fuerte relación con la "Comunidad Indígena Ancestral Fundo Putrihuén" de Castro en Chiloé, donde aportó con 15 computadores nuevos para todos los jóvenes que se encuentran estudiando en educación básica, media y educación superior.



# ACCESIBILIDAD ENERGÉTICA

## POTENCIANDO LAS COMUNIDADES RURALES

Continuamos participando activamente en conjunto con el Gobierno de Chile y los beneficiados en los programas de Electrificación Rural, buscando asegurar el abastecimiento de electricidad hasta los lugares más apartados del país.

Los sistemas aislados corresponden a una iniciativa de electrificación rural financiada por el Estado, por medio del Fondo Nacional de Desarrollo Regional (FNDR), donde el Grupo Saesa participa para reducir la brecha energética de nuestro país. En ese contexto, buscamos

acuerdos tarifarios que permitan el pago del subsidio.

Durante el 2022, conectamos 20 proyectos de Electrificación Rural, que consideran las obras de distribución e instalaciones interiores de dichos proyectos, situados en sectores rurales que pertenecen a 28 comunas dentro de las regiones del Biobío, La Araucanía, Los Ríos, Los Lagos y Aysén. Asimismo, firmamos 47 proyectos nuevos para 25 comunas ubicadas entre las regiones del Biobío, Araucanía, Los Ríos, Los Lagos y Aysén, las cuales se

encuentran en etapas de ingeniería y permisos.

Estamos enfocados en incorporar energías renovables en las centrales de generación de los sistemas aislados, logrando potenciar la energía solar y el almacenamiento químico para disminuir la utilización de combustibles fósiles.

## 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	145.452		145.452	123.576	97.630	141
Apiao	Los Lagos	Quinchao	194.702		194.702	181.272	147.750	225
Ayacara	Los Lagos	Chaitén	1.121.083		1.121.083	1.071.296	760.792	661
Caguach	Los Lagos	Quinchao	143.177		143.177	121.310	84.053	145
Llingua	Los Lagos	Quinchao	116.480		116.480	95.316	63.267	119
Meulín	Los Lagos	Quinchao	188.180		188.180	162.805	132.239	251
Chaulíne	Los Lagos	Quinchao	182.291		182.291	155.208	106.182	195
Quenac	Los Lagos	Quinchao	177.572		177.572	157.316	110.964	161
Quehui	Los Lagos	Castro	311.296		311.296	285.216	235.100	340
Tac	Los Lagos	Quemchi	129.341	5.234	134.575	128.927	90.080	111
Caillín	Los Lagos	Quellón	185.758		185.758	137.658	97.355	161
Coldita	Los Lagos	Quellón	80.751		80.751	64.531	34.679	89
Laitec	Los Lagos	Quellón	198.171		198.171	179.495	146.377	152
Chaulín	Los Lagos	Quellón	46.867	40.391	87.258	Error	31.783	40
Chelín	Los Lagos	Castro	122.463		122.463	Error	73.141	104
Acuy	Los Lagos	Queilén	19.067	17.951	37.018	15.895	12.410	29
Teuquelin	Los Lagos	Quinchao	11.968	22.351	34.319	5.257	5.088	13
Lin Lin	Los Lagos	Quinchao	184.404		184.404	Error	91.658	166
Taucolon	Los Lagos	Quemchi	18.972	23.965	42.937	12.646	8.792	18
Cheniao	Los Lagos	Quemchi	87.071		87.071	34.278	54.868	99
Aulín	Los Lagos	Quemchi	21.274		21.274	Error	9.522	50
Añihue	Biobío	Quemchi	54.689		54.689	Error	20.752	83
Mechuque	Aysén	Quemchi	45.304		45.304	38.719	15.472	191
Queullin	Aysén	Calbuco	103.483		103.483	Error	64.440	113
Santa María	Aysén	Coronel	1.342.770		1.342.770	1.278.372	1.203.140	611
Amengual La tapera	Aysén	Lago Verde	840.819		840.819	Error	541.076	317
Villa O'Higgins	Aysén	Villa O'Higgins	561.893	713.926	1.275.819	1.161.887	1.078.135	388
Las Huichas	Aysén	Aysén	1.014.521		1.014.521	967.451	420.096	316

ENERGÍA GENERADA	MW / AÑO 2022
Hidráulica propia	22,59
Solar	0,037
Eólica	2,97
Diésel	249,2
Total	274,8

# RELACIONAMIENTO CON GRUPOS ORIGINARIOS

## VÍNCULOS E INTEGRACIÓN

Con la finalidad de fortalecer una relación armónica y de beneficio mutuo con las comunidades vecinas, durante 2022, Grupo Saesa continuó con la implementación de la Guía de Buenas Prácticas y Vinculación con las Comunidades, por medio de un diálogo permanente, transparente y constructivo.

