

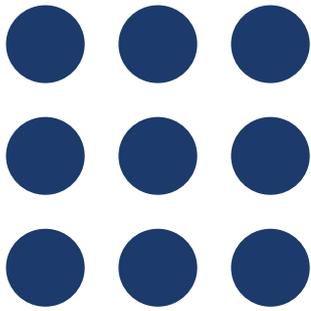
Memoria
Anual
Integrada
Sociedad
Transmisora
Metropolitana S.A.
2023



"Somos energía que conecta y transforma vidas"







Carta a los accionistas y grupos de interés



Iván Díaz-Molina
Presidente del Directorio

Somos una empresa que ha tenido grandes desafíos, y los hemos abordado con el convencimiento de la misión que tenemos, del rol y responsabilidad de ser una empresa de servicio público esencial, que con el tiempo hemos desarrollado un equipo humano que nos destaca, con un foco real, genuino y permanente de mejorar cada día el servicio que entregamos, poniendo al cliente y las personas en el centro de nuestro quehacer.

El momento de presentar la Memoria Corporativa Anual de nuestra empresa es una ocasión que nos permite reflexionar, destacar aquello de lo que estamos orgullosos, de lo que hemos avanzado y también presentar nuestros desafíos.

Somos una empresa que ha tenido grandes desafíos, y los hemos abordado con el convencimiento de la misión que tenemos, del rol y responsabilidad de ser una empresa de servicio público esencial, que con el tiempo hemos desarrollado un equipo humano que nos destaca, con un foco real, genuino y permanente de mejorar cada día el servicio que entregamos, poniendo al cliente y las personas en el centro de nuestro quehacer.

Esto nos ha llevado a experimentar cambios importantes durante los últimos años, en donde hemos llegado a ser un actor relevante en la industria eléctrica a nivel nacional, con una importante presencia en el segmento

de transmisión de energía eléctrica.

Nuestros accionistas se han mantenido firmemente comprometidos con el desarrollo energético del país, asumiendo nuevos desafíos. Es así como, a fines de 2022, se concretó la adquisición, por parte de Grupo SAESA, de la entonces denominada Enel Transmisión, hoy STM, por un monto superior a los 1,400 millones de dólares. 2023 fue el año en que nos conocimos, integramos y encontramos lo mejor de cada uno para juntos aprender y asumir el desafío de ser la transmisora de la Región Metropolitana.

El servicio que prestamos es esencial para la vida y desarrollo de nuestros clientes, y es por ello por lo que hemos definido que “somos energía que conecta y transforma vidas”, poniendo siempre al cliente al centro. En el ámbito de la transmisión de energía eléctrica, logramos los mejores índices de nuestra historia, lo que nos llena de orgullo y nos permite constatar que las mejoras que hemos implementado son las correctas.



La naturaleza nos ha señalado que el cambio climático ya es una realidad, que avanza más rápido de lo que cualquiera hubiera esperado, presentando eventos extremos que han afectado gravemente al país y a nuestra compañía, provocando consecuencias en sus instalaciones y operación.

Nos estamos preparando para hacerle frente, buscando soluciones innovadoras que nos permitan adaptar nuestra operación y, a la vez, mantener la calidad de nuestro servicio, aún bajo condiciones adversas.

Nuestra Gente

Pero todos estos cambios y el crecimiento experimentado no nos hacen perder la esencia: nuestro gran activo diferenciador es nuestra gente. A pesar del dinámico crecimiento que ha experimentado nuestra compañía, nuestras raíces se mantienen en el sur de Chile y en una cultura que se preocupa de manera especial por las personas. Son ellos los que permiten todo lo que venimos comentando y va nuestro sincero agradecimiento a su compromiso permanente.

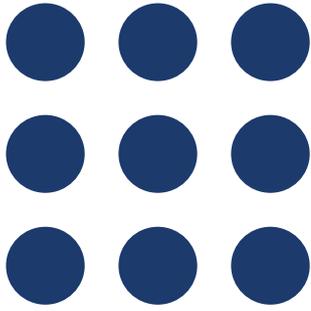
El año 2023, obtuvimos el tercer lugar en el ranking de mejores empresas para trabajar en Chile, Great Place to Work, podio en el que estamos orgullosos de estar por cuarto año consecutivo entre las mejores 3 empresas para trabajar en Chile.

Somos una compañía inserta en su comunidad y, como tal, la integración y participación en los distintos estamentos de la sociedad es un pilar fundamental de nuestro quehacer, destacando el desarrollo de iniciativas que se han ido asentando en la cultura de nuestras zonas de operación y son reconocidas por su valiosa contribución a su desarrollo.

La conciencia de actuar de manera correcta, aún más allá de las imposiciones o normas, nos ha llevado a ganar, por séptimo año consecutivo, el reconocimiento a la integridad de Fundación Generación Empresarial. Reafirmamos este compromiso con más fuerza que nunca, en una época en la que diversos sucesos han generado una crisis de confianza en nuestra sociedad, que sólo con la adopción de los mejores estándares y principios éticos podrá ser superada.

Iván Díaz-Molina
Presidente del Directorio





Presentación

Memoria Anual Integrada

La Memoria Anual Integrada de Sociedad Transmisora Metropolitana S.A está preparada de acuerdo con la Norma de Carácter General N°461 de la Comisión para el Mercado Financiero de Chile (en adelante “CMF”), la que se complementa con los Estados Financieros preparados de acuerdo con las Normas Internacionales de Información Financiera NIIF/NIC. Para la elaboración de información cuantitativa de sostenibilidad, la Compañía aplica las disposiciones de los Estándares SASB *Sustainability Accounting Standards Board’s*, Sustainable Industry Classification System® (SICS®), IF-

EU Electric Utilities & Power Generators, en línea con lo requerido por la NCG N°461 de la CMF. El alcance de la información, cubre la operación, tal como se señala en los de los Estados Financieros al 31 de diciembre de 2023. En la presente Memoria Anual Integrada 2023 , cuando se refiera a Sociedad Transmisora Metropolitana S.A., entidad informante se usará indistintamente la Compañía, la Empresa o la Sociedad, y se referirá a la Memoria Anual Integrada, Memoria o Reporte para hacer referencia a la Memoria Anual que establece la Ley N°18.464 de Sociedades Anónimas.

Identificación de la Sociedad

Razón Social

Sociedad Transmisora Metropolitana S.A.

Nombre de Fantasía

STM

Rol Único Tributario

77.611.649-1

Domicilio Legal y Comercial

Isidora Goyenechea 3621 Piso 3,
Las Condes, Santiago

Fonos

56 2 2414 7010

56 2 2414 7500

56 2 2414 4709

Tipo de Entidad

Sociedad Anónima Abierta

Nemotécnico de las acciones

STMCHA

STMCHB

Duración

Indefinida

Correo Electrónico de contacto

infoinversionistas@saesa.cl

Contacto para la Memoria

Sitio Web: www.gruposaes.cl

Fono Atención Inversionistas

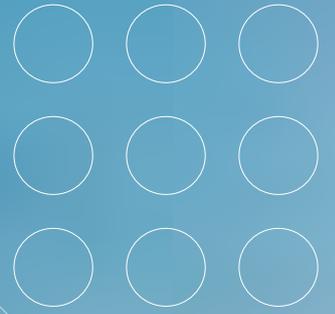
56 2 2414 7500



Matriz de Conectividad de la Información de la Memoria Anual Integrada

A continuación se presenta una matriz de conectividad de la información de la Memoria Anual Integrada 2023.

Negocios de la Compañía	Pilares Estratégicos	Gobernanza	Gestión de Riesgos	Performance
 <p>Transmisión</p>	<p>Eficiencia Operacional</p>  <p>Foco en el Cliente</p>  <p>Posicionamiento Corporativo</p>  <p>Tecnología, digitalización e innovación</p>  <p>Cultura y Talento</p> 	<p>Órganos Societarios</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Sistema de Gobierno Corporativo. ○ Administración y Equipo Ejecutivo. ○ Compliance y gestión ética . 	<p>Riesgos Estratégicos</p> <p>Regulatorios, Macroeconómicos y Sociopolíticos; Riesgos y estrategia y oportunidades asociadas al cambio climático; Entorno Competitivo.</p> <p>Financieros</p> <p>Tasa de Interés, Comodity; Crédito y contraparte; Liquidez;</p> <p>Digital y Tecnología</p> <p>Ciberseguridad ; Digitalización, TI, continuidad, eficiencia y continuidad del servicio.</p> <p>Operacionales</p> <p>Salud y Seguridad Medioambiente Proveedores y cadena de abastecimiento Personas y Organización</p> <p>Compliance</p> <p>Protección de datos personales.</p>	<p>Principales cifras de la operación</p> <p>683 km líneas AT</p> <p>9.191 MVA</p> <p>Indicadores de Calidad</p> <p>SAIDI 8,72 en 2023 12,9 en 2022</p>



Índice



1 La Compañía en una mirada 14

Acerca de Inversiones Sociedad Transmisora Metropolitana S.A.	14
Reseña histórica	15
Hitos societarios 2023	15
Principales cifras	18
Modelo de Creación de Valor	20



2 Gobierno Corporativo y Compliance 24

Funcionamiento de gobernanza	26
Situación de Control	29
Dividendos, transacción en bolsa y otros valores	33
Directorio	36
Políticas y prácticas de gobierno corporativo	42
Comités	44
Ejecutivos Principales	45
Compliance del Grupo Saesa	48
Gestión de riesgos	56



3 Estrategia y negocios 68

Información del Sector	72
Negocios de la Compañía	73
Resultados Financieros	76
Regulación Sectorial y Funcionamiento del Sistema Eléctrico	77



6 Otra información Corporativa 114

Documentos constitutivos y objeto social	114
Factores de Riesgo	114
Sanciones ejecutoriadas	118
Hechos relevantes o esenciales	118
Subsidiarias y Asociadas	119
Propiedades e instalaciones, marcas y concesiones	119



4 Equipo y cultura del Grupo Saesa 86

Integración de la cultura en la estrategia	86
Desarrollo y formación del personal	92
Salud y seguridad laboral	97



7 Métricas 126

Métricas de Gobernanza	126
Métricas Sociales	127
Proveedores	134



5 Vinculación con otros grupos de interés 102

Comunidad	102
Gestión de proveedores	107
Relación con las partes interesadas y público en general	108



8 Anexos 138

Materialidad	138
Tabla de contenido SASB	140
Índice de la CMF	144
Información Financiera	156





1 La Compañía

en una mirada



1

La Compañía en una mirada

1.1

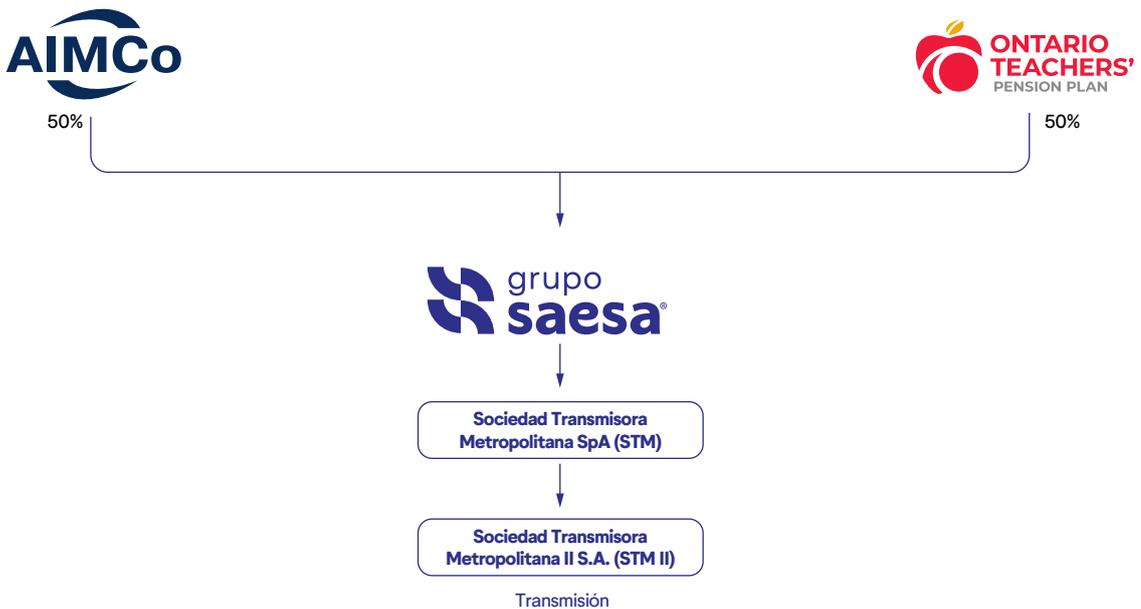
Acerca de Inversiones Sociedad Transmisora Metropolitana S.A.

NCG 461: 6.5.1 subsidiarias y asociadas; x) cuadro esquemático de las relaciones de propiedad.

La Compañía es una sociedad anónima cerrada, controlada por **Inversiones Grupo Saesa Limitada**, vehículo a través del cual los fondos canadienses de inversión: **Ontario Teachers' Pension Plan Board** y **Alberta Investment Management Corp.** controlan las empresas que integran el Grupo Saesa, que está organizado bajo una estructura

operacional descentralizada y gestión centralizada, que permite a las empresas operativas mantener su presencia y cercanía con los clientes en las distintas zonas de concesión y facilitar la generación de nuevas alternativas de negocios dentro del giro eléctrico. A continuación, se detalla la malla de propiedad.

Al 31 de diciembre de 2023 la estructura societaria es la siguiente:



(*) Al cierre del ejercicio 2023. Se informa que al 1 de abril de 2024 se materializó la fusión por absorción de Sociedad Transmisora Metropolitana II S.A., rol único tributario número 77.282.311-8 (STM II) en Sociedad Transmisora Metropolitana SpA, rol único tributario número 77.611.649-1, sociedad que a la vez se transformó en sociedad anónima, pasando a denominarse Sociedad Transmisora Metropolitana S.A. (STM).



1.2

Reseña histórica

NCG 461: 2.2 Información Histórica

Sociedad Transmisora Metropolitana S.A. se constituye como una sociedad por acciones denominada Sociedad Transmisora Metropolitana SpA la que, a través de una oferta pública de acciones adquirió, el 9 de diciembre de 2022, un 99,4241% de la participación accionaria en la sociedad anónima abierta Enel Transmisión Chile S.A. Esta última sociedad pasó a denominarse, a partir del 30 de diciembre de 2022, Sociedad Transmisora Metropolitana II S.A. (en adelante “STM II”).

En Junta Extraordinaria de Accionistas de la Sociedad celebrada con fecha 28 de abril de 2023 (en adelante, la “Junta”) se acordó, entre otras materias: (a) la fusión por absorción de STM II en la Sociedad; (b) la transformación de la Sociedad en una sociedad anónima, que se denominaría Sociedad Transmisora Metropolitana S.A.; y (c) los estatutos refundidos de la Sociedad. Los acuerdos adoptados en esta junta extraordinaria quedaron sujetos al cumplimiento de determinadas condiciones suspensivas, una de las cuales era la inscripción de las acciones de la Sociedad en el Registro de Valores de la Comisión para el Mercado Financiero (en adelante “CMF”).

Las acciones de la Sociedad fueron inscritas en el Registro de Valores de la CMF con fecha 12 de marzo de 2024.

Mediante escritura pública de fecha 19 de marzo de 2024, los representantes de la Sociedad y de STM II otorgaron una escritura pública declarativa, en virtud de la cual se dejó constancia del cumplimiento las condiciones a las que se encontraba sujeta la efectividad de los acuerdos adoptados en la Junta, los que tuvieron efecto a partir del 1 de abril de 2024.

En virtud de la fusión, la Sociedad adquirió todos los activos y pasivos de STM II y la sucedió en todos sus derechos y obligaciones. Se incorporaron a la Sociedad la totalidad de los accionistas y patrimonio de STM II, la que, como consecuencia de lo anterior, se disolvió de pleno derecho, sin necesidad de efectuarse su liquidación.

En atención a que durante todo el ejercicio 2023 la sociedad cuyas acciones estaban inscritas en el Registro de Valores de la CMF es STM II, hemos empleado la información de esta sociedad para la elaboración de la presente Memoria Anual en todo aquello que corresponda. Lo anterior, sin perjuicio de que la Sociedad es su sucesora legal y quien ha adoptado e incorporado las prácticas que indicamos en el presente Reporte.

1.3

Hitos societarios 2023

Los puntos indicados a continuación corresponden a STM II, sociedad anónima abierta que fue absorbida por la Sociedad con fecha 1 de abril de 2024.

2023

Renovación del Directorio

En abril de 2023, la junta anual de accionistas procede a la renovación del Directorio de STM II, el que pasó a estar integrado por los señores Jorge Lesser García – Huidobro, Juan Ignacio Parot Becker, Iván Díaz – Molina, Luz Granier Bulnes, Ashley Munroe, Shama Nagushbandi, Stephen Best y Jonathan Reay.