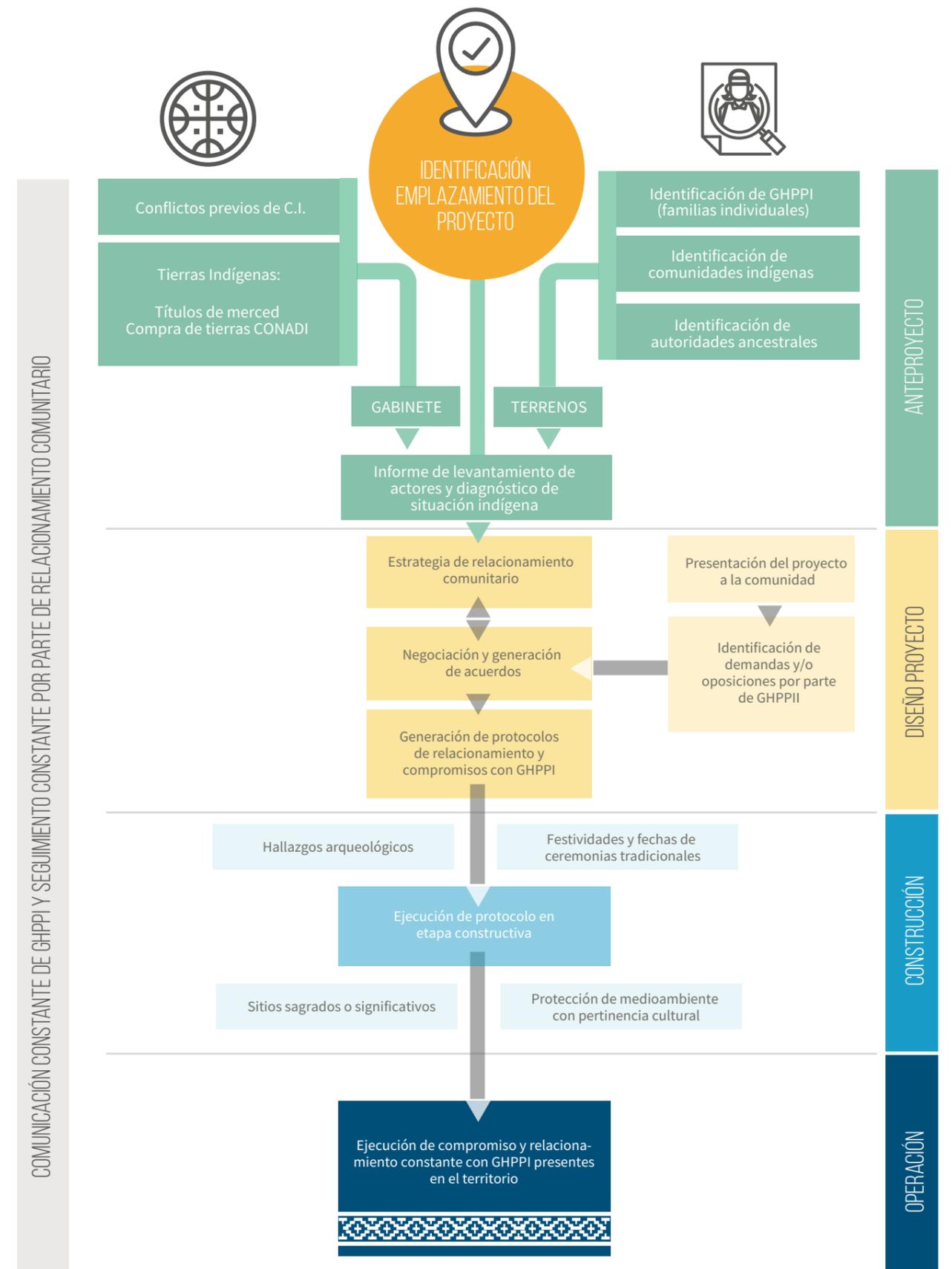
La información oportuna es clave en la construcción de confianza, por lo tanto, nos ocupamos de generar mayor equidad en el acceso a la información. Queremos que los vecinos estén informados de primera fuente respecto a la gestión que realizamos como empresa y de los futuros proyectos, generando acercamientos tempranos, incluso antes del proceso de evaluación ambiental.

El trabajo sistemático de vinculación con los territorios nos ha permitido identificar y aminorar los riesgos y las externalidades de las operaciones. Para nuestro proceso de relacionamiento, tomamos en cuenta la identificación de los posibles impactos socio ambientales que pudiese generar un proyecto. Para ello,

realizamos “Estudios de Levantamiento de Actores” en los diferentes espacios de influencias, información que nos facilita la construcción de planes de socialización para nutrir la declaración de impacto ambiental.

Escuchar e identificar las particularidades de cada comunidad es nuestra prioridad, especialmente cuando son personas que forman parte de Grupos Humanos Pertenecientes a Pueblos Indígenas (GHPP), con quienes trabajamos en un vínculo que permite conocernos y generar acuerdos beneficiosos para todos.

	2022
Total de casos identificados de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	0



# RELACIONAMIENTO COMUNITARIO

En Grupo Saesa cuidamos nuestras relaciones con las comunidades, promoviendo el diálogo permanente y su potencial desarrollo. Es por ello que, durante 2022, hemos continuado vinculándonos y apoyando a los vecinos a nuestras operaciones, por medio de diversas iniciativas que reafirman nuestro compromiso por el bienestar de las personas.

Actualmente, contamos con 10 Programas Sociales que se despliegan en seis regiones del país, impactando aproximadamente a 41 mil personas. Un trabajo de largo plazo que refleja el compromiso de la compañía con la generación de valor compartido con las comunidades.

	2021	2022
Cantidad de programas sociales	10	10
N° de regiones impactadas por programas	5	6
Cantidad de personas beneficiadas	7.000	41.000
Monto total de inversión	\$165.000 (MM)	\$389 millones

A continuación, los invitamos a revisar en mayor detalle nuestros programas sociales y su desempeño durante el año 2022.

## SOMOS VECINOS

Creemos en el diálogo permanente, transparente y constructivo, y lo demostramos diariamente a través de nuestro Programa, Somos Vecinos, que cuenta con 10 años de vigencia. Gracias a ello, hemos podido reunirnos cara a cara con los vecinos para intercambiar opiniones de manera honesta y escuchar activamente sus críticas, reclamos, ideas, intereses y sugerencias, e incluso, felicitaciones y muestras de agradecimiento por el trabajo que realizamos.

Periódicamente, nos reunimos con las comunidades y sus representantes alrededor de una mesa de trabajo, involucrando a las organizaciones locales, con la voluntad de que sus preocupaciones sean respondidas adecuadamente y a la brevedad. Esto nos ha llevado a desarrollar vínculos cercanos y sostenibles en el tiempo, tanto con los vecinos como las organizaciones que habitan en los territorios donde nos emplazamos. Para ello consideramos a todos, desde las juntas de vecinos, hasta diversas agrupaciones que aportan a la comunidad y el desarrollo social, como: Bomberos, PDI, Carabineros, cámaras de comercio, gremios, Consejos Municipales, clubes deportivos, instituciones educacionales, comunidades indígenas, entre otros.



DURANTE 2022 REFORZAMOS LAS REUNIONES PRESENCIALES, LOGRANDO 150 ENCUENTROS QUE CONGREGARON A UN TOTAL DE 1.700 PERSONAS A LO LARGO DE 45 COMUNAS.

De la misma manera, potenciamos el alcance de nuestras iniciativas por medio del programa de radio "Somos Vecinos Radio". En 2022 realizamos 296 programas radiales, en 130 diferentes radios a lo largo de 98 comunas, finalizando el período con más de 10 mil minutos al aire, entregando información veraz y útil para las comunidades más lejanas geográficamente.

INDICADOR SOMOS VECINOS	2022
Total de beneficiados	1.750 vecinos
Total de localidades impactadas	45 comunas
Total de sedes	146 organizaciones
Total inversión	\$31 millones

# POTENCIANDO EL EMPRENDIMIENTO

## MUJERES CON ENERGÍA

Hace dos años, nos atrevimos a comenzar este programa dentro del contexto pandémico, precisamente cuando conocimos historias de mujeres que se vieron obligadas a realizar emprendimientos, tras haber perdido su trabajo. Creamos el programa "Mujeres con Energía", que hasta hoy continúa acompañando y capacitando a nuestras clientas emprendedoras.

Creamos una academia de emprendimiento articulada en conjunto con el Instituto Profesional AIEP y los Centros de Negocios Sercotec, quienes entregaron capacitación por medio de 7 módulos de aprendizaje, orientados a desarrollar habilidades y competencias de emprendimiento, liderazgo, sustentabilidad e innovación.

Durante 2022, desarrollamos 2 academias que recibieron más

de mil postulaciones, con un total de 172 emprendedoras capacitadas, provenientes de 68 comunas de nuestro país, quienes tuvieron la posibilidad asistir a clases virtuales con módulos de libre acceso y clases magistrales impartidas. En total aportamos con 90 horas de formación y 39 millones de pesos de inversión.

Entre las alumnas participantes destacaron 40 mujeres, quienes fueron reconocidas por su desempeño académico con importantes premios en dinero para libre disposición.

Seguiremos apoyando a las mujeres emprendedoras por medio de la Vitrina web de Emprendedoras, creada en nuestra página web corporativa, para incentivar sus negocios y acrecentar el alcance de sus canales comerciales.

INDICADORES MUJERES CON ENERGÍA	2022
Total de beneficiadas	172
Total de localidades impactadas	68 comunas
Inversión social	\$39 millones
Total horas de capacitación	90



Conoce más de nuestras emprendedoras. Conoce sus productos y servicios.



## NO MÁS PILAS

Desde hace más de 10 años hemos buscado potenciar la educación ambiental en diferentes comunas, destacando el aporte que todos podemos hacer, es por ello que continuamos con nuestra exitosa campaña de recopilar pilas en desuso.

La iniciativa se lleva a cabo gracias a la alianza que existe entre los municipios, ONG, las Secretarías regionales ministeriales de Medioambiente, y nuestras empresas Saesa, Frontel y Edelayesen, permitiendo apoyar la recolección de pilas usadas entre la comunidad. Estas son trasladadas a nuestras bodegas de residuos peligrosos y luego son llevadas a lugares autorizados según la normativa vigente.

Durante 2022 logramos recaudar alrededor de 14 toneladas a lo largo de 5 regiones y en 69 comunas, evitando que las pilas, consideradas residuos peligrosos, ingresen al medio ambiente y lo contamine. Grupo Saesa se encarga y responsabiliza del transporte y disposición final.

## TONELADAS DE PILAS RECOLECTADAS POR AÑO



## CAMPAÑAS NO + PILAS 2022

EMPRESA	NOMBRE CAMPAÑA	COORGANIZADORES	ALCANCE GEOGRÁFICO	Nº DE COMUNAS	KG
Frontel	No + Pilas Santa Juana	Municipalidad de Santa Juana	Comuna Santa Juana	1	300
Frontel	No + Pilas Curanilahue	Municipalidad de Curanilahue	Comuna Curanilahue	1	650
Frontel	No + Pilas Nacimiento	Municipalidad de Nacimiento	Comuna Nacimiento	1	430
Frontel	Ponte las pilas con el medioambiente	SEREMI de Medioambiente	Región de la Araucanía	32	3.816
Frontel	No + Pilas Mulchén	Municipalidad de Mulchén	Comuna de Mulchén	1	70
Saesa	Recolección de Pilas en desuso	SEREMI de Medioambiente y Municipalidades	Región de Los Ríos	12	4.646
Saesa	No + Pilas	Colegio Bosque Nativo	Comuna de Puerto Montt	1	220
Saesa	Ponte Pila con el medioambiente	Red Ambiental Municipal Archipiélago de Chiloé	Provincia de Chiloé	10	3.000
Edelayesen	Patagonia Ponte Las Pilas	SEREMI de Medioambiente Región de Aysén	Región de Aysén	10	750
Total				69	13.882

# EDUCANDO PARA EL FUTURO

## ESCUELAS CON ENERGÍA

Después de una década, en Grupo Saesa continuamos impulsando el programa “Escuelas con Energía”, bajo el compromiso de promover la educación en sectores rurales del sur de Chile.

Esta iniciativa busca dar un apoyo integral a los establecimientos educacionales, partiendo con la entrega de equipamiento audiovisual y materiales escolares, musicales o deportivos para niños y niñas. Además, motivamos el ahorro de energía por medio de una competencia de eficacia en las escuelas, donde les enseñamos sobre el uso de los artefactos eléctricos y les

proponemos medidas de ahorro.

Durante 2022 participaron 96 escuelas de 39 comunas, con la asistencia de más de 2.500 estudiantes y una inversión de 39 millones de pesos.