El Directorio de STM II, con fecha 10 de mayo de 2023, designa a los señores Iván Díaz-Molina y Jorge Lesser García-Huidobro como Presidente y Vicepresidente del Directorio y de la Sociedad, respectivamente.

Proceso de Fusión

31 de julio de 2023

El Directorio de STM II acordó dar inicio formal al proceso de fusión mediante el cual la Sociedad absorbería por incorporación a STM II, disolviéndose esta última sin liquidación, en adelante la “Fusión”. La Fusión se sujetaría al cumplimiento de la condición suspensiva consistente en que se apruebe la inscripción de las acciones de STM el Registro de Valores de la CMF, Además, se designó como perito independiente a don Joaquín Pérez García para que emita un informe relativo al valor de las sociedades que se fusionan y la relación de canje correspondiente, en los términos y en cumplimiento de lo requerido por los artículos 156 y 168 del Reglamento de la Ley sobre Sociedades Anónimas y como evaluador independiente en la operación de Fusión a Link Capital Partners, a efectos de que emita

un informe en los términos del artículo 147 de la Ley sobre Sociedades Anónimas.

8 de septiembre de 2023

El Directorio de la Sociedad citó a Junta Extraordinaria de Accionistas el 28 de septiembre de 2023, la que tuvo por objeto someter al conocimiento y decisión de los accionistas la propuesta de Fusión.

7 de septiembre de 2023

En relación a la operación con partes relacionadas consistente en la fusión por incorporación de la Sociedad en Sociedad Transmisora Metropolitana SpA, la Sociedad ha recibido los siguientes antecedentes:

Informe emitido por el evaluador independiente Link Capital Partners, el cual se refiere a las condiciones de la Fusión, sus efectos y su potencial impacto para la Sociedad, en los términos del artículo 147 de la Ley N°18.046 sobre Sociedades Anónimas (la “Ley Sobre Sociedades Anónimas”); y

Informe emitido por el perito independiente don Joaquín Pérez García, relativo al valor de las sociedades que se fusionan y la relación de canje correspondiente, en los términos y en cumplimiento de lo requerido por los artículos 156 y 168 del Reglamento de la Ley sobre Sociedades Anónimas.

28 de septiembre 2023

En Junta Extraordinaria de Accionistas celebrada en la citada fecha, los accionistas de STM II aprobaron la Fusión. En virtud de la fusión, STM adquirió todos los activos y pasivos de la STM II y la sucedió en todos sus derechos y obligaciones. Por su parte, STM se disolvió de pleno derecho en la fecha en que la fusión surta sus efectos, disolución que se producirá sin que sea necesaria su liquidación toda vez que sus accionistas pasarán a ser accionistas de STM. La Fusión fue aprobada también como operación con partes relacionadas de conformidad a la ley.

La efectividad de la Fusión, se encontraba sujeta al cumplimiento de ciertas condiciones suspensivas copulativas acordadas por la Junta.

Para efectos de implementar la fusión, se aprobó una relación de canje en virtud de la cual los accionistas de STM II tuvieron derecho a recibir 2,31 acciones Serie A de STM por cada acción Serie A de que sean titulares STM II; y a recibir 2,31 acciones Serie B de STM, por cada acción Serie B que sean titulares en STM II, a la fecha en que la fusión surta sus efectos.

El único accionista de STM aprobó la fusión en los mismos términos y condiciones aprobados por la Junta de STM II, tomando en consideración los mismos antecedentes que se pusieron a disposición de los accionistas de ésta última. Adicionalmente, el accionista de STM aprobó transformar STM en una sociedad anónima. Para estos efectos, se acordó modificar los estatutos en todas aquellas materias necesarias para adecuarlos al de una sociedad anónima abierta que, con posterioridad a la fusión, se constituirá en la continuadora legal de la Sociedad.

Los accionistas disidentes del acuerdo de fusión tuvieron el derecho a retirarse de la Sociedad, previo pago por aquella del valor de sus acciones.

19 de marzo de 2024

Los apoderados de la Sociedad y STM II otorgaron una misma y única escritura pública declarativa, en virtud de la cual se ha dejado constancia del cumplimiento de todas y cada una de las condiciones suspensivas a las que se encontraba sujeta la efectividad de la Fusión (“Escritura de Cumplimiento las Condiciones de la Fusión”). De esta manera, la Fusión surtió sus efectos desde el 1 de abril de 2024.

En virtud de lo anterior, el 1 de abril de 2024, STM adquirió todos los activos y pasivos de la Sociedad, y la sucedió en todos sus derechos y obligaciones. Asimismo, en dicha fecha se incorporaron a STM la totalidad de los accionistas y patrimonio de STM II, la que, como consecuencia de lo anterior, se disolvió de pleno derecho, sin necesidad de efectuarse su liquidación.

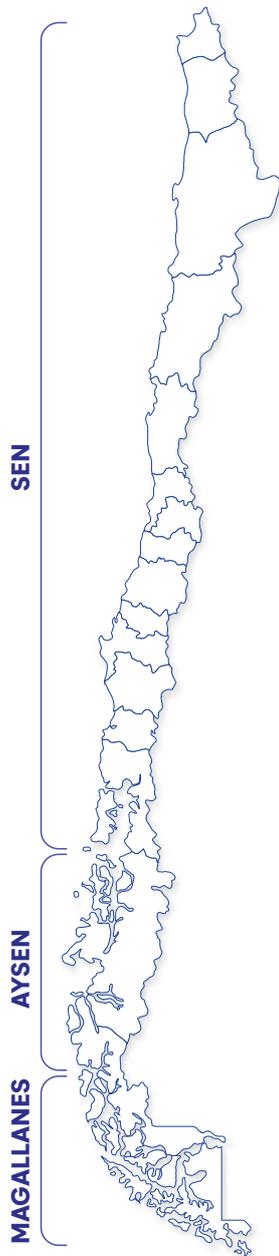
Asimismo, el 1 de abril de 2024 y conjuntamente con la Fusión, surtieron sus efectos las modificaciones de estatutos sociales de STM aprobadas en la junta extraordinaria respectiva, consistentes en la transformación de STM en una sociedad anónima y las modificaciones de sus estatutos a fin de adecuarlos a los de una sociedad anónima abierta. En consecuencia, desde el 1 de abril de 2024, STM se denomina “Sociedad Transmisora Metropolitana S.A.”, pudiendo utilizar el nombre de fantasía “STM” para fines de publicidad o propaganda.

Desde el 1 de abril de 2024, dejaron de transarse en las bolsas de valores las acciones de la Sociedad, y comenzaron a transarse las acciones de STM. Para efectos del canje de los títulos de las acciones de la Sociedad por nuevos títulos de acciones de STM, la distribución de los nuevos títulos de las acciones de STM a los accionistas de la Sociedad se iniciará el día 1 de abril de 2024.



1.4

Principales cifras



Zona Central

Alta densidad de población.
Región Metropolitana ubicada en esta zona.

Número de MVA instalados
9.191 MV

8.886 MV en 2022

Líneas de Transmisión (AT)
683 km



Controladores con una sólida posición financiera, reputación y trayectoria.



GRESB
★★★★★ (2022)

GRESB

89/100 pts.



Principales indicadores

CLP **493.191** millones

Total Activos

+24,2%

CLP 397.121 millones en 2022

CLP **83.098** millones

EBITDA

+14,2%

CLP 72.765 millones en 2022

CLP **40.417** millones

Resultado Neto

+6,3%

CLP 1.835 millones en 2022

CLP **217.085** millones

Patrimonio

+8,4%

CLP 200.197 millones en 2022

0,6 veces

Liquidez Corriente

61,9%

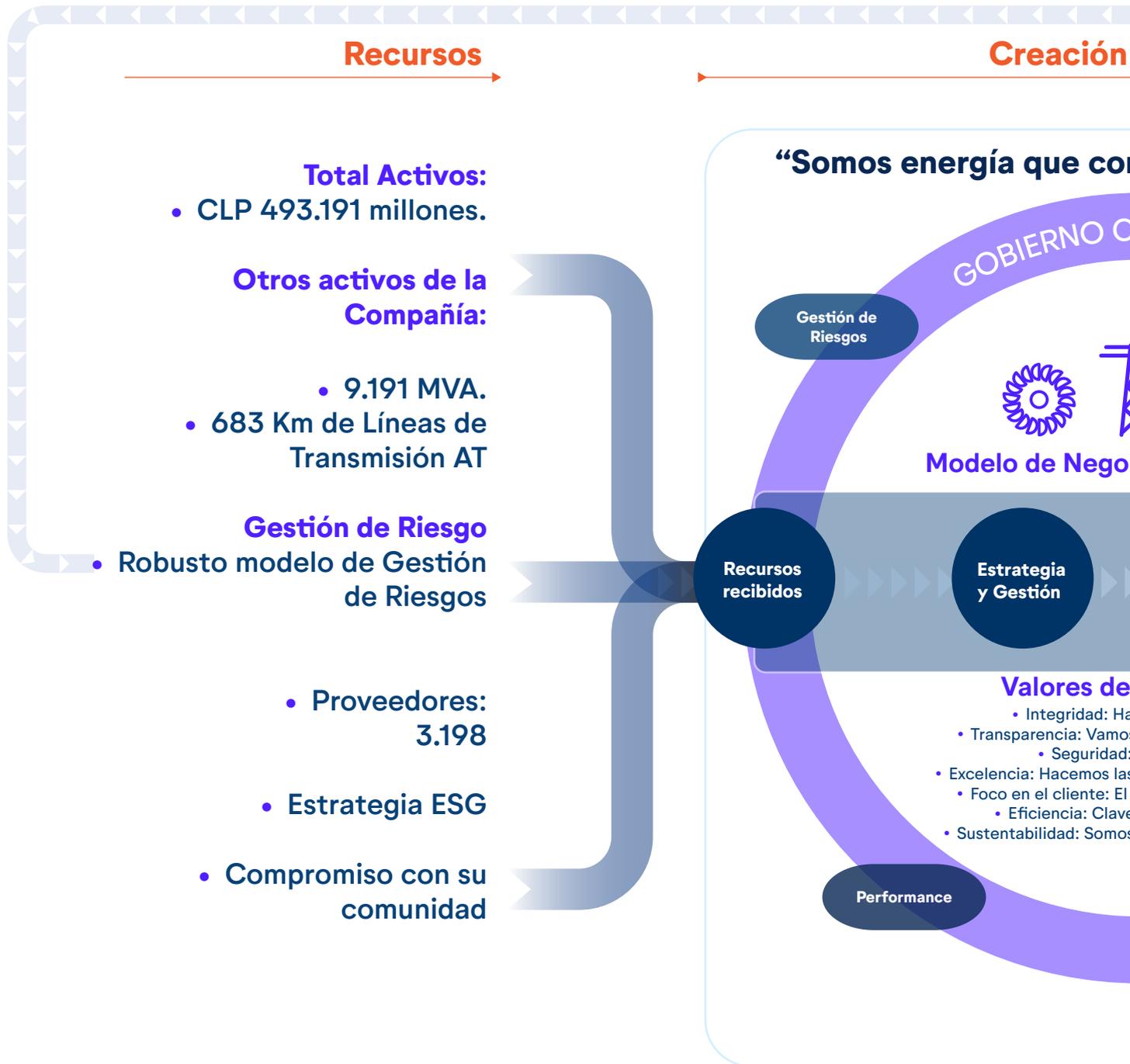
0,4 veces en 2022



1.5

Modelo de Creación de Valor

NCG 461: 2.1 Misión, visión, propósito y valores



Factores



Creación de valor



de Valor

Ouput

“Conecta y transforma vidas”

GOBIERNO CORPORATIVO

Estrategia y gestión de activos

Compromiso de la Compañía

Resultados

Valor Económico Generado y Distribuido

Compromiso de la Compañía

hacemos lo correcto.
somos con verdad y honestidad.
Somos un intransable.
hacemos las cosas de manera impecable.
El cliente es el centro de nuestra gestión.
Somos líderes en nuestra industria.
Somos responsables con el futuro.

Resultados

EBITDA:

- CLP 83.098 millones

Resultado Neto:

- CLP 40.417 millones

Mantenimiento

- Certificación ISO 55001
- Gestión de Activos

Comunidad

Gestión Grupo aesa

- +10 programas sociales
- + 66 mil personas beneficiadas
- Inversión de más de CLP 412 millones

es Externos

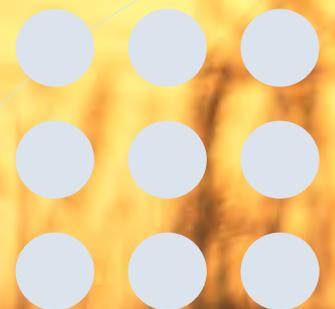


por a mediano y largo plazo





2 Gobierno Corporativo y compliance



2

Gobierno Corporativo y Compliance

NCG 461: 3.0 Gobierno corporativo; 3.1 Marco de gobernanza; 3.1.i. Cómo la entidad busca garantizar y evalúa el buen funcionamiento de su gobierno corporativo; 3.5 Adherencia a códigos nacionales o internacionales

La estructura de Gobierno Corporativo de la Sociedad se ha dispuesto para contar con flujos de información y control adecuados, manteniendo trazabilidad y fundamentación en la toma de decisiones.

El órgano principal, en quien reside la administración final de la Sociedad es el Directorio, que al cierre de 2023 estaba compuesto por ocho integrantes, cuatro de los cuales residen en Canadá y los otros cuatro en Chile y que se detallan en el punto 2.3 Directorio, de la presente Memoria Anual Integrada en la página 56.

El Directorio cuenta con una agenda anual de reuniones mensuales que son celebradas ya sea mediante videoconferencia o presencialmente en alguna de las zonas de operación de las empresas de Grupo Saesa. Adicionalmente, se reúne de manera extraordinaria cada vez que ello sea necesario o conveniente.

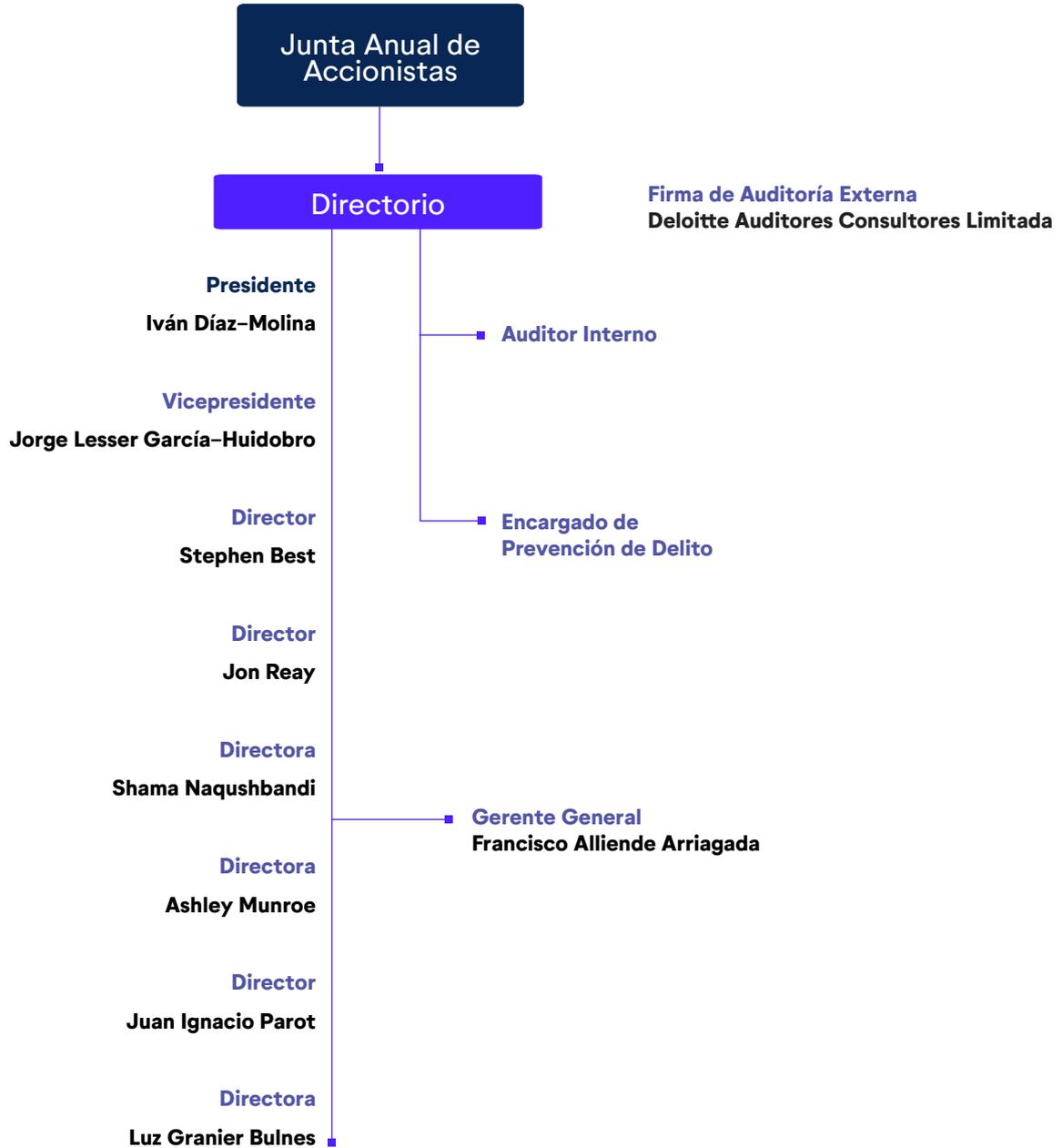
Si bien en cada reunión se revisa la totalidad de las materias relevantes para el negocio, esta agenda contempla el análisis en profundidad de determinados asuntos tales como planificación estratégica, gestión de riesgos, reporte del encargado de prevención de delitos, entre otros.