La competencia Ahorro de Energía finalizó con 8 escuelas ganadoras, las que en promedio lograron disminuir casi un 40% del consumo eléctrico en relación con el año anterior.

COMUNA	NOMBRE ESCUELA GANADORA
Santa Juana	Escuela G-707 Espigado
Puerto Saavedra	Escuela Sol Naciente
Chonchi	Escuela de Rauco
Aysén	Escuela Almirante de Chacabuco
Corral	Escuela El Huape
Mulchén	Escuela Campamento
San Juan de La Costa	Escuela Puninque
Los Muermos	Escuela Manuel Gatica Arriagada

INDICADOR (KPI)	2022
Total de niños y niñas beneficiadas	2.514
Total de localidades impactadas	39 comunas
Total de escuelas participantes	96
Inversión social	\$39,2 millones
% Consumo eléctrico disminuido en las escuelas	40%



## LICEOS ELÉCTRICOS

Este 2022, el programa Liceos Eléctricos cumplió 10 años enfocado en potenciar el proceso formativo de estudiantes técnicos profesionales, específicamente en la especialidad de electricidad.

Gracias a este proyecto, jóvenes de tercer y cuarto año de enseñanza media de liceos técnicos-profesionales, han logrado potenciar su aprendizaje vinculándose a contextos reales y recibiendo la experiencia y conocimiento de los colaboradores de nuestra compañía. Esto demuestra el compromiso de Grupo Saesa en la formación de los futuros profesionales de Chile, los que deben contar con técnicas y habilidades adecuadas para los desafíos de la industria energética, además de ser conscientes de la importancia de la seguridad en todo contexto.

Durante 2022, se sumaron tres nuevos liceos al programa, totalizando 90 alumnos provenientes de las comunas de Arauco, Chile Chico y Gorbea, quienes pudieron visitar subestaciones y patios de la compañía, efectuando actividades prácticas como la manipulación de algunos elementos, trepado de postes, observación de trabajos en terreno, entre otros. Además, cuentan con la posibilidad de realizar sus prácticas profesionales en Grupo Saesa o en alguna de nuestras empresas contratistas.

Por otra parte, 22 liceos adquirieron conocimientos y experiencias a través de clases prácticas y teóricas, visitas guiadas, entrega de elementos para su seguridad, demostraciones y la donación de patios de entrenamientos construidos para los establecimientos.

INDICADOR (KPI)	2022
Total de estudiantes beneficiados	90
Total localidades impactadas	3 comunas
Total de liceos beneficiados	3
Total inversión	\$2,3 millones

## BARRIOS CON ENERGÍA

Buscando contribuir a la recuperación de lugares para la comunidad, Barrios con Energía es una iniciativa que suministra luz a espacios públicos, con la finalidad de que la comunidad pueda volver a reunirse en plazas, parques, canchas de fútbol o multicanchas de barrios, entre otros. También aportamos a la seguridad de los vecinos mediante la iluminación de lugares que son más frecuentados, tales como paraderos, micros, costaneras o muelles.

Durante 2022, logramos implementar esta iniciativa en 18 comunas, con 18 intervenciones lumínicas, beneficiando a más de 12 mil personas en total, con una inversión de 100 millones de pesos.

## CONECTA TU ENERGÍA

Entendemos la necesidad de las personas de mantenerse comunicados e informados, a través de sus teléfonos celulares. Esta necesidad tuvo un incremento durante la pandemia y en los meses de invierno, especialmente en lugares como las salas de espera de los centros de salud, en donde los usuarios pueden estar esperando largo tiempo para su atención.

Durante 2022, donamos 24 tótems de carga eléctrica para aparatos móviles en hospitales, centros de salud familiar y un terminal de buses, beneficiando aproximadamente a 17 mil personas en 24 comunas.

INDICADOR (KPI)	2022
Total de beneficiados	17.000
Total de localidades impactadas	23 comunas
Inversión social	\$ 62 millones
Cantidad de tótems de carga donados	24

# SALUD Y CALIDAD DE VIDA

## LIGA SAESA

Liga Saesa es organizada y financiada por el Grupo Saesa desde el año 1999, siendo actualmente el campeonato de básquetbol formativo más importante del país, aportando con jóvenes talentos que nutren a los planteles de las selecciones nacionales inferiores.

Durante 2022, logramos reabrir las puertas del campeonato para seguir contribuyendo al deporte y transformando la vida de niños, jóvenes y sus familias, en un torneo focalizado en el

trabajo en equipo y la sana competencia. Se llevaron a cabo más de 400 partidos en 5 meses, con la participación de 1.600 niños y jóvenes basquetbolistas orgullosos de representar a 20 clubes, pertenecientes a 16 comunas del país.

La duración y éxito de este programa demuestra el compromiso de Grupo Saesa con el deporte y el bienestar de nuestras comunidades, fomentando valores que reflejan nuestra cultura, como la excelencia, la integridad y la colaboración.

INDICADOR (KPI)	2022
Total de beneficiados	1.600 deportistas
Total de localidades impactadas	16 comunas
Total de sedes	20 clubes
Total inversión	\$97,3 millones



# SOBRE ESTE REPORTE

## CAPÍTULO SEIS

ALCANCE Y ESTÁNDARES  
PROCESO DE MATERIALIDAD  
TABLA DE INDICADORES GRI



# ALCANCE Y ESTÁNDARES

El presente Reporte de Sostenibilidad de Grupo Saesa corresponde al ejercicio comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022. De forma voluntaria, sus contenidos también se elaboraron en conformidad a los Estándares GRI 2021, del Global Reporting Initiative (GRI) y Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

## CICLO DE REPRESENTACIÓN Y ELABORACIÓN

Este Reporte de Sostenibilidad es elaborado de forma anual, siendo publicado en junio de 2023, quedando a disposición de todos los grupos de interés y público general. La elaboración y levantamiento de contenido es realizado y supervisado por la Subgerencia de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad, en conjunto con la consultora Sustenta+, para velar por el cumplimiento de los distintos estándares abordados por el documento. Además, y de forma general, los contenidos han sido revisados por altos ejecutivos de la compañía.



# PROCESO DE MATERIALIDAD

Para Grupo Saesa la realización del Reporte de Sostenibilidad implica una revisión exhaustiva sobre la gestión y desempeño de sus temas materiales en las operaciones. Este proceso de materialidad identifica los principales impactos reales y potenciales en los ámbitos económicos, medioambientales, en las personas y los derechos humanos, como también aquellos que influyen significativamente en las decisiones de sus grupos de interés.

Este proceso es fundamental para Grupo Saesa ya que la materialidad le permite distinguir los aspectos prioritarios y las expectativas de sus grupos de interés sobre su gestión y desempeño, así como también apoyar su toma de decisiones en áreas clave, como definir inversiones y nuevos objetivos, reorientar o focalizar aspectos operacionales, siempre con el propósito de aumentar el impacto positivo y disminuir las brechas.

Con el objetivo de cumplir con el principio de materialidad, la empresa ha adoptado un enfoque integral al considerar diversas fuentes de información. En primer lugar, se han basado en estándares globales reconocidos en el ámbito de la sustentabilidad, como SASB, S&P Dow Jones Indices y el World Economic Forum, para identificar los temas relevantes desde una perspectiva internacional.

Además, se ha realizado un análisis de la información pública disponible de 12 empresas comparables en los sectores de distribución, transmisión y servicios sanitarios, así como de referentes internacionales de la industria. Esto ha permitido tener una visión clara de los temas relevantes en la industria en la que se encuentra.

Asimismo, se ha considerado la perspectiva del comité ejecutivo y otros informantes clave a través de 15 entrevistas realizadas a los principales ejecutivos de la organización. Sus conocimientos y experiencias han contribuido a identificar los temas más relevantes para la empresa.

Por último, se ha tomado en cuenta la opinión de los grupos de interés a través de diversas fuentes internas, como encuestas de clima y estudios de opinión. Además, se ha llevado a cabo un análisis exhaustivo de la cobertura mediática relacionada con la empresa, lo cual ha permitido identificar los temas de mayor relevancia y que han generado interés público.

Mediante la combinación de estas diferentes perspectivas y fuentes de información, la empresa ha desarrollado una visión integral de la materialidad que le permite abordar los temas más significativos y relevantes para su organización y sus stakeholders.

MIRADA INTERNACIONAL	MIRADA DE LA INDUSTRIA (BENCHMARK DE EMPRESAS)	MIRADA INTERNA	MIRADA EXTERNA
<p>Sustainability Accounting Standards Board (SASB); IF-EU: sector de infraestructuras: compañías y generadoras eléctricas.</p> <p>Dow Jones Sustainability Index (DJSI), Yearbook 2022 para la industria de Servicios eléctricos.</p> <p>World Economic Forum, Strategic Intelligence - Electricidad.</p>	<p>Distribución (3 empresas).</p> <p>Transmisión (3 empresas).</p> <p>Sanitarias (3 empresas).</p> <p>Referentes internacionales (3 empresas).</p>	<p>Foco estratégico.</p> <p>Impactos.</p> <p>Se realizaron en total 15 entrevistas a los Ejecutivos.</p>	<p>Análisis de prensa y noticia 2022.</p>

## MATRIZ DE IMPACTO Y MATERIALIDAD 2022

	IMPACTOS	TEMAS MATERIALES	
ECONÓMICO	Estándares para contratistas Desarrollo de proveedores Pago a proveedores	Relacionamiento con contratistas y proveedores.	
	Continuidad operacional	Gestión de riesgos. Eficiencia operacional. Calidad de la infraestructura y seguridad. Nuevos negocios /Adquisición de Enel Transmisión. Aportar a construir un mejor sistema eléctrico. Innovación, transformación digital y tecnología.	
	Satisfacción de clientes Cercanía con el cliente Información sobre costos de servicios	Satisfacción, gestión de reclamos y compromiso al cliente. Fijación tarifaria; Flexibilidad tarifaria. Innovación, transformación digital y tecnología.	
	Acceso de energía a lugares remotos	Garantizar acceso a productos y servicios.	
	Sostenibilidad en cadena de proveedores	Gestión de la cadena de suministro sostenible.	
	Regulación y cambios políticos	Relación con grupos de interés. Relacionamiento con la autoridad/proyectos no ejecutados en Los Ríos. Cumplimiento regulatorio.	
	Ética y cumplimiento Transparencia e integridad	Solidez del gobierno corporativo	
	SOCIAL	Diversidad e inclusión	Inclusión y diversidad.
		Seguridad de las operaciones y personas	Salud y seguridad laboral.
		Buenas relaciones con sindicatos	Relacionamiento con Sindicatos.
Incorporar mayor flexibilidad laboral Desarrollo profesional Clima laboral sobre el estándar de la industria Estabilidad laboral		Clima laboral, condiciones laborales y desarrollo. Bienestar de colaboradores.	
Relacionamiento comunitario Cobertura de los programas sociales		Ciudadanía y filantropía empresarial. Relacionamiento comunitario.	
Desarrollo de emprendedoras		Desarrollo local/ mujeres emprendedoras.	
AMBIENTAL		Emisiones de carbono, Energías Renovables, Combustible	Eficiencia energética. Medición y gestión de la huella de carbono y emisiones. Transición energética y adaptación al cambio climático de clientes.
	Otros impactos ambientales	Gestión de impactos ambientales. Reciclaje; Economía Circular.	
	Biodiversidad	Protección de la Biodiversidad.	