Al cierre del ejercicio 2023 la Compañía como parte del Grupo Saesa no adhiere formalmente a códigos de buen gobierno corporativo de organismos públicos o privados, sin perjuicio de tener a la vista con carácter referencial algunos de ellos, tales como los Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20.





Estructura de Gobierno Corporativo



2.1

Funcionamiento de gobernanza

NCG 461: 3.1, 3.1.i. *Cómo la entidad busca garantizar y evalúa el buen funcionamiento de su gobierno corporativo.*

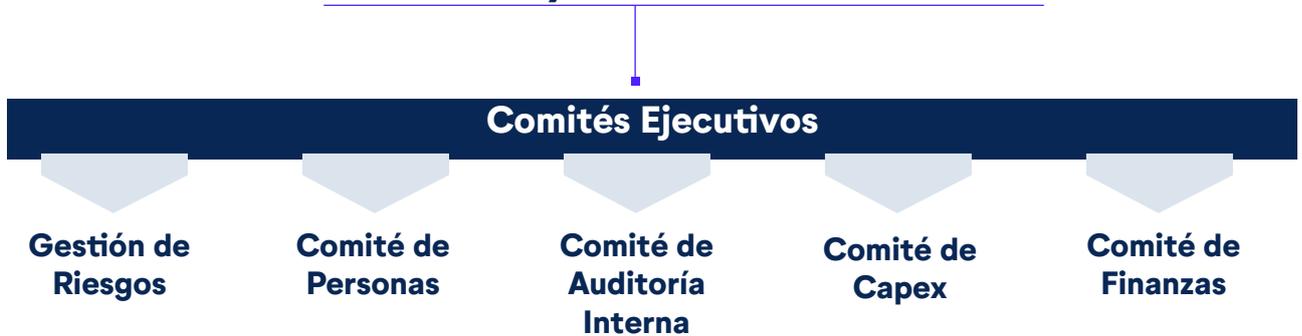
La Sociedad cuenta con diversas herramientas cuyo propósito es velar por el correcto funcionamiento de los distintos niveles y entidades encargados de su gobierno corporativo.

En el ámbito de Directorio, se ha establecido un sistema formal de entrega y análisis de información relevante respecto de la Sociedad, de modo tal que sus integrantes puedan cumplir a cabalidad con su derecho y obligación de estar preparados para una correcta toma de decisiones.

Corresponde al Directorio la supervisión de los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para lo cual anualmente se efectúa una evaluación de la eficacia en el diseño y funcionamientos de estos.

Al cierre del ejercicio 2023, se encuentran en proceso de implementación ciertos Comités integrados por miembros del Directorio y altos ejecutivos de las empresas, cuya finalidad es revisar detalladamente de manera periódica temas esenciales tales como finanzas, inversiones, gestión de riesgos y sostenibilidad.

Monitoreo y control del Directorio



2.1.1

Integración de la sostenibilidad en su modelo de negocio

NCG 461: 3.1, 3.1.ii *Cómo la entidad integra un enfoque de sostenibilidad en sus negocios*

La sostenibilidad en la Sociedad constituye un pilar fundamental de la manera de hacer negocios, que se proyecta en los ámbitos de operación y en las relaciones tanto al interior de la Compañía como con terceros.

El cuidado del entorno, respeto a la normativa, cumplimiento de altos estándares éticos, se traducen en la manera correcta de llevar las relaciones con clientes, proveedores, colaboradores y la comunidad en general, marcan un sello distintivo en el actuar de la Compañía.

Lo anterior, ha llevado a Grupo Saesa, del cual forma parte la Sociedad, a ser distinguido en distintos ámbitos, como por ejemplo, la obtención por quinto año consecutivo, del Reconocimiento al Compromiso con la Integridad otorgada por la Fundación Generación Empresarial y su ubicación en los primeros lugares del

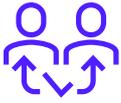
ranking de las mejores empresas para trabajar en Chile, elaborado por Great Place to Work. Adicionalmente, destacan los resultados de GRESB, donde la Compañía alcanzó un puntaje de 89/100 puntos.

El actual desafío consiste en reforzar la estrategia de sostenibilidad integrada al negocio, en la que confluyan los aspectos en los que ya se ha avanzado y aquellos en los que se debe continuar trabajando, imponiéndonos metas alineadas a las necesidades y responsabilidades actuales.

La visión de la Sociedad contempla esta voluntad: *Mejorar la calidad de vida de las personas y contribuir al desarrollo sustentable del país, entregando energía confiable y segura.* Y, a la vez, la sostenibilidad es uno de los siete valores fundamentales de la Compañía:

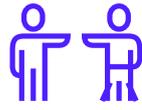


Valores de la Compañía:



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.



Pilares de la Estrategia de Sostenibilidad²

En 2023, la Sociedad, como parte del Grupo Saesa, comenzó un proceso de planificación estratégica, que al cierre del ejercicio aún está en proceso. Esta nueva planificación tiene dentro de sus focos, profundizar la integración de la sostenibilidad en la gestión de sus negocios y el planteamiento de una Estrategia de Sostenibilidad, la que se encuentra en proceso de preparación y análisis.

En lo que respecta al cambio climático, se trata de un tema de especial relevancia para el negocio de la Compañía. Además de buscar mitigar los impactos de la actividad en los elementos que aceleran el fenómeno del cambio climático, para la industria es indispensable buscar soluciones innovadoras que permitan la resiliencia de las redes eléctricas frente a situaciones climáticas sin precedentes.

Los pilares fundamentales de la estrategia de sostenibilidad que se está trabajando son los siguientes:



(*) estos pilares se describen en el capítulo de Materialidad en las páginas 138 a la 139.

2. Estos pilares se describen en el Anexo Materialidad en las páginas 138 a la 139.



2.1.2

Gobernanza de la Sostenibilidad

NCG 461: 3.1 Gobierno Corporativo; 3.1 Marco de gobernanza; ii) integración de la sostenibilidad

Equipo de Liderazgo en Sostenibilidad

El Grupo Saesa y la Sociedad como parte de éste, entiende la sostenibilidad como un concepto transversal del negocio, siendo su principal responsable el Directorio de la Compañía, cuyas políticas y directrices inspiran una cultura que es implementada por la totalidad de sus colaboradores. Sin perjuicio de lo anterior, dentro de la estrategia de sostenibilidad que está en proceso de definición, se contempla la instauración de un Comité

de Sostenibilidad, que es liderado por la Gerenta de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad, dentro de cuyas principales funciones está la de generar un trabajo interdisciplinario con las diversas áreas del negocio, velando por una correcta coherencia entre los desafíos y directrices en materia de sostenibilidad y el desarrollo de las actividades de la Compañía.

2.2

Situación de Control

NCG 461:2.3 Propiedad; 2.3.1 Situación de control 2.3.4

De acuerdo a las disposiciones del Título XV de la Ley de Mercado de Valores, al cierre del ejercicio 2023 el controlador de la Sociedad es Sociedad Transmisora Metropolitana SpA, que posee un 99,42% de participación en su capital accionario de forma directa³. Al 31 de diciembre de 2022, se registran los siguientes accionistas en la Sociedad:

Accionistas de la Sociedad al 31 de diciembre de 2023

Accionistas	Acciones Serie A	Acciones Serie B	Total Acciones	Total participación
Sociedad Transmisora Metropolitana SpA	686.471.638	114.410.795.680.602	114.411.482.152.240	99,424081%
Mareco Holdings Corp.	457.647.760	0	457.647.760	0,000398%
Minoritarios	6.622.763	662.269.677.237	662.276.300.000	0,575521%
Total	1.150.742.161	115.073.065.357.839	115.074.216.100.000	100%

Los socios de Inversiones Grupo Saesa Limitada, esto es Andescan SpA y Cóndor Holding SpA mantienen un pacto de accionistas respecto de la Sociedad, suscrito con fecha 24 de julio de 2008, que contempla limitaciones a la libre disposición de las acciones.

3. Con esta fecha se materializó la fusión por absorción de Sociedad Transmisora Metropolitana II S.A., rol único tributario número 77.282.311-8 (STM II) en Sociedad Transmisora Metropolitana SpA, rol único tributario número 77.611.649-1, sociedad que a la vez se transformó en sociedad anónima, pasando a denominarse Sociedad Transmisora Metropolitana S.A. (STM). Como consecuencia de la fusión, se radicaron en la sociedad absorbente la totalidad del patrimonio de la sociedad absorbida, pasando STM, en calidad de sucesor legal, a ser el titular de la totalidad de los derechos y obligaciones de STM II. Asimismo, se incorporaron a STM la totalidad de los accionistas y patrimonio de STM II, la que, como consecuencia de lo anterior, se disolverá de pleno derecho, sin necesidad de efectuarse su liquidación.

2.2.1

Controladores⁴

NCG 461:2.3 Propiedad; 2.3.1 Situación de control

Los controladores finales de Inversiones Grupo SAESA Limitada son Alberta Investment Management Corporation (“AIMCo”) y Ontario Teachers’ Pension Plan Board (“OTPPB”).

OTPPB es una sociedad sin capital accionario, creada de conformidad con una ley especial de la Legislatura de Ontario, Canadá, que gestiona pensiones e invierte activos del plan de pensiones en nombre de profesores de dicha provincia.

Por su parte, AIMCo es una entidad de propiedad única y exclusiva del gobierno provincial de Alberta, Canadá, constituida mediante una ley especial cuyo objeto es la administración de fondos de pensiones de los empleados del sector público de Alberta y de otros fondos de la Corona.

En virtud de lo anterior, no existen personas naturales identificables detrás de las personas jurídicas indicadas.



4. Al cierre del ejercicio 2023, no existen personas naturales que informen que estén detrás de las personas jurídicas indicadas, por lo tanto, no corresponde individualizarlas indicando para cada una de ellas datos como R.U.T., nombre completo y porcentaje de propiedad en la sociedad controladora, tanto directo como indirecto.



2.2.2 Accionistas

2.2.2.1

Identificación de socios o accionistas mayoritarios

NGC 461: 2.3.3 Identificación de Accionistas mayoritarios

No existen personas naturales o jurídicas, distintas al controlador, que posean un 10% o más del capital o del capital con derecho a voto de la Sociedad.

2.2.2.2

Doce mayores accionistas de la Sociedad

NGC 461:2.3 Propiedad; 2.3.1 Situación de control 2.3.4 Acciones, sus características y derechos

Principales accionistas al 31 de diciembre de 2023

Nombre Accionista	Rut	Acciones Serie A	Acciones Serie B	Total	Participación
Sociedad Transmisora Metropolitana SpA	77.611.649-1	686.471.638	114.410.795.680.602	114.411.482.152.240	99,42%
Banchile Corredores De Bolsa S.A.	96.571.220-8	187.149	19.583.104.092	19.583.291.241	0,02%
Bci C De B S.A.	96.519.800-8	129.443	12.907.970.919	12.908.100.362	0,01%
Suc. Briceno Diaz Gilda Del Carmen	5.981.069-3	122.899	12.289.777.101	12.289.900.000	0,01%
Santander Corredores De Bolsa Limitada	96.683.200-2	91.016	9.101.508.984	9.101.600.000	0,01%
Sociedad De Inversiones Diagonal Paraguay S.A.	78.341.280-2	82.402	8.240.117.598	8.240.200.000	0,01%
El Trovador S.A.	96.856.400-5	59.819	5.981.840.181	5.981.900.000	0,01%
Banco Del Estado De Chile	97.030.000-7	47.269	4.726.852.731	4.726.900.000	0,00%
Abastecedora De Combustibles Sa Abastible	91.806.000-6	41.238	4.123.758.762	4.123.800.000	0,00%
Consorcio C De B S.A.	96.772.490-4	37.039	3.882.775.313	3.882.812.352	0,00%
Bancoestado S.A. Corredores De Bolsa	96.564.330-3	37.921	3.731.062.689	3.731.100.610	0,00%
Sociedad De Farmacias Brand S.A.	53.003.850-5	35.932	3.593.164.068	3.593.200.000	0,00%
Subtotal 12 Mayores Accionistas		687.343.765	114.498.957.613.040	114.499.644.956.805	99,50%
Otros		463.398.396	574.107.744.799	574.571.143.195	0,50%
Total Accionistas		1.150.742.161	115.073.065.357.839	115.074.216.100.000	

2.2.2.3

Número de accionistas

NCG 461: 2.3.4 Acciones, sus características y derechos; ii) Información estadística; c) Número de accionistas

Serie A: STMCHA

Número de accionistas: 4.471

Serie B: STMCHB

Número de accionistas: 4.469

2.2.2.4

Series de acciones

NCG 461: 2.3.4 Acciones, sus características y derechos; i) Series de acciones.

El capital de la sociedad es la cantidad de cincuenta y dos mil quinientos sesenta y nueve millones trescientos quince mil ochocientos setenta y cinco pesos, dividido en 115.074.216.100.000 acciones nominativas y sin valor nominal, íntegramente suscritas y pagadas. Las acciones se distribuyen en las siguientes dos series: Serie A: compuesta por 1.150.742.161 acciones íntegramente suscritas y pagadas, con todos los derechos que confiere la ley a las acciones ordinarias. Serie B: compuesta por 115.073.065.357.839 acciones, íntegramente suscritas y pagadas.

Las acciones serie A, tienen todos los derechos que la normativa vigente les confiere a las acciones ordinarias, y las acciones serie B tienen todos los derechos que la normativa vigente les otorga a las acciones ordinarias. Gozan de una preferencia para convocar a juntas de accionistas cuando lo requiera, a lo menos, el 5% de estas acciones; y una limitación, consistente en que no podrán participar en la elección de directores.

2.2.4

Cambios de mayor importancia en la propiedad

NCG 461: 2.3.2 Cambios de mayor importancia en la propiedad

Durante 2023, no ocurrieron cambios importantes en la propiedad de la Sociedad.

2.2.4.1

Transacciones bursátiles de personas relacionadas, propiedad de directores y ejecutivos principales

NCG 461: 3.4 iv. Propiedad del emisor de directores y ejecutivos principales

Al cierre de 2023, no hay directores ni ejecutivos principales que mantengan participación directa o indirecta o de sociedades que ellos controlen, en la Sociedad. Esta situación es la misma desde el cierre de 2022, y períodos anteriores.

2.2.5

Síntesis de Comentarios y Proposiciones de Accionistas y del Comité de Directores

NCG 461: 10. Comentarios de Accionistas y del Comité de Directores

Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023, la Sociedad no recibió comentarios ni proposiciones respecto de la marcha de los negocios sociales, por parte de accionistas que posean o representen el 10% o más de las acciones emitidas con derecho a voto, de acuerdo con lo establecido en los artículos 74 de la Ley

N°18.046 sobre Sociedades Anónimas y 136 del Reglamento de Sociedades Anónimas. La sociedad no cumple los requisitos para conformar un Comité de Directores conforme a la Ley de Sociedades Anónimas, artículo 50 bis.



2.3

Dividendos, transacción en bolsa y otros valores

2.3.1

Política de Dividendos

NCG 461: 2.3.4 Acciones, sus características y derechos; i) Política de Dividendos

Salvo acuerdo diferente adoptado en la Junta respectiva, la política de reparto de dividendos para los próximos años será de un 30%, con un adicional que se

determinará de acuerdo con las restricciones de la sociedad, para cumplir con sus obligaciones financieras y políticas operativas.

2.3.2

Políticas de Inversión y Financiamiento

La sociedad continua su estrategia de desarrollo a través del fortalecimiento de los negocios en que participa actualmente, consolidando su posición de transmisora, y la búsqueda de nuevas oportunidades que se presenten en el ámbito de los servicios públicos asociados al negocio de transmisión eléctrica.

Las inversiones se desarrollan utilizando estrictos parámetros de decisión, tanto financieros como técnicos y estratégicos. El lineamiento básico que debe cumplir toda nueva inversión se relaciona con la claridad que exista en el marco legal en que se desenvolverá.