## TABLA DE INDICADORES GRI

INDICE DE CONTENIDOS GRI			
GRI STANDARD	INDICADOR	PÁGINA	COMENTARIO
Declaración de uso: Saesa ha presentado la información citada en este índice de contenido GRI para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022 con referencia a los Estándares GRI.			
GRI 1 Utilizado: GRI 1: Fundamentos 2021			
CONTENIDO GENERALES			
	2-1 Detalles de la organización	3	
	2-2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	3	
	2-3 Período de informe, frecuencia y punto de contacto	3, 170	
	2-4 Reflexiones de información	-	No se registran reflexiones de información para el período reportado.
	2-5 Garantía externa	-	No se realiza verificación externa para el período reportado.
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	40-45	
	2-7 Empleados	88-89	
	2-8 Trabajadores que no son empleados	130-131	
	2-9 Estructura y composición de gobernanza	36-39	
	2-10 Nominación y selección del cuerpo de gobernanza más alto	36	
	2-11 Presidente del cuerpo de gobernanza más alto	36	
	2-12 Papel del cuerpo de gobernanza más alto en la supervisión de la gestión de los impactos	26-27	
	2-13 Delegación de responsabilidad por gestionar los impactos	26-27	
	2-14 Papel del cuerpo de gobernanza más alto en los informes de sostenibilidad	170	
	2-15 Conflictos de intereses	48-49	
	2-16 Comunicación de preocupaciones críticas	51	
	2-17 Conocimiento colectivo del cuerpo de gobernanza más alto	37	
	2-22 Declaración sobre estrategia de desarrollo sostenible	7-9	
	2-23 Compromisos de política	26-30	
	2-24 Compromisos de política de incrustación	27	
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	54-56	
	2-26 Mecanismos para buscar consejos y plantear preocupaciones	51	
	2-27 Cumplimiento de las leyes y reglamentos	46-51	
	2-28 Asociaciones y membresía	95, 150, 163	
	2-29 Enfoque para el compromiso de las partes interesadas	32-33	
	2-30 Acuerdos de negociación colectiva	126	
GRI 2: Contenidos Generales 2021			

GRI STANDARD	INDICADOR	PÁGINA	COMENTARIO
TEMAS MATERIALES			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso para determinar temas de material	172	
	3-2 Lista de temas de materiales.	173	
TEMA MATERIAL: Aportar a construir un mejor sistema eléctrico			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	19-25	
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	INFORMACIÓN TEMA MATERIAL - Aportar a construir un mejor sistema eléctrico.	19-25	
TEMA MATERIAL: Bienestar de colaboradores			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	112-113	
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	88	
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	127-129	
	401-3 Permiso parental	129	
TEMA MATERIAL: Calidad de la infraestructura y seguridad			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	23	
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	INFORMACIÓN TEMA MATERIAL - Calidad de la infraestructura y seguridad	23	
TEMA MATERIAL: Ciudadanía y filantropía empresarial			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	154	
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	INFORMACIÓN TEMA MATERIAL - Ciudadanía y filantropía empresarial	154	
TEMA MATERIAL: Clima laboral, condiciones laborales y desarrollo			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	112-113, 118-120	
	404-1 Horas promedio de capacitación por año por empleado	119	
	404-2 Programas para actualizar las habilidades de los empleados y los programas de asistencia de transición	120-122	
GRI 404: Capacitación y Educación 2016	404-3 Porcentaje de empleados que reciben un desempeño regular y revisiones de desarrollo profesional	119	
TEMA MATERIAL: Cumplimiento regulatorio			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	48	
	205-2 Comunicación y capacitación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	49	
	205-3 Incidentes confirmados de corrupción y acciones tomadas	-	No se registran incidentes en materia de corrupción durante el período de reporte.
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1 Acciones legales para las prácticas anticompetitivas de comportamiento, antimonopolio y monopolio.	52	
TEMA MATERIAL: Desarrollo local/ mujeres emprendedoras			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	162	
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	INFORMACIÓN TEMA MATERIAL - Desarrollo local/ mujeres emprendedoras.	162	

GRI STANDARD	INDICADOR	PÁGINA	COMENTARIO
TEMA MATERIAL: Eficiencia energética			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	136-138	
	302-5 Reducciones en requisitos de energía de productos y servicios	136-143	
TEMA MATERIAL: Eficiencia operacional			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	23	
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	INFORMACIÓN TEMA MATERIAL - Eficiencia operacional.	23	
TEMA MATERIAL: Fijación tarifaria; Flexibilidad tarifaria			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	69-70	
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	INFORMACIÓN TEMA MATERIAL - Fijación tarifaria; Flexibilidad tarifaria.	69-70	
TEMA MATERIAL: Garantizar acceso a productos y servicios			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	156-157	
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	INFORMACIÓN TEMA MATERIAL - Garantizar acceso a productos y servicios.	156-157	
TEMA MATERIAL: Gestión de impactos ambientales			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	53-55, 136-139, 142, 144, 146, 150-151	
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	INFORMACIÓN TEMA MATERIAL - Gestión de impactos ambientales.	53-55, 136-139, 142, 144, 146, 150-151	
TEMA MATERIAL: Gestión de la cadena de suministro sostenible			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	132-133	
GRI 308: Evaluación Ambiental del Proveedor 2016	308-1 Nuevos proveedores que se seleccionaron utilizando criterios ambientales	132-133	
GRI 408: Trabajo Infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con un riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil	132-133	
GRI 409: Trabajo Forzado u Obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con un riesgo significativo de incidentes de mano de obra forzada o obligatoria	132-133	
GRI 414: Evaluación Social del Proveedor 2016	414-1 Nuevos proveedores que fueron seleccionados utilizando criterios sociales	132-133	
TEMA MATERIAL: Gestión de riesgos			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	54-55	
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	23	