Las fuentes de financiamiento se administran en concordancia con el plan financiero de largo plazo de la sociedad. Los recursos financieros se obtienen de fuentes propias, endeudamiento tradicional, instrumentos de oferta pública y privada, y aportes de capital, siempre manteniendo estructuras estables y velando por optimizar el uso de los productos más convenientes en el mercado.



2.3.3

Información estadística

NCG 461: 2.3.4 Acciones, sus características y derechos; a) Dividendos pagados

Distribución de utilidades

El Directorio propone a la Junta Anual Ordinaria de Accionistas, distribuir las utilidades de la siguiente forma:

Dividendo propuesto

Item	Millones de Ch\$
De utilidad líquida distribible ejercicio 2023 a pagar dividendo Número 6	12.125
De utilidades retenidas de ejercicios anteriores a pagar dividendo final	0
Utilidad a Distribuir	12.125

El Directorio de la sociedad ha acordado proponer a la Junta Ordinaria de Accionistas la distribución de un dividendo final N°6 de \$0,00010458 por acción, con cargo a las utilidades del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2023. Este dividendo representa un 30% de la utilidad.

Capital Social

El capital suscrito y pagado de la Sociedad al 31 de diciembre de 2023 ascendía a M\$52.569.316 distribuido en 115.074.216.100.000 acciones suscritas y pagadas.

Capital Social

	Millones Ch\$
Capital emitido	52.569.316
Ganancias acumuladas	209.304.124
Otras reservas	(44.869.305)
Prima de Emisión	80.913
Acciones propias en cartera	(-9)
Patrimonio atribuible a los propietarios de la controladora	217.085.039

Dividendos pagados

NCG 461: 2.3.4 iii.a) Dividendos, información Estadística

Tipo	Ejercicio	DPS	Fecha de pago
Definitivo	2022	0,00010	26-05-23
Definitivo	2021	10,60095	20-05-22
Eventual	-	70,73696	28-12-21
Provisorio	2021	3,35001	21-01-22
Eventual	-	10,99983	26-05-21

2.3.4

Otros valores

NCG 461: 2.3.5 Otros Valores

La Sociedad al cierre del ejercicio 2023 no cuenta con emisión de bonos en el mercado de valores.



2.4

Directorio

2.4.1 Composición del Directorio*

NCG 461: 3.2.i) Identificación de los miembros del Directorio

A continuación se detalla la composición del Directorio:



Presidente
Sr. Iván Díaz-Molina

Rut: 14.655.033-9

Fecha de ingreso al Directorio: diciembre 2022

Fecha del último nombramiento: abril 2023

Nacionalidad: chilena

Profesión: Ingeniero Civil de la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

Otros Estudios: Doctor of Business Administration de la Temple University, y M.Sc. de la Carnegie Mellon University, ambas de Estados Unidos.

Otros cargos académicos: es profesor de Estrategia e Innovación, Jefe del Departamento de Estrategia Director del Centro de Innovación y Emprendimiento del ESE Business School de Santiago de Chile.

Trayectoria profesional

El Sr. Iván Díaz-Molina se ha desempeñado como Director de la Sociedad desde 2009, antes de incorporarse a ESE, el Sr. Díaz-Molina fue Vicepresidente para América Latina de PPL (Pennsylvania Power and Light), con operaciones en Centroamérica, Perú, Brasil, Bolivia y Chile. Además participa en los directorios de INKIA e ISQ Capital.



Vicepresidente
Sr. Jorge Lesser García-Huidobro

Rut: 6.443.633-3

Fecha de ingreso al Directorio: diciembre 2022

Fecha del último nombramiento: abril 2023

Nacionalidad: chilena

Profesión: Ingeniero Civil Industrial de la Universidad de Chile.

Otros Estudios: Magister en Electricidad de la Universidad de Chile.

Trayectoria profesional

Jorge Lesser García-Huidobro se incorporó al Grupo Saesa como Director en abril de 2009. El Sr. Lesser es ingeniero, consultor y empresario, y se desempeña como Presidente del Directorio del Grupo Saesa, entre otras sociedades controladas por el Fondo Canadiense Ontario Teachers' Pension Plan y Alberta Investment Management Corporation. Anteriormente ocupó el cargo de Gerente de Finanzas, Gerente de la División Internacional y Subgerente General en la Empresa Nacional de Electricidad (ENDESA). Previo a su desempeño en esta última empresa, trabajó en Celulosa Arauco y Pesquera Coloso, donde ocupó varios cargos gerenciales.

* Se informa que no existen directores suplentes y ninguno está en situación de discapacidad.



Director
Sr. Juan Ignacio Parot Becker

Rut: 7.011.905-6

Fecha de ingreso al Directorio: diciembre de 2022

Fecha del último nombramiento: abril 2023

Nacionalidad: chilena

Profesión: Ingeniero Civil Industrial de la Universidad Católica de Chile.

Otros Estudios: MBA de la Sloan School of Management del MIT.

Trayectoria profesional

Juan Ignacio Parot Becker se ha desempeñado como Director de la Sociedad desde diciembre de 2022. Anteriormente, fue Director Financiero de Aguas Nuevas, donde fue responsable de las actividades de financiamiento, así como de todas las áreas administrativas, de recursos humanos y de TI, fue CEO de AndesCan y ha trabajado en el sector de las telecomunicaciones y en una central eléctrica. Al cierre de la presente memoria anual es director de Essbio S.A., Esvál S.A. y CranChile.



Directora
Sra. Luz Granier Bulnes

Rut: 7.040.317-K

Fecha de ingreso al Directorio: diciembre 2022

Fecha del último nombramiento: abril 2023

Nacionalidad: chilena

Profesión: Ingeniero Comercial con mención en Economía de la Universidad de Chile. Fue reconocida como miembro del cuadro de honor (2020) de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile.

Otros Estudios: Diplomado en Historia del Arte Europeo, Universidad Adolfo Ibáñez.

Trayectoria profesional

Luz Granier Bulnes se ha desempeñado como Directora de la Sociedad desde 2022, además ha sido Directora de diferentes empresas en Chile en áreas como energía, infraestructura y salud. También fue Subsecretaria de Servicios Sociales (2013- 2014); Directora de Colbun S.A. entre 2013 y 2014, Directora de la Clínica Indisa S.A. (2017-2022), Directora de Metro S.A. (2018-2022). Al cierre de la presente memoria es Presidenta del Directorio de Desarrollo País S.A. y miembro del Directorio de la Universidad Andrés Bello y Enel S.A.



Directora
Shama Naqushbandi

Fecha de ingreso al Directorio: diciembre 2022

Fecha del último nombramiento: abril 2023

Nacionalidad: británica

Profesión: Abogada, donde se graduó con honores en la Universidad de Cambridge

Trayectoria Profesional

Shama Naqushbandi tiene 15 años de experiencia trabajando en proyectos globales y financiamiento de proyectos en una amplia variedad de tipos de activos de infraestructura y energía. Se incorporó al directorio del Grupo Saesa en agosto de 2022, y es Portfolio Manager en el equipo de Creación de Valor y Gestión de Activos de AIMCo. El objetivo del grupo es impulsar las actividades de creación de valor en toda la infraestructura global existente de AIMCo y la cartera de Recursos Renovables, así como prestar colaboración en la evaluación de posibles oportunidades de inversión. Antes de AIMCo, Shama desempeñó diversos cargos comerciales en Infraestructura Ontario y Shell, habiendo ejercido anteriormente como abogada en la práctica de Proyectos Globales, Energía e Infraestructura en Allen & Overy. Desde septiembre de 2022, forma parte de la Junta Directiva de la Fundación GRESB.



Directora*
Sra. Ashley Munroe

Fecha de ingreso al Directorio: diciembre 2022

Fecha del último nombramiento: abril 2023

Nacionalidad: canadiense

Profesión: Licenciada con honores en Administración de Empresas por la Ivey Business School, y es Ingeniero Civil de la Western University

Trayectoria profesional

Ashley Munroe se ha desempeñado como Directora de Grupo Saesa desde abril de 2020. Trabaja como Directora de Infraestructuras y Recursos Naturales en Ontario Teachers' Pension Plan, Toronto, Canadá. Anteriormente fue Asociada en Aquila Infrastructure Management Inc.

(*) Con fecha 9 de abril 2024 Ashley Munroe, presento su renuncia y asumió como director el Igor Romitelli de Queiroz



Director
Jonathan Reay

Fecha de ingreso al Directorio: diciembre 2022

Fecha del último nombramiento: abril 2023

Nacionalidad: canadiense

Fecha de nacimiento:

Profesión: licenciado en Derecho de la Universidad de Toronto, Canadá, y en Artes de la Universidad de Alberta, del mismo país.

Trayectoria profesional

Jonathan Reay se ha desempeñado como Director de Grupo Saesa desde octubre de 2020. Es Director de Creación de Valor y Gestión de Activos en Alberta Investment Management Corporation (AIMCo) Edmonton, Alberta, Canadá. Anteriormente fue Director de Cumplimiento Normativo y Consejero General Asociado en la misma empresa, siendo responsable de supervisar el cumplimiento de su código de conducta y normas éticas, así como del cumplimiento normativo y de las inversiones.



Stephen Best
Director

Fecha de ingreso al Directorio: diciembre 2022

Fecha del último nombramiento: abril 2023

Nacionalidad: canadiense

Profesión: Bachelor's Degree in Business Administration de la Universidad Wilfrid Laurier, y es Contador Público. También completó el Programa del Consejo Directivo de Inversión Privada de OTPP en la Rotman School of Management, University of Toronto, Canada.

Trayectoria profesional

Stephen Best se ha desempeñado como Director de Grupo Saesa desde agosto de 2018 a abril de 2020 y, posteriormente, desde agosto de 2022. Es Director de Infrastructure and Natural Resources Group, Ontario Teachers' Pension Plan (2017-2023). Anteriormente se desempeñó como Director, Infrastructure and Natural Resources Group, además de Director en KPMG y como Gerente en PwC. Además es Director de Esval S.A., Aguas del Valle S.A., y Essbio S.A.

2.4.2 Otros Directores

A continuación se detallan otros directores, que ejercieron el cargo entre el ejercicio 2022 y 2023

Waldo Fortín Cabezas

Nacionalidad: chilena

Fecha de ingreso: 30 de abril de 2021

Fecha de cesación en el cargo: 17 de agosto de 2022

Stacey Purcell

Nacionalidad: extranjera

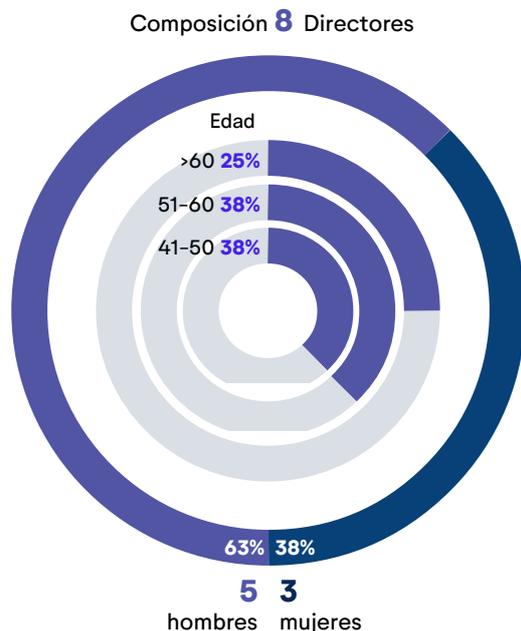
Fecha de ingreso: 30 de abril de 2021

Fecha de cesación en el cargo: 17 de agosto de 2022

2.4.3 Diversidad y matriz de experiencia en el Directorio

NCG 461: 5.0 Dotación de personal; NCG 461: 3.2 iv. Directorio; Matriz de Experiencia

A continuación se detalla la matriz de experiencia del Directorio como un órgano colegiado en su conjunto:



Experiencia

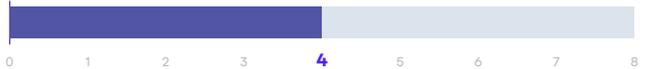
Industria Eléctrica



Gobierno Corporativo



Regulación Eléctrica



Finanzas



Gestión de Riesgo





Brecha Salarial del Directorio

NCG 461: Brecha del Directorio

Las remuneraciones son las mismas para todos los integrantes del Directorio.

Directores independientes

La Sociedad no cumple con los requerimientos legales y normativos que obligan a mantener directores independientes.

2.4.4

Sesiones del Directorio

NCG 461: 3.2 x. Sesiones del Directorio

De conformidad con los estatutos de la Sociedad, el Directorio se reúne de manera ordinaria una vez al mes. Lo anterior sin perjuicio de celebrar, adicionalmente, las sesiones extraordinarias que resulten necesarias o convenientes.

Se ha implementado un mecanismo en virtud del cual, la administración pone a disposición de los directores, a través de la plataforma *Diligent*, una presentación y todos los antecedentes relevantes respecto de las materias que se tratarán en la próxima sesión de Directorio, con una anticipación que normalmente es de, al menos, una semana. Los directores, adicionalmente, pueden solicitar la entrega de la información, datos o antecedentes que estimen relevantes para el correcto cumplimiento de sus funciones.

No existe una determinación previa del tiempo que cada director debe emplear en el análisis de los asuntos de la Sociedad, dado que es muy variable según los desafíos que se enfrentan en cada período

2.4.4.1

Sistema de información del Directorio y sesiones de Directorio

NCG 461: 3.2 xii. Sistema de Información del Directorio

El Directorio emplea la plataforma *Diligent*, que ha demostrado permitir de manera segura, remota y permanente, el acceso tanto a las presentaciones efectuadas al Directorio y los antecedentes de cada una de ellas, como los borradores de las actas correspondientes para sus comentarios, así como las versiones finales firmadas de las mismas, todo lo cual se mantiene disponible en la plataforma de manera indefinida.

La Sociedad cuenta con un canal de denuncias que opera de manera anónima, inmediata y segura, que es recibido por el Comité de Integridad de la Sociedad. El Comité reporta al Directorio la totalidad de las investigaciones efectuadas, ya sea que estas hayan llegado a través del canal de denuncias o de otros medios, así como sus resultados y medidas adoptadas. Lo anterior, sin perjuicio de las atribuciones del Directorio de solicitar mayor información o detalles en cualquier momento o circunstancia.

2.4.5

Remuneración del Directorio

NCG 461: Directorio; 3.2 ii. Remuneración del Directorio.

La política de remuneración a los directores acordada por el controlador anterior establecía que los ejecutivos del *holding* controlador no percibirán para sí remuneraciones o dietas en el evento de desempeñarse como directores en cualquiera de las sociedades subsidiarias, asociadas o participadas en alguna forma por la empresa. Con fecha 9 de diciembre de 2022, Grupo Saesa tomó control de STM II, manteniendo vigente la política de remuneraciones indicada anteriormente. En línea con lo anterior, el Directorio de la Compañía no percibió pagos por concepto de remuneraciones durante los años 2023 y 2022.

2.4.6

Política para contratación de asesores del Directorio

NCG 461: 3.2. iii) Políticas o prácticas asesores del Directorio; 3.9.c.

La Sociedad no cuenta con una política formalizada para la contratación de asesores por parte del Directorio. Sin perjuicio de lo anterior, el Directorio contrata asesorías cuando ello resulta necesario o conveniente para el correcto desarrollo de sus funciones, las cuales normalmente tienen relación con temas recientemente implementados (por ejemplo, cambios normativos o regulatorios) o asuntos de carácter técnico específico. Durante el ejercicio 2023, el Directorio no contrató asesorías.

2.4.7

Reuniones del Directorio

NCG 461: Directorio; 3.2 vi) Periodicidad de las reuniones con riesgo, auditoría interna, sostenibilidad, auditores externos.

En cuanto a las reuniones del Directorio con las áreas estratégicas de la Sociedad, al menos se efectúan las instancias que se indican a continuación, sin perjuicio de la posibilidad de que se realicen reuniones extraordinarias o adicionales cada vez que las necesidades sociales lo requieran para el correcto cumplimiento de los deberes del Directorio:

Trimestralmente la Gerencia de Planificación Estratégica, Gestión y Riesgos elabora un reporte al Directorio, que es presentado a través del Gerente General.

El área de Auditoría Interna se reúne con el Directorio a través del Comité de Auditoría, que sesiona regularmente.

El área de sostenibilidad, dentro de la cual se enmarca entre otras materias el ámbito de responsabilidad social, reporta periódicamente al Directorio a través del Gerente General.

La empresa de auditoría externa se reúne anualmente con el Directorio, para efectos de presentarles los resultados del proceso de auditoría y las principales observaciones o hallazgos emanados del proceso de auditoría.

2.5

Políticas y prácticas de gobierno corporativo

2.5.1

Política o procedimiento de inducción de Directores

NCG 461: 3.2. v) Políticas o prácticas de inducción del Directorio

Si bien no existe un procedimiento formal para la inducción de los nuevos integrantes del Directorio, sí existe la práctica de entregar y explicar a cada director toda la información relevante para una correcta comprensión de la Sociedad y sus antecedentes. A ello se suman instancias especiales con los integrantes más antiguos del Directorio así como con la administración, normalmente el Gerente General. Las materias más relevantes son la estructura de la Sociedad, su estrategia, las principales características de las líneas de negocio en las que está involucrada, así como entrega de antecedentes corporativos, manuales y políticas.

2.5.2

Monitoreo y control materias de sostenibilidad

NCG 461: 3.2. v) Políticas o prácticas de inducción del directorio

Si bien no hay una periodicidad predeterminada conforme a la cual se informa al Directorio sobre asuntos relacionados con materias ambientales y sociales, dichos temas forman parte de la agenda del Directorio permanentemente, como parte integrante de la estrategia y negocios de la Sociedad.

En particular, lo que respecta al cambio climático, incide de manera directa en las inversiones, operación y planificación de la Sociedad, donde cobran especial relevancia las medidas adoptadas y la planificación para hacer frente a los fenómenos climáticos excepcionales.

En especial, durante en 2023 el Grupo Saesa efectuó una inversión de mass de 6 mil millones de pesos. En mantenimientos preventivos para velar por la continuidad del suministro de los clientes frente a inclemencias climáticas tales como olas de calor o fuertes temporales

2.5.3

Visitas a terreno del Directorio

NCG 461: 3.2. viii) Políticas o prácticas de inducción del directorio

El Directorio de la Sociedad está compuesto por ocho integrantes, cuatro de los cuales residen en Chile y cuatro de los cuales residen en Canadá, país de origen de los accionistas controladores. Sin perjuicio de dicha distancia, las sesiones de Directorio se celebran dos veces cada año en Chile, y normalmente no en Santiago, sino que en distintas zonas de Chile en las cuales tiene operaciones la Sociedad. En esa oportunidad, el Directorio hace efectúa un completo recorrido que comprende visitas a las instalaciones e interacción con los colaboradores. Durante 2023 se efectuaron dos sesiones en Chile: una en Coyhaique y otra en Antofagasta. En estas actividades participan tanto el Gerente General como los gerentes correspondientes a la zona específica o bien quienes resulte relevante incluir de conformidad a las temáticas a ser abordadas.

2.5.4

Evaluación del Directorio

NCG 461: 3.2. ix), a,b Evaluación del Directorio

No existe en la Sociedad procedimiento formal de evaluación de los Directores, sin perjuicio de los procesos de mejora continua que en la práctica se implementan en su interior, así como la permanente evaluación a la que son sometidos por parte de los accionistas que concurrieron a su designación

2.5.5

Organización del Directorio en caso de contingencia

NCG 461: 3.2. v) Políticas o prácticas de inducción del directorio

No existe una política formalizada para la organización del Directorio en caso de contingencia. La existencia de ocho integrantes, sumado a la distinta ubicación geográfica de los mismos, es de utilidad para mitigar riesgos de una ausencia prolongada o simultánea de sus integrantes.



2.6 Comités

2.6.1 Comités del Directorio

La Sociedad como parte del Grupo Saesa, se encuentra en proceso de implementación y formalización de una serie de Comités compuestos por integrantes del Directorio y ejecutivos, que tienen por finalidad el estudio, evaluación y análisis de determinadas materias en profundidad. Si bien estos Comités no tienen carácter resolutivo, dado que las decisiones son tomadas a nivel de Directorio como órgano colegiado superior de administración, su trabajo permite analizar los temas en detalle y presentarlos correctamente al Directorio.

Estos Comités son:

- **Comité de Capex:** compuesto por la totalidad del Directorio, más el Gerente General y el Gerente de Administración y Finanzas.
- **Comité de Finanzas:** compuesto por la totalidad del Directorio, más el Gerente General y el Gerente de Administración y Finanzas.
- **Comité de Auditoría Interna:** integrado por cuatro Directores, más el Gerente General y el Auditor Interno.
- **Comité de Riesgo:** compuesto por cuatro Directores, más el Gerente General y el Gerente de Planificación Estratégica y Gestión de Riesgo.
- **Comité de Personas:** integrado por cuatro Directores, más el Gerente General y el Gerente de Personas.





2.7

Ejecutivos Principales

NCG 461: 3.4 Ejecutivos Principales, 3.4.i información básica de cada ejecutivo.

A continuación, se detallan los ejecutivos principales informados a la CMF:

Gerente General

Francisco Alliende Arriagada

Rut: 6.379.874-6

Profesión: Ingeniero Comercial

Fecha nombramiento: 9 diciembre de 2022

Fecha de ingreso al Grupo Saesa: 1 de enero 2005

Nacionalidad: chilena

Fecha de nacimiento: 22 de abril de 1969

Gerente de Regulación

Rodrigo Miranda Díaz

Rut: 10.784.472-4

Profesión: Ingeniero Civil Eléctrico

Fecha nombramiento: 9 diciembre de 2022

Fecha de ingreso al Grupo Saesa: 1 de enero de 1998

Nacionalidad: chilena

Fecha de nacimiento: 20 de agosto de 1973

Gerente de Desarrollo de Negocios

Charles Naylor del Río

Rut: 7.667.414-0

Profesión: Ingeniero Civil Industrial

Fecha nombramiento: 9 diciembre de 2022

Fecha de ingreso al Grupo Saesa: 15 de mayo de 2014

Nacionalidad: chilena

Fecha de nacimiento: 5 de junio de 1971

Gerente de Transmisión

Marcelo Antonio Matus Castro

Profesión: Ingeniero Eléctrico

Rut: 11.364.868-6

Fecha nombramiento: 9 diciembre de 2022

Fecha de ingreso al Grupo Saesa: 1 de septiembre de 2013

Nacionalidad: chilena

Fecha de nacimiento: 19 de febrero de 1969

Gerente Legal

Sebastián Sáez Rees

Rut: 8.955.392-K

Profesión: Abogado

Fecha nombramiento: 9 diciembre de 2022

Fecha de ingreso al Grupo Saesa: 1 de julio 1999

Nacionalidad: chilena

Fecha de nacimiento: 1 de abril de 1971

Gerente de Planificación Estratégica y Gestión de Riesgos

Marcela Ellwanger Hollstein

Rut: 12.752.648-6

Profesión: Ingeniera Comercial

Fecha nombramiento: 9 diciembre de 2022

Fecha de ingreso al Grupo Saesa: 18 de junio de 2001

Nacionalidad: chilena

Fecha de nacimiento: 01 de agosto de 1975

Gerente de Administración y Finanzas

Diego Molina Henríquez

Profesión: Ingeniero Civil Industrial

Rut: 9.906.254-1

Fecha nombramiento: 9 diciembre de 2022

Fecha de ingreso al Grupo Saesa: 1 de marzo 2022

Nacionalidad: chilena

Fecha de nacimiento: 28 de diciembre de 1977

Gerente de Personas

María Dolores Labbé Daniel

Rut: 13.117.638-4

Profesión: Ingeniera Comercial

Fecha nombramiento: 9 diciembre de 2022

Fecha de ingreso al Grupo Saesa: 1 de diciembre de 1999

Nacionalidad: chilena

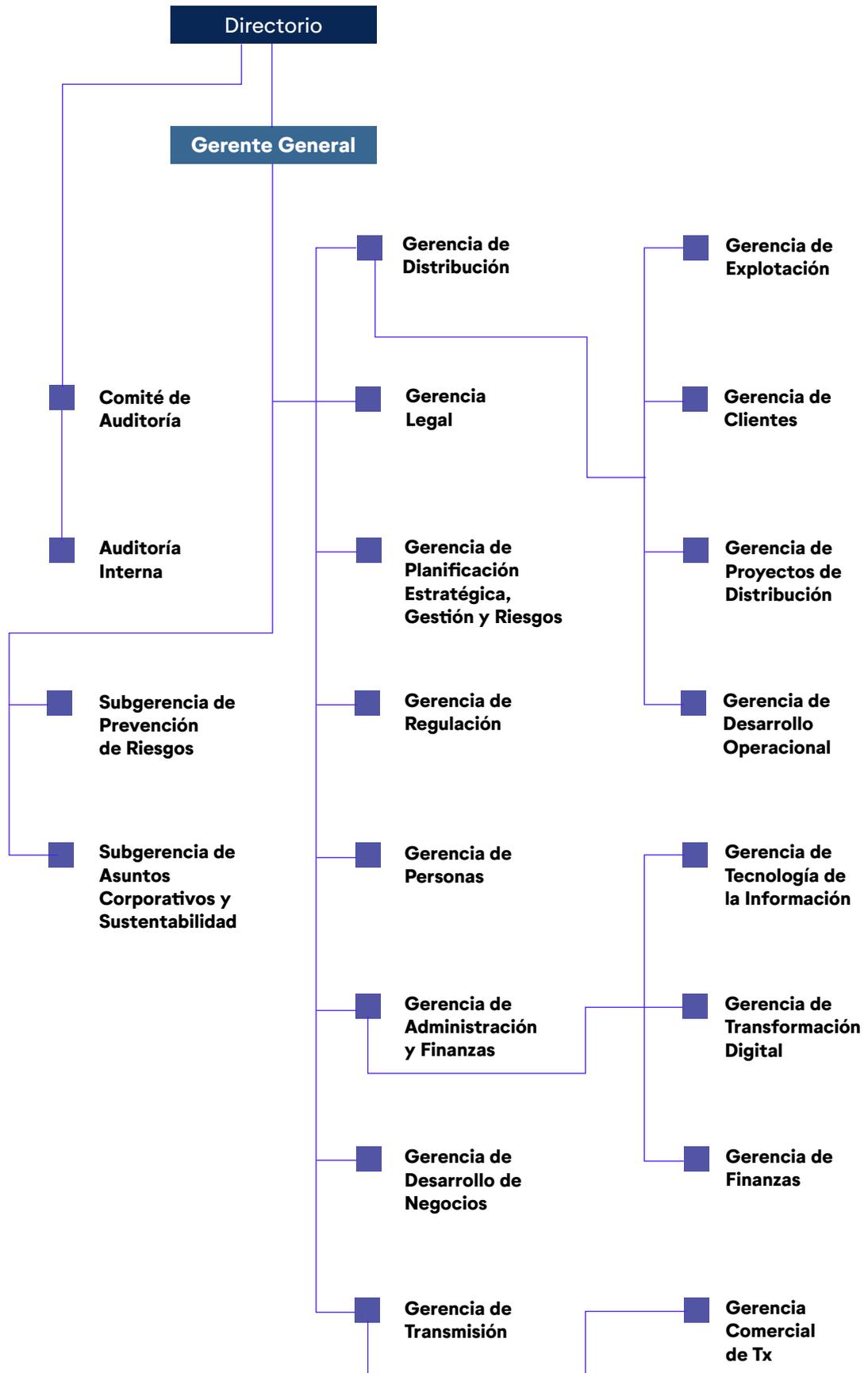
Fecha de nacimiento: 7 de enero de 1976

* Los ejecutivos no son trabajadores directos de la entidad informante sino están contratados por otra empresa del Grupo Saesa y le prestan servicio a través de un contrato entre empresas relacionadas.

2.7.1

Organigrama

NCG 461: 3.1 vii) Organigrama





2.7.1.1

Remuneración Equipo Ejecutivo*

Al cierre del ejercicio 2023 la Sociedad informante no tiene ejecutivos contratados directamente.

Indemnizaciones pagadas a los gerentes y ejecutivos principales

Al cierre del ejercicio 2023 la Sociedad informante no tiene ejecutivos contratados directamente no existen compensaciones que declarar.

2.7.1.2

Planes de Compensación relacionados con las acciones de la Compañía.

Al cierre del ejercicio 2023 la Sociedad informante no tiene ejecutivos contratados directamente.

2.7.1.3

Participación Ejecutivos en la propiedad de la Compañía

Según el registro de accionistas al 31 de diciembre de 2023, ni 2022, ninguno de los directores ni ejecutivos principales, presentaba propiedad, ni directa ni indirectamente, sobre la Compañía y sus filiales. Además, en el período comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, y el mismo período de 2022, ninguno de los directores vigentes ni de los ejecutivos principales realizó transacciones de acciones de la entidad informante.

Transacciones bursátiles de personas relacionadas

Durante 2023, no se registraron transacciones bursátiles de personas relacionadas con las acciones de la entidad informante.



* El Equipo Ejecutivo esta contratado por otras compañías del Grupo Saesa y que no forman parte de la dotación de la entidad informante, para la prestación de estos servicios existe un contrato, a través del cual se prestan los servicios transversales necesarios para la operación de la Compañía.

2.8

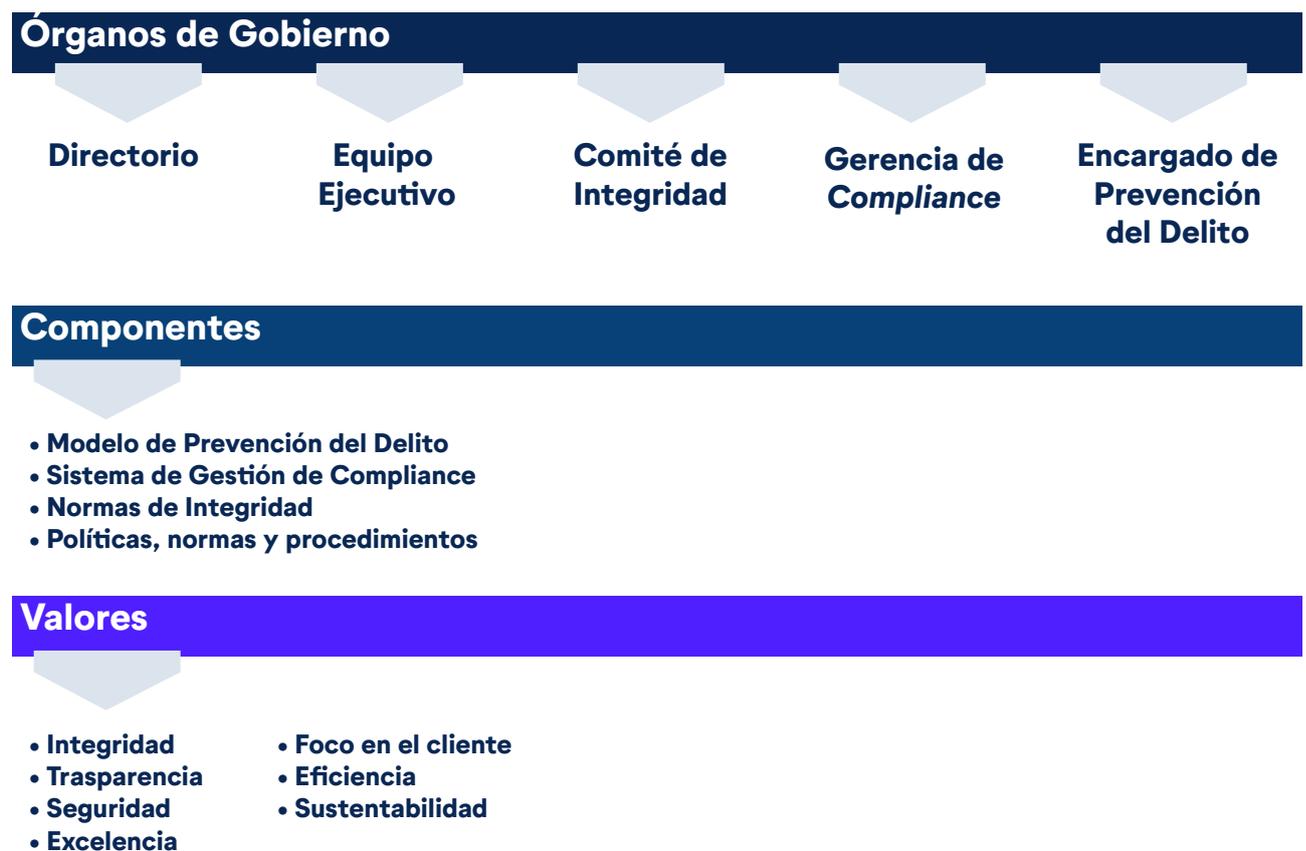
Compliance del Grupo Saesa

El Grupo Saesa, entiende que el *Compliance* es mucho más que el cumplimiento de políticas, normas y procedimientos, ya que tiene la convicción de que este concepto implica la creación de una cultura de integridad corporativa. El Grupo realiza sus negocios de forma ética e íntegra y tiene como valores éticos fundamentales: **la honestidad, el respeto y la equidad**. Para generar esta cultura se definen claramente las expectativas éticas y de cumplimiento que se espera de los trabajadores y de los terceros con los que trabaja, y refuerza estas expectativas con sistemas de gobernanza y gestión para vigilar su cumplimiento. Las empresas que componen el Grupo trabajan para propiciar un ambiente de buenas prácticas y transparencia que apoye a la organización, con la premisa de que hacer lo correcto es fundamental.