GRI STANDARD	INDICADOR	PÁGINA	COMENTARIO
TEMA MATERIAL: Inclusión y diversidad			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	92-93, 100	
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1 Diversidad de organismos de gobierno y empleados	36, 96-99	
GRI 406: No Discriminación 2016	406-1 Incidentes de discriminación y acciones correctivas tomadas	100	
TEMA MATERIAL: Innovación, transformación digital y tecnología			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	79-80, 139-140	
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	INFORMACIÓN TEMA MATERIAL - Innovación, transformación digital y tecnología.	79-80, 139-140	
TEMA MATERIAL: Medición y gestión de la huella de carbono y emisiones			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	-	A la fecha de publicación de este reporte, el proceso de cálculo de las emisiones se encuentra en curso.
	305-1 Direct (Alcance 1) emisiones de GEI	-	A la fecha de publicación de este reporte, el proceso de cálculo de las emisiones se encuentra en curso.
GRI 305: Emisiones 2016	305-2 Energía indirecta (alcance 2) emisiones de GEI	-	A la fecha de publicación de este reporte, el proceso de cálculo de las emisiones se encuentra en curso.
	305-3 Otras emisiones indirectas (alcance 3) de GEI	-	A la fecha de publicación de este reporte, el proceso de cálculo de las emisiones se encuentra en curso.
	305-4 Intensidad de emisiones de GEI	-	A la fecha de publicación de este reporte, el proceso de cálculo de las emisiones se encuentra en curso.
	305-5 Reducción de emisiones de GEI	-	A la fecha de publicación de este reporte, el proceso de cálculo de las emisiones se encuentra en curso.
TEMA MATERIAL: Nuevos negocios /Adquisición de Enel Transmisión			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	24-25	
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	INFORMACIÓN TEMA MATERIAL - Nuevos negocios /Adquisición de Enel Transmisión.	24-25	
TEMA MATERIAL: Protección de la Biodiversidad			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	150-151	
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	150	
TEMA MATERIAL: Reciclaje; Economía Circular			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	144, 146	
	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	144-147	
GRI 306: Residuos 2020	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	144, 146	
	306-3 desechos generados	144-147	
	306-4 residuos desviados por la eliminación	145	
	306-5 residuos dirigidos a la eliminación	145	

GRI STANDARD	INDICADOR	PÁGINA	COMENTARIO
TEMA MATERIAL: Relación con grupos de interés			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	32-33, 158-158	
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	33, 158-161	
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos -reales o potenciales- en las comunidades locales	158-159	
TEMA MATERIAL: Relacionamiento comunitario			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	32-33, 158-158	
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	33, 158-161	
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos -reales o potenciales- en las comunidades locales	158-159	
TEMA MATERIAL: Relacionamiento con contratistas y proveedores			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	130, 132	
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	INFORMACIÓN TEMA MATERIAL - Relacionamiento con contratistas y proveedores.	130, 132	
TEMA MATERIAL: Relacionamiento con la autoridad/proyectos no ejecutados en los ríos			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	33	
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	INFORMACIÓN TEMA MATERIAL - Relacionamiento con la autoridad/proyectos no ejecutados en los ríos.	33	
TEMA MATERIAL: Relacionamiento con sindicatos			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	126	
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	126	
TEMA MATERIAL: Salud y seguridad laboral			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	107-108, 111	
GRI 403: Salud y Seguridad Ocupacional 2018	403-1 Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional	107-108, 111	
	403-2 Identificación de riesgos, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	107-108, 111	
	403-3 Servicios de salud ocupacional	107-108, 111	
	403-4 participación, consulta y comunicación de los trabajadores sobre salud y seguridad ocupacional	107-108, 111	
	403-5 Capacitación de trabajadores sobre salud y seguridad ocupacional	119	
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	107-108, 111	
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos de salud y seguridad ocupacional directamente vinculados por las relaciones comerciales	107-108, 111	
	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional	129	
	403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo	109	

GRI STANDARD	INDICADOR	PÁGINA	COMENTARIO
TEMA MATERIAL: Satisfacción, gestión de reclamos y compromiso al cliente			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	64-65	
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	INFORMACIÓN TEMA MATERIAL - Satisfacción, gestión de reclamos y compromiso al cliente.	64-65	
TEMA MATERIAL: Solidez del gobierno corporativo			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	28	
GRI 201: Desempeño Económico 2016	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades debido al cambio climático	28	
	201-3 Obligaciones de plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	127-129	
TEMA MATERIAL: Transición energética y adaptación al cambio climático de clientes			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	136-143	
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	INFORMACIÓN TEMA MATERIAL - Transición energética y adaptación al cambio climático de clientes.	136-143	

# INDICE SASB

Temas de divulgación sobre sostenibilidad y parámetros de contabilidad. Sector de infraestructuras: compañías eléctricas y generadores eléctricos. Código de la industria: IF-EU