En 2017, el Grupo Saesa inició la implementación de su **Sistema de Gestión de Compliance**, el cual reúne un conjunto de políticas, procedimientos, acciones e iniciativas de gestión organizacional cuyo fin 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, reduciendo así el riesgo de comisión de hechos que pudiesen revestir carácter de delito. Asimismo, realizó cambios en su estructura y sus procesos, de manera de encuadrar 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** y en su **Modelo de Prevención del Delito**.

2.8.1

Gobernanza de la gestión de Compliance





2.8.1.1

Órganos de gobierno

El Directorio de las empresas del Grupo Saesa ha designado y aprobado la gobernanza del Área de *Compliance* integrada por un *Compliance Officer* y un Jefe de *Compliance*, dotándolos de recursos y medios necesarios para desarrollar sus funciones y haciendo seguimiento de los avances del programa. Adicionalmente, y en relación con los deberes de dirección y supervigilancia que propone el Programa, existe un nivel de seguimiento constante por parte de la Alta Dirección, a la gestión de estas materias, a través de reportes y presentaciones periódicas del *Compliance Officer* al Directorio del Grupo Saesa, al Comité Ejecutivo y al Comité de Riesgos.

2.8.1.2

Comité de Integridad

Fija las directrices de la empresa en este ámbito y vela por el estricto cumplimiento de nuestras Normas de Integridad o Código de Conducta.

Comité de Integridad

- Sebastián Sáenz

Gerente Legal y Compliance Office

- Loreto Berroeta Díaz

Auditora General

- Gabriela Obregón

Jefa de Compliance

2.8.1.3

Programa de Compliance

El Grupo Saesa cuenta con un **Programa de Compliance**, donde sus pilares básicos son, por un lado, el liderazgo interno que apunte a fortalecer una *cultura de valores y promueva el buen gobierno corporativo, la transparencia y la integridad* y, un enfoque basado en el *análisis y gestión de riesgos* que apunte a detectar dónde están las vulnerabilidades y qué procedimientos implementar para prevenirlos, remediarlos o mitigarlos. Este Programa se encarga de velar por el respeto de las distintas legislaciones, normativas, reglamentos, políticas y procedimientos internos, alineados con estándares internacionales, que permitan fomentar una cultura organizacional que promueva el actuar ético y el cumplimiento normativo, y la autorregulación, para lo cual se realiza periódicamente capacitaciones, junto con comunicar de forma efectiva y establecer de principios y conductas ejemplares. Además, dispone de un diseño integral creado para fomentar y reforzar las conductas de cumplimiento. Los elementos de este Programa promueven una cultura de cumplimiento y de integridad de tal manera, que forme parte de la actuación de todos los trabajadores y colaboradores. En este sentido, el compromiso de la Alta Dirección para cumplir con los fines y objetivos perseguidos ha sido y es fundamental.





2.8.1.4

Sistema de Gestión de Cumplimiento

El Área de Compliance cuenta con un Sistema de Gestión de Cumplimiento, herramienta central para la implementación de buenas prácticas en todos los ámbitos en los que sea posible y que la gestión eficiente de riesgos así lo aconseje.

A continuación, se detallan las diferentes políticas, normas y procedimientos que se han adoptado, tanto en materia de Compliance, Normas de Integridad, Prevención de Delitos, Conflictos de Intereses y Libre Competencia, así como el establecimiento de procedimientos y canales de denuncia.

Roles	Responsabilidades	Dependencia
Compliance Officer	<p>Es responsable de diseñar un sistema de gestión integral para evaluar y gestionar las conductas de cumplimiento dentro de la Compañía, vinculados con la estructura de integridad corporativa que el Grupo Saesa ha definido.</p> <p>Promover la elaboración de políticas, procedimientos y buenas prácticas en todos los ámbitos en los que la evaluación eficiente de riesgos así lo aconseje.</p> <p>Es a su vez, responsable de la Política <i>Compliance</i> y de las políticas y/o procedimientos complementarios, integrante del Comité de Integridad y Asesor Ético de las empresas del Grupo Saesa.</p>	<p>El <i>Compliance Officer</i>, quien en dicho rol depende funcionalmente del Directorio, cuenta con los adecuados recursos, competencias y posición, y está dotado de autoridad e independencia.</p> <p>Tiene acceso directo y expedito al Directorio y al Comité de Integridad, tanto para su reporte de seguimiento, como en el evento que se produzcan contingencias o asuntos que deban ser atendidos a esos niveles.</p> <p>Dicho nombramiento recae en el Gerente Legal don Sebastián Sáez Rees, quien ejercerá la doble función.</p>
Jefe de Compliance	<p>Es responsable de diseñar, implementar y monitorear el Programa de <i>Compliance</i>, evaluando y gestionando los riesgos de cumplimiento legal al interior de la organización; promoviendo una conducta ética y de cumplimiento de normas, reglamentos, principios y estándares que rigen la forma en que la organización debe llevar a cabo sus negocios.</p> <p>Dirige y ejecuta a su vez, el proceso de capacitación y difusión de buenas prácticas corporativas a los trabajadores y colaboradores</p>	<p>Es designado por el Grupo Saesa.</p>

2.8.2

Políticas, normas y procedimientos

NCG 461: 3.0 Gobierno Corporativo; 3.1 Marco de Gobernanza; iii) conflictos de interés, y conductas que pueden afectar la libre competencia, corrupción, lavado de activos, y financiamiento del terrorismo.

Norma de Integridad
Política de Prevención de Delitos Ley N° 20.393
Programa de Compliance Grupo Saesa
Política Compliance
Política de Libre Competencia
Política Conflicto de Interés
Política Anticorrupción
Política de Regalos, Invitaciones y Viajes
Política Anti-Fraude
Política de Contratación con Personas Expuestas Políticamente (PEP)
Manual de Cumplimiento de la Normativa de Defensa de la Libre Competencia
Manual Ley de Lobby y gestión de intereses particulares ante las autoridades y funcionarios

Normas de Integridad

NCG 461: 3.6 vii Código de Ética

Las Normas de Integridad o Código de Ética, se aplican a todos los miembros del Directorio y trabajadores sin excepción. Todos ellos tienen la obligación de entender y cumplir estas Normas que constituyen un conjunto de expectativas comunes de conducta. Las Normas han sido concebidas para ofrecer garantías razonables de que, al llevar a cabo los negocios de las empresas, estas personas se comporten con sujeción a estrictos principios éticos, de transparencia e integridad y al cumplimiento de la normativa legal aplicable, y que no se aprovechen de sus contrapartes en beneficio propio a través de la manipulación, el abuso de información confidencial o el falseamiento de hechos relevantes.

Principios de las Normas de Integridad:

- Anticorrupción.
- Libre Competencia y Mercado.
- Medioambiente y Sustentabilidad.
- Derechos Humanos.
- Trabajo Infantil.
- Trabajo Forzoso.
- Afiliación sindical.
- Igualdad e Inclusión.

Política - Modelo de Prevención de Delitos Ley 20.393

NCG 461: 3.0 Gobierno Corporativo; 3.1 Marco de Gobernanza; iii) Conflictos de interés y conductas que pueden afectar la libre competencia, corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

La Política de Prevención de Delitos de la Ley N°20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas

jurídicas, constituye un instructivo para todo el personal y colaboradores del Grupo Saesa, respecto de la forma de prevenir la comisión de los delitos contemplado por la mencionada ley, en las distintas actividades y procesos realizados en el cumplimiento de su giro.

En diciembre de 2009, se promulgó en Chile la Ley N°20.393, que estableció la responsabilidad penal de las personas jurídicas, inicialmente en los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho a funcionario público. Lo anterior implicó que el Grupo Saesa implementara un Modelo de Prevención de Delitos, el cual ha sido permanente actualizado, habida cuenta de las diversas modificaciones legales que ha sufrido la norma desde 2016 en adelante y que han ampliado considerablemente el catálogo de delitos en este ámbito.

Con fecha 17 de agosto de 2023, se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.595 de Delitos Económicos. Esta nueva ley modifica la legislación penal en materia económica, laboral y ambiental, reformando principalmente el Código Penal y la Ley N°20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Está inspirada en estándares internacionales (legislación europea y estadounidense) y busca sancionar de forma efectiva a personas y empresas que cometan delitos en el desarrollo de actividades empresariales.

Esta nueva ley incluye más de 200 nuevos delitos en el catálogo de la Ley N°20.393 e implica un gran desafío. Sin perjuicio de que se ha establecido un plazo de vacancia de 24 meses para que entren en vigor las normas que modifican la Ley N°20.393, la empresa decidió anticiparse en el trabajo de adaptación a la nueva normativa, por lo que en el mes de mayo se contrató una consultoría con abogados expertos en la materia para actualizar el



Modelo de Prevención de Delitos del Grupo Saesa, tarea en la que se ha venido trabajando hasta ahora.

[Programa de Compliance](#)

NCG 461: 3.0 Gobierno Corporativo; 3.1 Marco de Gobernanza; iii) Conflictos de interés y conductas que pueden afectar la libre competencia, corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

El Programa de Compliance reúne las políticas, procedimientos, acciones e iniciativas de la gestión organizacional y contiene los elementos para la gestión eficiente del Sistema de Compliance.

[Política de Compliance](#)

NCG 461: 3.0 Gobierno Corporativo; 3.1 Marco de Gobernanza; iii) Conflictos de interés y conductas que pueden afectar la libre competencia, corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

Orienta y entrega pautas para el cumplimiento de la legislación y la aplicación de los principios establecidos en esta materia, definiendo qué exigir a los trabajadores y socios comerciales, con el fin de promover la confianza, transparencia, integridad y responsabilidad interna. Sus disposiciones son imperativas y de conocimiento obligado para todos en el Grupo. El alcance de la Política de Compliance considera entre otros: Normativa propia del gobierno corporativo, Normativa de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), Ley N°20.393 sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas, Normas de Integridad o Código de Conducta, y normativas en las siguientes materias; medioambiental, defensa de la libre competencia, relación laboral entre empleadores y trabajadores, propiedad intelectual, protección de datos personales y correcto uso de recursos informáticos. Todos los nuevos aspectos que en el futuro se determine regular, serán incorporados a esta política y abordados de forma progresiva en el Programa de Compliance del Grupo Saesa.

Su objeto es guiar a los trabajadores, orientándolos en cuanto a la manera de actuar y comportarse al momento de relacionarse entre ellos y con terceros, incluidos especialmente socios comerciales y funcionarios públicos.

[Manual de la Ley del Lobby](#)

Conocer de forma clara y precisa todos aquellos aspectos y situaciones que contempla la Ley de Lobby, su reglamento, leyes y normas complementarias, de tal manera de asegurar que el contacto entre directores, ejecutivos, trabajadores, asesores y consultores con funcionarios públicos y/o autoridades sea realizado en conformidad a los principios de integridad y transparencia⁷.

[Política de Protección de Datos Personales](#)

Este punto se detalla en el Capítulo de Riesgos: Riesgos de Seguridad Información.

[Política - Contratación con Personas Expuestas Políticamente \(PEP\)](#)

Tiene por objeto normar el marco de relación y operación entre las empresas del Grupo Saesa y futuros trabajadores,

proveedores de bienes y servicios, contrapartes comerciales y clientes libres que correspondan a la categoría de Personas Expuestas Políticamente (PEP), permitiendo un adecuado proceso de identificación y gestión del riesgo y, al mismo tiempo, asegurando que en ningún momento se otorgue a estas personas un trato más favorable que el que, en las mismas circunstancias, se le daría al resto de los trabajadores, proveedores, contrapartes comerciales y clientes libres que no se encuentren en esta categoría.

[Política - Aportes a la Comunidad](#)

Establece pautas y parámetros para efectos de regular las solicitudes de donaciones y auspicios, como apoyo a actividades de distinta naturaleza, tales como culturales, artísticas, deportivas, entre otras, sean estas públicas o privadas.

[Política - Regalos, Invitaciones y Viajes](#)

El objetivo de este documento es evitar la concurrencia de supuestos que pueden dar origen a conflictos de interés o ser considerados como constitutivos de los delitos de cohecho y corrupción entre particulares por el hecho de dar, recibir o solicitar obsequios, situaciones que pueden exponer a graves consecuencias jurídicas tanto al Grupo Saesa como a sus trabajadores y contratistas. El alcance de esta Política está definida dentro del Programa de Compliance de la Compañía y es complementaria a las Normas de Integridad y demás políticas internas dictadas por el Grupo Saesa. Esta política es de conocimiento y aplicación a todo el Grupo Saesa y Empresas Contratistas.

[Política - Conflicto de Intereses:](#)

NCG 461: 3.0 Gobierno Corporativo; 3.1 Marco de Gobernanza; iii) conflictos de interés, y conductas que pueden afectar la libre competencia, corrupción, lavado de activos, y financiamiento del terrorismo.

El objetivo es regular aquellas situaciones en que un trabajador del Grupo SAESA, en razón de su cargo, función o posición, pueda participar, decidir o influenciar asuntos de la empresa en que tenga un interés personal comprometido. Estas normas se aplican a directores, ejecutivos, trabajadores, contratistas y sus dependientes y a los asesores del Grupo SAESA, en adelante "colaboradores", quienes deben evitar conflictos de intereses entre sus actividades privadas y los intereses comerciales de la Compañía.

[Conflicto de interés](#)

NCG 461: 3.0 Gobierno Corporativo; 3.1 Marco de Gobernanza; iii) Conflictos de interés y conductas que pueden afectar la libre competencia, corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo..

En términos generales se refiere a cualquier situación en la que se pueda percibir que un beneficio o interés personal o privado puede influir en el juicio o decisión profesional de un trabajador del Grupo Saesa, sus asesores y consultores; como asimismo, de sus contratistas y los dependientes de éstos en lo que respecta al cumplimiento de sus obligaciones para con las empresas del Grupo Saesa. La definición anterior incluye los siguientes tipos de conflictos de interés:

- *Conflicto de interés real*: Se refiere a una situación en la cual un colaborador es o se verá influido por su interés personal o profesional, por verificarse al momento de ejecutarse una actuación determinada, algún hecho o condición que las disposiciones legales vigentes y/o la normativa interna califican como fuente de conflicto de interés.
- *Conflicto de interés potencial*: Se refiere a una situación en la cual un colaborador puede verse influido en el futuro por su interés personal o profesional, porque podría eventualmente verificarse uno, alguno o todos los hechos o condiciones que las disposiciones legales vigentes y/o la normativa interna califican como fuente de conflictos de interés.
- *Conflicto de interés percibido o aparente*: Se refiere a una situación en la cual existen condiciones que pueden restar imparcialidad –o dar la apariencia de ello– en las decisiones de negocio que deba adoptar cualquier colaborador del Grupo Saesa, aunque dichas condiciones no estén entre aquellas que las disposiciones legales vigentes y/o la normativa interna califican expresamente como fuente de conflicto de interés.

Política – De Libre Competencia :

El Grupo llama a cada uno de sus asociados –comprendiendo a los directores, ejecutivos, trabajadores, empleados dependientes de contratistas, asesores y consultores–, a hacer propio el compromiso de defensa y promoción de la libre competencia. Este compromiso se vive conociendo y cumpliendo los lineamientos contenidos en el Manual de Cumplimiento de la Normativa de la Defensa de la Libre Competencia del Grupo Saesa y en esta política. Lo anterior, contribuirá a formarse un criterio de discernimiento que les permitirá a todos los asociados del Grupo Saesa analizar prudentemente y distinguir en las situaciones que día a día se le presentan, si su actuar o el de otros puede tener implicancias en materia de libre competencia o incluso llegar a constituir una infracción. La defensa y promoción de la libre competencia es responsabilidad de todos.

Es política del Grupo Saesa cumplir irrestrictamente con las leyes y regulaciones sobre libre competencia vigentes en todas las jurisdicciones donde desarrolla sus

negocios. Por ello, la Empresa rechaza cualquier conducta de sus asociados que violen dichas leyes y regulaciones.

En caso de que existan dudas acerca del alcance o aplicación práctica de las leyes y regulaciones sobre libre competencia, los trabajadores y colaboradores deben consultar a través de los mecanismos establecidos por la Empresa, con el objetivo de obtener la asesoría necesaria.

Actitud del Grupo frente a la defensa de la libre competencia

Como parte de sus políticas y programas de cumplimiento, el Grupo Saesa tiene un compromiso real e irrestricto para 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 que deben seguirse al respecto. Está absolutamente prohibido buscar o alcanzar acuerdos orales o escritos con competidores, actuales o potenciales, que sean contrarios a la regulación de la libre competencia. Asimismo, no se debe participar en acuerdos, discusiones o actividades que pudieran tener elementos o características contrarios a la libre competencia. Debe tenerse especial cuidado en proteger la información confidencial o comercialmente sensible de la Empresa, sus filiales y negocios, la que, en manos de la competencia, podría restarle competitividad. Se prohíbe la entrega o intercambio de información confidencial o comercialmente sensible de la Empresa, de clientes o proveedores con competidores ya sea actuales o potenciales.

Manual – Cumplimiento de la Normativa de Defensa de la Libre Competencia

Como parte del compromiso del Grupo Saesa con la defensa de la libre competencia, la Gerencia Legal ha confeccionado el presente Manual de Cumplimiento de la Normativa de Defensa de la Libre Competencia.

Este Manual está dirigido a todos los trabajadores y colaboradores del Grupo Saesa y tiene, entre otros, los siguientes objetivos: Informar acerca de las nociones generales sobre la defensa de la libre competencia, y transmitir los aspectos más importantes de las normas y principios legales destinados a proteger y promover la competencia en los mercados.

7. Ley 20.730 que regula el lobby y las gestiones de intereses particulares ante las autoridades y funcionarios.



2.8.3 Canal de denuncias

Los gerentes, jefaturas y supervisores son la primera fuente de orientación y el canal inicial más apropiado para que los trabajadores, colaboradores y, en general cualquier persona, planteen sus dudas e inquietudes respecto del cumplimiento de las leyes, las normas de integridad o los principios éticos.

Si por algún motivo no resulta posible establecer una conversación o diálogo con la jefatura o supervisor, el trabajador o colaborador puede comunicarse directamente con cualquiera de los miembros del Comité de Integridad, ya sea presencialmente o a través de correo electrónico, teléfono o videoconferencia.

Los trabajadores, colaboradores o cualquier tercero pueden también ingresar su consulta o denuncia a través de la plataforma web de integridad corporativa, contenida en el siguiente link <https://saesa.integridadcorporativa.cl/> al cual se puede acceder directamente o bien a través de los banners dispuestos en el sitio web corporativo de Grupo Saesa y sus distribuidoras, intranet y plataforma Facilita. Este canal es administrado por un tercero y permite el anonimato del denunciante, asegurando absoluta reserva y confidencialidad.

Estos canales constituyen un valioso recurso que se pone a disposición de los trabajadores, colaboradores y terceros a fin de recibir denuncias y consultas que permitan investigar adecuadamente los hechos informados junto con brindar la orientación necesaria respecto de cualquier inquietud que diga relación con el cumplimiento de la normativa vigente y los principios éticos que la Compañía promueve.

2.8.4 Difusión, cultura y capacitación

El Programa de *Compliance* y todos los documentos que lo complementan estarán disponibles para todos los trabajadores en intranet (Plataforma GESPRO), en la página web corporativa www.gruposaes.cl, y en la plataforma de integridad <https://saesa.integridadcorporativa.cl/>. La comunicación interna se realizará por todos los medios con que cuenta la empresa, tales como intranet Mundo Saesa, canal Saesa Informa, correos electrónicos masivos, videos, textos informativos, red social Yammer, WhatsApp y todos los canales que posean las empresas, ello con la finalidad de lograr la mayor difusión y buena comprensión de este programa en el Grupo Saesa.

2.8.5 Capacitación

Anualmente se realizarán capacitaciones que permitan otorgar conocimientos suficientes a todos los trabajadores del Grupo Saesa en estas materias. El Jefe de *Compliance* mantiene los registros y respaldos de cada capacitación. En la misma línea, todos los trabajadores que se incorporan al Grupo Saesa participan en una inducción que se enfoca en aspectos básicos acerca del Programa de *Compliance* y otras materias relacionadas. La referida inducción se hace de acuerdo con lo establecido en el procedimiento denominado “Realizar inducción corporativa” y según los lineamientos de la Gerencia de Personas. Las demás capacitaciones se efectúan tanto de manera presencial como virtual. Las capacitaciones virtuales se llevan a cabo según lo dispuesto en el instructivo denominado “Programa Corporativo e-learning”. Cada trabajador debe realizar capacitaciones o entrenamientos en estas materias a lo menos una vez al año, o cuando los cambios en el Programa de *Compliance* lo ameriten. La frecuencia y contenidos de las capacitaciones se define de acuerdo a un plan anual que prepara el Jefe de *Compliance* en coordinación con la Gerencia de Personas y que será actualizado a lo menos anualmente.

2.9

Gestión de riesgos

NCG 461: 3.6 Gestión de Riesgos

2.9.1

Gobernanza de Riesgos

NCG 461: 3.0 Gestión de Riesgos, 3.6 i) 3.6 ii desde la a) a la e)

El Grupo Saesa considera que el riesgo es algo inherente a la gestión de sus negocios. Cuenta con una Política de Gestión Integral de Riesgo, –para todas las compañías del Grupo– y esta compromete a sus trabajadores y otras partes interesadas en la adopción y aplicación de un Modelo de Gestión Integral de Riesgos. En esa línea

cuenta, con prácticas y procedimientos que le permiten identificar, monitorear, gestionar y mitigar los riesgos.

El proceso de manejo de los riesgos sigue las directrices y principios de la norma internacional ISO: 31000 (2018, Gestión del Riesgo) y la metodología que integra la

Marco de Referencia COSO ERM 29017

1. Gobierno y cultura: El Gobierno marca el tono en la entidad, reforzando la importancia de la gestión del riesgo empresarial y estableciendo responsabilidades de supervisión al respecto. La cultura hace referencia a los valores éticos, a los comportamientos deseados y a la comprensión del riesgo en la entidad.

2. Estrategia y establecimiento de objetivos: La gestión del riesgo empresarial, la estrategia y el establecimiento de objetivos funcionan juntos en el proceso de planificación estratégica. Se establece un apetito al riesgo y se alinea con la estrategia; los objetivos del negocio ponen en práctica la estrategia al tiempo que sirven de base para identificar, evaluar y responder ante el riesgo.

3. Desempeño: Es necesario identificar y evaluar aquellos riesgos que puedan afectar a la consecución de los objetivos estratégicos y de negocio. Los riesgos se priorizan en función de su gravedad en el contexto del apetito al riesgo. Posteriormente, la organización selecciona las respuestas ante el riesgo y adopta una visión a nivel de cartera con respecto al nivel de riesgo que ha asumido. Los resultados de este proceso se comunican a las principales partes interesadas en el riesgo.

4. Revisión y monitorización: Al examinar el desempeño de la entidad, una organización puede determinar cómo funcionan los componentes de gestión del riesgo empresarial con el paso del tiempo en un entorno de cambios sustanciales, y qué aspectos son susceptibles de revisar y modificar.

5. Información, comunicación y reporte: La gestión del riesgo empresarial requiere un proceso continuo de obtención e intercambio de la información necesaria, tanto de fuentes internas como externas, que fluya hacia arriba, hacia abajo y a lo largo de todos los niveles de la organización.



* Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission.



gestión de riesgos empresarial elaborada por COSO II[1] ERM 2017. Los principales lineamientos COSO II definen los roles y responsabilidades en la gestión de riesgos de los distintos niveles de la organización. De este modo, la gestión de riesgos tributa al logro de los objetivos y estrategias de cada unidad de negocio. Hace posible

también asegurar una información eficaz, cumpliendo con las leyes y normas, evitando la ocurrencia de eventuales daños a la reputación de las compañías del Grupo Saesa. A continuación, se abordan los principales elementos de esta metodología:

Elementos claves de la Gestión de Riesgo

Actividades aplicadas por el Grupo SAESA



Gobierno y Cultura



- Modelo de Gobernanza de Riesgos
- Política Gestión de Riesgos
- Roles y Responsabilidades



Estrategia y Establecimiento de Objetivos



- Metodología aplicada (ISO 31000)
- Procesos y manuales
- Vinculación Plan Estratégico



Ejecución



- Levantamientos de riesgos con Ejecutivos
- Seguimiento permanente de cambio de contexto.



Revisión y Monitorización



- Informe mensual de avance de planes de mitigación
- Sistema de Gestión de Riesgos (Global Suite)
- Panel de indicadores o KRI



Información, Comunicación y Reporte



- Análisis trimestrales de riesgos
- Actualización de riesgos permanentes
- Informes al Comité de Directores

Objetivos de la Gestión Integral de Riesgo

La Gestión Integral de Riesgo tiene como principales objetivos los siguientes: apoyar el logro de los objetivos empresariales, minimizar la materialización de los riesgos, sus impactos y eventuales pérdidas, identificar y administrar los riesgos activamente, proveer una respuesta integral a los riesgos y optimizar las inversiones en las estrategias de mitigación, integrar la gestión de

riesgos en los procesos de planificación estratégica, incluyendo el presupuesto, desarrollar un enfoque común de la gestión integral de riesgos transversal a todo el Grupo, monitorear y reportar periódicamente al Directorio y al Equipo Ejecutivo acerca de los riesgos definidos anualmente como críticos.

Órganos de Gobernanza

NCG 461: 3. Gobierno Corporativo; 3.6 Gestión de Riesgos; 3.6 i); 3.6 iii); 3.6 iv); 3.6 v); 3.6 vi) Se deberá describir cómo la entidad integra en sus actividades un marco de gestión de riesgos y de control interno; 3.2 Directores vi); vii)

- *El monitoreo, supervisión y control de los riesgos es responsabilidad del máximo órgano societario de la Compañía, que es su Directorio. Lo apoya en esta gestión el Comité de Riesgos de Directores, en sus respectivas áreas de responsabilidad.*
- *Las prácticas de gestión de riesgos del Grupo están diseñadas para apoyar al Directorio y al Comité de Riesgos de directores en sus respectivas funciones y, en última instancia, para garantizar la adecuación de las respuestas de las compañías frente a cada riesgo clave que ha sido priorizado.*
- *Anualmente, en el último trimestre de cada ejercicio, el Directorio de la Compañía revisa y define los principales riesgos que deberán ser monitoreados en el periodo siguiente, enfocándose en los riesgos que podrían tener un impacto en la Visión, Misión, Propósito y Planificación Estratégica (riesgos críticos estratégicos¹). Asimismo, el organismo es responsable de asignar un presupuesto para la ejecución de las medidas (planes de mitigación) que atenúan los eventuales impactos de los riesgos críticos.*
- *Trimestralmente, la Gerencia de Planificación Estratégica, Gestión y Riesgos elabora un reporte para el Directorio, que es presentado por el Gerente General, en el cual se entrega un estado actualizado de los riesgos críticos. Para la elaboración de este reporte, el Área de Gestión de Riesgos recibe un*

feedback de actualización por parte de los Dueños de los Riesgos, con base en entrevistas de la evaluación de cada riesgo así como también con otras herramientas tecnológicas y sistemas que apoyan la gestión. De esa manera informan los avances en el Plan de Mitigación, así como la evolución del riesgo, y otros KRI's (Key Risk Indicators).
- *Asimismo, en la reunión mensual que realiza el gerente general con el Directorio, se incluye en la agenda la presentación de un riesgo específico o temas asociados a riesgos que afectan de forma estratégica a los negocios del Grupo Saesa. En 2023, se revisaron, entre los prioritarios, que entre otros están: Ciberseguridad, Cambios Regulatorios y Leyes, como también materias referentes a temas reputacionales y de gestión operacional, entre otros temas.*
- *Además, el Grupo Saesa ha establecido un **Comité de Gestión de Riesgos** que se detalla en el Capítulo 2. El propósito de este Comité es supervisar la ejecución de la gestión integral de riesgos, revisar el listado de riesgos críticos y proponer prioridades, y proponer al Directorio el límite de riesgos tolerables.*

Integrantes del Comité de Gestión de Riesgos:

Gerente de Planificación Estrategia Gestión y Riesgo;
Gerente Legal;
Gerente de Administración y Finanzas;
Gerente de Distribución;
Gerente de Transmisión.



Tres niveles de gestión del Gobierno de Riesgos

A continuación, se detallan los tres niveles de responsabilidades del Gobierno de Riesgos del Grupo Saesa. En la siguiente infografía se detallan los roles y responsabilidades de los distintos niveles, además de describir los elementos claves de la gestión de riesgos:

Gobernanza de Riesgo

Participantes

Roles y responsabilidades de los distintos niveles

Directorio

- Directorio
- Aprobar los niveles de riesgo.
- Evaluar la efectividad de la Gestión Integral de Riesgos.
- Aprobarla asignación de recursos para mitigar riesgos.

Equipo Ejecutivo

- Gerente General
- Comité de Riesgos Ejecutivo
- Supervisar la ejecución de la gestión integral de riesgos.
- Revisar el listado de riesgos críticos y proponer prioridades.
- Proponer al Directorio el límite de riesgos tolerables.

Negocio

- Dueños de los Riesgos
- Jefe del área de Riesgo
- Auditoría Interna
- Gestionar y monitorear la Gestión de Riesgo.
- Reportar avances del mismo al Comité de Riesgos y Directorio.
- Coordinar y dirigir el levantamiento de riesgos críticos.
- Coordinar la evaluación y cuantificación de los riesgos.

2.9.2

Taxonomía de riesgos

NCG 461: 3. Gobierno Corporativo; 3.6 Gestión de Riesgos; 3.6 i); 3.6 ii) Se deberá describir cómo la entidad integra en sus actividades un marco de gestión de riesgos y de control interno;

El Grupo Saesa gestiona sus riesgos según la naturaleza determinada para cada uno, los cuales están divididos en seis categorías: **Estratégicos, Seguridad de Información, Cumplimiento, Financieros, Operacionales y Ocupacionales.**

Cabe mencionar que el vínculo común entre todos estos es que están amparados bajo el ente Estratégico, que debe velar por la correcta ejecución del modelo de gestión de riesgos, en la siguiente infografía se pueden visualizar las principales taxonomías:





ales — **Foco**
Integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información

ales — **Foco**
Seguridad de las personas



Identificación de los Riesgos Críticos Estratégicos

Categorías de riesgos	Detalle
 <p>Riesgos Estratégicos</p>	<p>Se entiende como Riesgo Estratégico aquel evento que pone en peligro la viabilidad del negocio, al impactar negativamente el cumplimiento de la planificación estratégica y afectar la seguridad de las personas, el cliente, el patrimonio, la imagen, la operación, las instalaciones y/o el medioambiente.</p> <p>Actualmente, los Riesgos Estratégicos cuentan con focos de atención relacionados con siete temas o agrupaciones: i) Reputacionales/Comunidad, ii) Financieros, iii) Personas, iv) Operacionales, v) Cumplimiento Legal, vi) Tecnología y vii) Regulatorio/largo plazo.</p> <p>Dentro de la agrupación Reputacional/Comunidad se encuentra, el Riesgo Medioambiental, el cual es monitoreado 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 las áreas de Compliance y Gestión de Riesgos y es reportado al Directorio.</p> <p>El cierre del ejercicio 2023, el Riesgos de Cambio Climático se encuentra en la etapa de levantamiento, cuyo diagnóstico está siendo liderado por la Gerencia de Asuntos Corporativos y de Sustentabilidad.</p> <p>A través de su Matriz de Riesgo, el Grupo Saesa tiene identificados los riesgos que impactan su continuidad operacional y cuya fuente puede provenir del cambio climático, sin tenerlo identificado como tal. Por ejemplo: temporales de lluvias que generan cortes de suministro de energía y generan como consecuencia un incumplimiento en la calidad de servicio.</p>
 <p>Riesgos de Seguridad de Información</p>	<p>Estos Riesgos contemplan la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información, tanto a nivel de tecnologías de la información (TI) como también tecnologías de Operación (TO).</p> <p>Durante 2023, 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.</p> <p>El Grupo Saesa cuenta con Políticas de Seguridad de la Información, con el objetivo de protegerse ante la posible materialización de amenazas y riesgos cibernéticos que pudieran poner en peligro 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. En función de ello, existe un Plan Director de Ciberseguridad, centrado 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, para la certificación ISO 27.001, cumplimiento del estándar NERC CIP, Protección de los Datos Personales y Ley N°21.194 relacionada al giro exclusivo de las empresas distribuidoras de energía eléctrica.</p>