TEMA	CÓDIGO	PARÁMETRO DE ACTIVIDAD	CATEGORÍA	UNIDAD DE MEDIDA	PÁGINA
INDICADORES GENERALES	IF-EU-000.A	Número de: clientes (1) residenciales, (2) comerciales e (3) industriales atendidos	Cuantitativo	Número	60, 61, 63
INDICADORES GENERALES	IF-EU-000.B	La electricidad total suministrada a: (1) los clientes residenciales, (2) los clientes comerciales, (3) los clientes industriales, (4) todos los demás clientes minoristas y (5) los clientes mayoristas	Cuantitativo	Megavatios hora (MWh)	No se reportará en este periodo
INDICADORES GENERALES	IF-EU-000.C	Longitud de las líneas de transmisión y distribución	Cuantitativo	Kilómetros (km)	24-25
INDICADORES GENERALES	IF-EU-000.D	Total de electricidad generada, porcentaje por principal fuente de energía, porcentaje en los mercados regulados	Cuantitativo	Megavatios hora (MWh), Porcentaje (%)	157
INDICADORES GENERALES	IF-EU-000.E	Total de electricidad comprada al por mayor	Cuantitativo	Megavatios hora (MWh)	No se reportará en este periodo
TEMA	CÓDIGO	PARÁMETRO DE CONTABILIDAD	CATEGORÍA	UNIDAD DE MEDIDA	PÁGINA
Emisiones de gases de efecto invernadero y planificación de los recursos energéticos	IF-EU-110a.1	(1) Emisiones mundiales brutas de alcance 1, porcentaje cubierto por (2) las regulaciones de limitación de emisiones y (3) las regulaciones de notificación de emisiones	Cuantitativo	Toneladas métricas (t) de CO <sub>2</sub> e, porcentaje (%)	No se reportará en este periodo
Emisiones de gases de efecto invernadero y planificación de los recursos energéticos	IF-EU-110a.2	Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas a los suministros de energía	Cuantitativo	Toneladas métricas (t) de CO <sub>2</sub> e, porcentaje (%)	No se reportará en este periodo
Emisiones de gases de efecto invernadero y planificación de los recursos energéticos	IF-EU-110a.3	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	Debate y análisis	N/A	No se reportará en este periodo
Emisiones de gases de efecto invernadero y planificación de los recursos energéticos	IF-EU-110a.4	(1) Número de clientes a los que preste servicio en los mercados sujetos a los estándares sobre las carteras de renovables (RPS) y (2) porcentaje de cumplimiento del objetivo de las RPS, por cada mercado	Cuantitativo	Número, porcentaje (%)	60
Calidad del aire	IF-EU-120a.1	Emisiones a la atmósfera de los siguientes contaminantes: 1) NOx (excepto el N2O), 2) SOx, 3) material particulado (PM10), 4) plomo (Pb) y 5) mercurio (Hg); el porcentaje de cada uno de ellos en o cerca de zonas densamente pobladas	Cuantitativo	Toneladas métricas (t) de CO <sub>2</sub> e, porcentaje (%)	No se reportará en este periodo
Gestión del agua	IF-EU-140a.1	(1) Total de agua extraída, (2) total de agua consumida, porcentaje de cada una en regiones con un estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto	Cuantitativo	Mil metros cúbicos (m <sup>3</sup> ), porcentaje (%)	No se reportará en este periodo
Gestión del agua	IF-EU-140a.2	Número de incidentes de no conformidad relacionados con permisos, estándares y reglamentos de cantidad o calidad del agua	Cuantitativo	Número	No se reportará en este periodo
Gestión del agua	IF-EU-140a.3	Número de incidentes de no conformidad de permisos, estándares y reglamentos de calidad del agua	Debate y análisis	N/A	No se reportará en este periodo

TEMA	CÓDIGO	PARÁMETRO DE ACTIVIDAD	CATEGORÍA	UNIDAD DE MEDIDA	PÁGINA
Gestión de las cenizas de carbón	IF-EU-150a.1	Cantidad de residuos generados por la combustión del carbón (RCC), porcentaje reciclado	Cuantitativo	Toneladas métricas (t), porcentaje (%)	145
Gestión de las cenizas de carbón	IF-EU-150a.2	Número total de embalses de residuos generados por la combustión del carbón (RCC), desglosado por clasificación del potencial de riesgos y por la evaluación de la integridad estructural	Cuantitativo	Número	145
Asequibilidad de la energía	IF-EU-240a.1	Tarifa eléctrica promedio al por menor para clientes (1) residenciales, (2) comerciales y (3) industriales	Cuantitativo	Velocidad	156-157
Asequibilidad de la energía	IF-EU-240a.2	Factura típica de electricidad mensual de los clientes residenciales por (1) 500 kWh y (2) 1000 kWh de electricidad suministrada cada mes	Cuantitativo	Divisa para comunicar	156-157
Asequibilidad de la energía	IF-EU-240a.3	Número de cortes de suministro eléctrico de los clientes residenciales por falta de pago, porcentaje reconectado antes de 30 días	Cuantitativo	Número, porcentaje (%)	65
Asequibilidad de la energía	IF-EU-240a.4	Análisis del efecto de los factores externos en la asequibilidad de la electricidad para los clientes, incluidas las condiciones económicas del territorio de servicio	Debate y análisis	N/A	156-157
Salud y seguridad de la fuerza laboral	IF-EU-320a.1	(1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR), (2) tasa de mortalidad y (3) tasa de frecuencia de cuasi accidentes (NMFR)	Cuantitativo	Velocidad	109
Eficiencia del uso final y demanda	IF-EU-420a.1	Porcentaje de los ingresos de las empresas de servicios eléctricos que proceden de estructuras tarifarias que (1) están desacopladas y (2) contienen un mecanismo de ajuste por pérdida de ingresos (LRAM)	Cuantitativo	Porcentaje (%)	No se reportará en este periodo
Eficiencia del uso final y demanda	IF-EU-420a.2	Porcentaje de carga eléctrica suministrada con tecnología de red eléctrica inteligente	Cuantitativo	Porcentaje (%) por megavatios hora (MWh)	No se reportará en este periodo
Eficiencia del uso final y demanda	IF-EU-420a.3	Ahorro de electricidad por parte de los clientes, gracias a las medidas de eficiencia, por cada mercado	Cuantitativo	Megavatios hora (MWh)	164
Seguridad nuclear y gestión de las emergencias	IF-EU-540a.1	Número total de unidades de energía nuclear, desglosado por la columna «Matriz de acciones» de la Comisión Reguladora Nuclear de los Estados Unidos (NRC)	Cuantitativo	Número	N/A
Seguridad nuclear y gestión de las emergencias	IF-EU-540a.2	Descripción de las iniciativas para gestionar la seguridad nuclear y la preparación ante situaciones de emergencia	Debate y análisis	N/A	N/A
Resistencia de la red eléctrica	IF-EU-550a.1	Número de incidentes de no conformidad de los estándares o reglamentos de seguridad física o cibernética	Cuantitativo	Número	85
Resistencia de la red eléctrica	IF-EU-550a.2	(1) Índice de duración de la interrupción media del sistema (SAIDI), (2) Índice de frecuencia de la interrupción media del sistema (SAIFI), y (3) Índice de duración de la interrupción media del cliente (CAIDI), que incluye los días en los que se produzcan sucesos graves	Cuantitativo	Minutos, número	23, 66



©2023 Inversiones Eléctricas del Sur S.A.  
Diseño y Diagramación: Klee®  
Traducción: Carola Gajardo Gaymer  
Fotografía: Klee® y Agustín Silva