Categorías de riesgos	Detalle
 <p>Riesgos de Cumplimiento</p>	<p>Representan los riesgos de incumplimiento de una ley o una norma, así como a los principios de ética e integridad que fomenta el Grupo Saesa, y que posibiliten reducir el riesgo de la comisión de hechos que pudiesen configurar actos de incumplimiento en estas materias.</p> <p>Por ello, el Grupo Saesa cuenta con un Programa de Compliance que reúne un conjunto de políticas, procedimientos, acciones e iniciativas de gestión organizacional cuyo fin es la implementación de buenas prácticas. Los pilares básicos de este programa son, por un lado, el liderazgo interno que apunta a fortalecer una cultura de valores y promueva el buen gobierno corporativo, la transparencia y la integridad y, por el otro, un enfoque basado en análisis y gestión de riesgos orientado a detectar dónde están las vulnerabilidades y qué procedimientos implementar para prevenirlos, remediarlos o mitigarlos.</p> <p>El Grupo Saesa tiene un compromiso real y serio con el cumplimiento de todas las normas que protegen la libre competencia, por lo que rechaza todas aquellas conductas anticompetitivas y fomenta un ambiente y cultura empresarial que promueva las buenas prácticas corporativas, para mayor detalle revisar el apartado 2.8 Compliance del Grupo Saesa.</p>
 <p>Riesgos financieros</p>	<p>La gestión de riesgos financieros se basa en cubrir todas aquellas exposiciones significativas, siempre y cuando existan instrumentos adecuados y el costo sea razonable. Los riesgos financieros incluyen, entre otros: Riesgo de tipo de cambio, Riesgo de liquidez, Riesgo de crédito y Riesgo Inflacionario. Para mayor detalle revisar la Nota 4.1 de los Estados Financieros Consolidados.</p>
 <p>Riesgos operacionales</p>	<p>Representan los riesgos o eventos no deseados que puede materializarse durante la ejecución de los procesos y en la interacción con otras áreas, lo cual puede generar pérdidas económicas, reputacionales y afectar a la operación normal de sus negocios.</p> <p>Además, en la gestión de los riesgos operacionales se abordan los Sistemas de Gestión que se han certificado, monitoreando los riesgos específicos.</p>
 <p>Riesgos ocupacionales</p>	<p>Consideran los riesgos asociados a la salud y seguridad de sus trabajadores, clientes, proveedores y público en general, en conformidad con las leyes y reglamentos vigentes.</p> <p>Riesgos de salud y seguridad de los clientes y público en general</p> <p>Incluyen a los riesgos que podrían tener un impacto adverso en la salud y seguridad de sus clientes y público en general. El Grupo Saesa busca proteger la seguridad pública en lo que tiene relación con la operación de su actividad, a través de la mantención de sus inmuebles, dependencias, instalaciones, equipos, maquinarias y sistemas en condiciones óptimas, y que en su operación se utilicen procedimientos coherentes con las mejores prácticas.</p> <p>Riesgos de salud y seguridad de los trabajadores, contratistas y proveedores</p> <p>Los principales riesgos para la salud y la seguridad a los que están expuestos el personal y los contratistas están asociados a las operaciones en los sitios y activos. El Grupo Saesa busca que sus trabajadores estén debidamente equipados, capacitados e informados acerca de las exigencias reglamentarias, las directrices de la industria, y las políticas, prácticas y procedimientos internos del Grupo Saesa relativos a estas materias. Asimismo, también se busca fomentar entre sus trabajadores y proveedores una cultura que contempla la seguridad como un valor intransable y una forma de desenvolvimiento en su trabajo.</p>

Matriz de Riesgo

Matriz de Riesgo: El Área de Gestión de Riesgo es responsable de coordinar una evaluación y monitoreo continuo de los riesgos en todo el Grupo Saesa. Dicha coordinación implica la participación de los dueños de los procesos (dueños de los riesgos) en cada segmento de negocio. Los dueños de los procesos son responsables de

identificar los riesgos, su fuente, su(s) consecuencia(s); de estimar su probabilidad de ocurrencia y su impacto económico (inherente y residual); así como de identificar las acciones necesarias para su mitigación, consolidando esta información dentro una matriz de riesgo cuyos riesgos están clasificados según la taxonomía antes mencionada.

2.9.3

Cultura de riesgo

NCG 461: 3. Gobierno Corporativo; 3.6 Gestión de Riesgos; viii) Se deberá describir cómo la entidad integra en sus actividades un marco de gestión de riesgos y de control interno;

Como parte de la cultura de riesgo, el Grupo Saesa utiliza una plataforma de gestión, en todas sus líneas de negocio, que permite automatizar el flujo de trabajo a lo largo de todas las etapas de gestión, desde la identificación de riesgos hasta su valoración y tratamiento. El Sistema

facilita que las áreas de negocios, puedan realizar una trazabilidad de la información y hacer evaluaciones integrales de los riesgos para la toma de decisiones relevantes.

Modelo de Evaluación de la Madurez de Riesgo

En marzo de 2023, la firma de auditoría externa EY realizó un diagnóstico del Programa de Gestión de Riesgo de Grupo Saesa, con la finalidad de identificar el nivel de madurez, las posibles brechas y las oportunidades de mejoras, utilizando el modelo de Risk Maturity Assessment Model (RMAM). El RMAM considera los siguientes siete indicadores:

- Visión del Riesgo
- Gobernanza del Riesgo
- Procesos habilitados para Riesgos
- Aseguramiento coordinado de Riesgos
- Habilitación de la Tecnología
- Cultura de Riesgo

En el resultado de este diagnóstico, el Grupo Saesa obtuvo la calificación Avanzada. Ésta indica que el Programa de Enterprise Risk Management (ERM) está alineado con el negocio e impulsa las decisiones estratégicas en función del apetito al riesgo (Risk Appetite) y sus beneficios.

Capacitaciones en Riesgo

NCG 461: 3.6 viii)

Respecto a las iniciativas de entrenamiento de gestión de riesgos, continuamente surgen actividades de concientización, capacitación específica, así como acotadas, según el foco de acción resultante del análisis del tratamiento del riesgo.







3 Estrategia y negocios



3

Estrategia y negocios

3.1

Estrategia de la Compañía

NCG 461: 3.0 Gobierno Corporativo; 3.1 Marco de Gobernanza; ii) Integración de la sostenibilidad; iv) Promoción de la innovación y desarrollo ; 4.1; 4.2.

3.1.1

Valores corporativos

Para alcanzar sus objetivos, la Empresa busca promover y cultivar altos estándares de trabajo en todos sus colaboradores e internalizar en su quehacer diario estos siete valores fundamentales, que se detallan a continuación y que están alineados con la Estrategia de Negocio:

- **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.





Pilar	Apartados en los que se aborda
 <p>Eficiencia Operacional En los últimos años, la Compañía ha vivido un importante proceso de transformación y modernización de sus operaciones con el objetivo de seguir entregando energía segura y confiable a sus clientes. Proceso que se ha centrado en el ámbito del fortalecimiento de la infraestructura en transmisión, y la implementación de nuevos modelos de operación, el desarrollo de las personas, y en la eficiencia y eficacia operativa y financiera, con especial atención en el servicio a los clientes, en particular, desde las operaciones en terreno.</p>	3.3 Negocios de la Compañía Página 73.
 <p>Foco en el cliente El negocio eléctrico está experimentando grandes cambios a nivel de los requerimientos de los clientes, entre los que se destacan: aumento de la digitalización de sus interacciones, crecimiento en la tasa de consumo promedio, mayor interés en la electrificación de sus consumos, todo lo cual se traduce en un cliente más exigente en sus demandas de servicio. En los últimos años la Sociedad está abordando la centralidad en el cliente y para hacerlo se generaron programas en distintos momentos que se articularon a través del propósito: Somos energía que conecta y transforma vidas.</p>	Carta a los accionistas y grupos de interés Página 3 y 4.
 <p>Posicionamiento Corporativo La Sociedad tiene como 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.</p>	1.5 Modelo de Creación de Valor; Páginas 20 y 21. Capítulo 5: Vinculación Grupos de Interés Páginas 103 y 109.
 <p>Tecnología, Digitalización e Innovación 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, optimizando los tiempos de respuesta, entregando trazabilidad sistémica de las acciones y posibilitando el seguimiento de la ejecución de las actividades planificadas.</p>	3.3 Negocios de la Compañía Página 73.
 <p>Cultura y Talento El propósito de la Sociedad es: “Somos energía que conecta y transforma vidas”, que como parte del Grupo Saesa, se preocupa de generar un lugar de trabajado adecuado y satisfactorio, tanto para sus empleados directos como para sus contratistas. En ese sentido, procura avanzar día a día para ofrecer un espacio de trabajo diverso y atractivo, con oportunidades que fomenten la innovación y el éxito personal, atrayendo personas cuyas competencias básicas estén en consonancia con sus valores, entre los que destacan una sólida cultura de la seguridad, flexibilidad, agilidad y una mentalidad colaborativa.</p>	Capítulo 4: Equipo y cultura del Grupo Saesa Página 86.

3.1.3

Estrategia de Sostenibilidad

NCG 461: 3.0 Gobierno Corporativo; 3.1 Marco de Gobernanza; 3.1 iv) Intereses de los grupos de interés, 3.1v) Promoción de la innovación

A partir del año 2023, y de cara a una nueva planificación estratégica, el Grupo Saesa y la Sociedad como parte de éste, ha puesto especial énfasis en la incorporación de criterios ambientales, sociales y de gobernanza, que permitan seguir desarrollando los negocios de una manera sostenible. Por ello se trabajó en el diseño de una estrategia que consideró el desarrollo de un diagnóstico de temas materiales (detallados en las páginas 109 a la 110 y 138 a la 139),

Íntegros en nuestro gobierno corporativo

Transparencia, ética y cumplimiento.

Gobernanza de la sostenibilidad.

Cumplimiento regulatorio y normativo.

Relacionamiento con la autoridad y otros grupos de interés.

Siendo el mejor lugar para trabajar

- ▶ Clima, flexibilidad y estabilidad laboral.
- ▶ Salud y seguridad de nuestros colaboradores.
- ▶ Equidad de género, diversidad e inclusión.

Siendo el mejor lugar para trabajar

- ▶ Clima, flexibilidad y estabilidad laboral.
- ▶ Salud y seguridad de nuestros colaboradores.
- ▶ Equidad de género, diversidad e inclusión.

Apasionados por el cliente

- ▶ Satisfacción y gestión de reclamos.
- ▶ Información y comunicación con el cliente.
- ▶ Seguridad de la información.

Responsables con contratistas y proveedores

- ▶ Seguridad, desarrollo y mejora de estándares a contratistas/proveedores.
- ▶ Pago a proveedores.
- ▶ Evaluación a contratistas y proveedores.





considerando los asuntos relevantes para los grupos de interés de mayor impacto en el negocio. La Estrategia ESG del Grupo Saesa, tiene por objetivo continuar avanzando en la generación de valor para todos nuestros públicos de interés con foco en los accionistas, clientes, colaboradores y comunidades.



Relacionándonos con nuestras Comunidades locales

- ▶ Desarrollo local con foco en mujeres emprendedoras.
- ▶ Somos vecinos.
- ▶ Programas Sociales.

Relacionándonos con nuestras comunidades locales

- ▶ Gestión del impacto ambiental en nuestras operaciones.
- ▶ Impulsando un modelo circular de gestión de residuos.

Trabajando con ambición climática

- ▶ Medición y rendición de emisiones
- ▶ Contribuyendo a la resiliencia climática en las comunidades.

Garantizando el acceso y servicio continuo

- ▶ Acceso de energía a lugares remotos.
- ▶ Continuidad operacional de la infraestructura y eficiencia operacional.

Ofreciendo alternativas sostenibles para una transición energética

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

Aportando a un mejor precio y moderno sistema eléctrico

- ▶ Innovación, transformación digital y tecnología.
- ▶ Nuevos negocios.

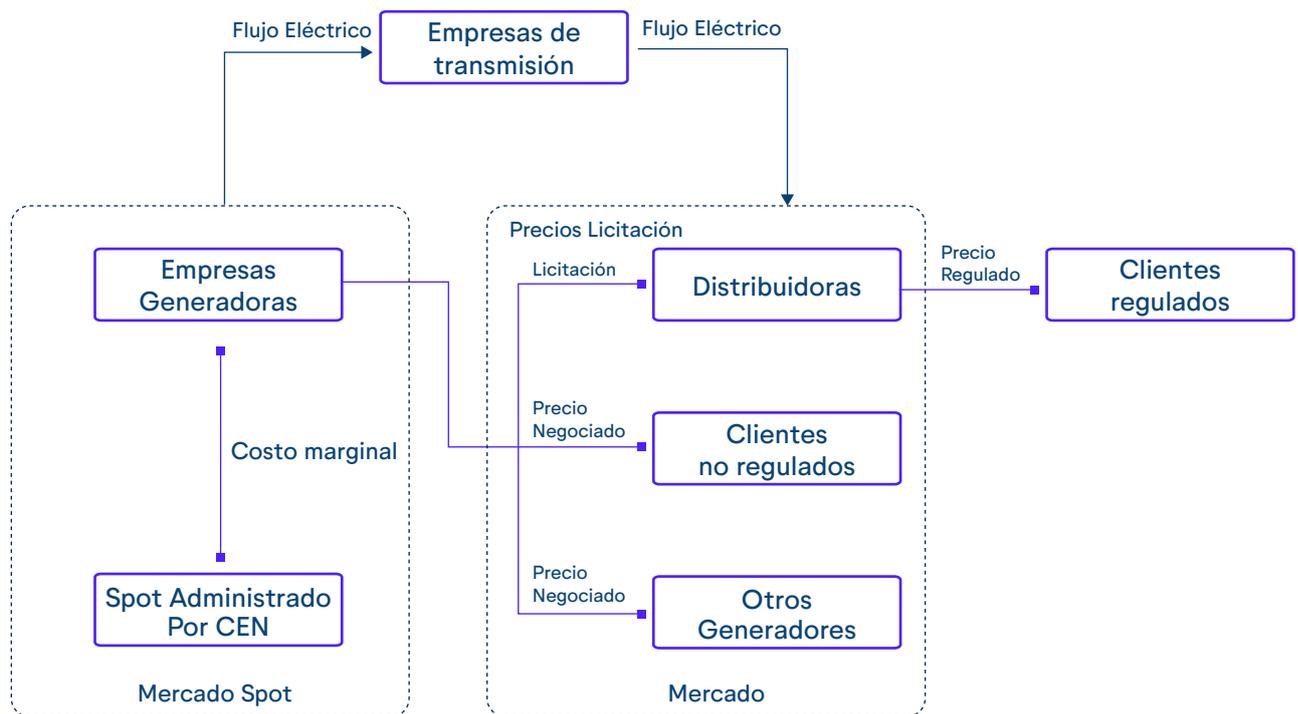
3.2

Información del Sector

NCG 461: 3.2

En el Mercado Eléctrico existen cuatro segmentos de operadores: generadores, transmisores, distribuidores y grandes clientes y tres segmentos de negocio en la industria –generación, transmisión y distribución– los que deben operar de manera interconectada y coordinada para suministrar electricidad a los clientes finales. El sector

eléctrico chileno está dividido físicamente en tres redes principales: SEN (Sistema Eléctrico Nacional), que se extiende desde Arica en el norte de Chile hasta Chiloé, en el sur de Chile, y dos redes aisladas más pequeñas (Aysén y Magallanes). El siguiente cuadro muestra las relaciones entre los distintos agentes del mercado eléctrico chileno:



Los generadores suministran electricidad a los clientes finales utilizando líneas y subestaciones. Las empresas de transmisión son propietarias de líneas y subestaciones fluyen desde los puntos de producción de los generadores hasta los centros de consumo o distribución, las empresas distribuidoras suministran electricidad a clientes finales utilizando infraestructuras eléctricas inferiores a 23 kV. El Sistema Eléctrico Nacional (en adelante SEN), es un sistema único en cuanto a longitud, alcanzando los 3.100 km de territorio, abarcando casi la totalidad del territorio nacional, desde la ciudad de Arica en el norte, hasta la Isla de Chiloé, en el sur, el que a diciembre de 2023 supera los 37.000 kilómetros de líneas de transmisión.

La capacidad instalada neta del SEN a diciembre de 2023 alcanzó los 32.987 MW (94,4%), mientras que el Sistema Eléctrico de Aysen (en adelante “SEA”) alcanzó una capacidad de 69,8 MW (0,2%) y el Sistema Eléctrico de Magallanes (en adelante “SEM”) una capacidad de 129,3 (0,3%).

Por otro lado, Pequeños Medios de Generación Distribuidos (PMGD)⁹, a noviembre de 2023 obtuvo una capacidad instalada correspondiente a 2.881MW, lo que representa un 9,0% respecto a la capacidad total instalada neta.

9. Corresponde a los Medios de generación cuyos excedentes de potencia sean menores o iguales a 9.000 kilowatts, conectados a instalaciones de una empresa concesionaria de distribución, o a instalaciones de una empresa que posea líneas de distribución de energía eléctrica que utilicen bienes nacionales de uso público, en adelante pequeños medios de generación distribuidos o “PMGD”. Medios de generación cuyos excedentes de potencia suministrables al sistema sean menores o iguales a 9.000 kilowatts conectados a instalaciones pertenecientes a un sistema troncal, de subtransmisión o adicional, en adelante pequeños medios de generación o “PMG”. Medios de generación renovables no convencionales e instalaciones de cogeneración eficiente cuyos excedentes de potencia suministrada al sistema sean inferiores a 20.000 kilowatts, en adelante medios de generación no convencionales o “MGNC”. La categoría de MGNC, no es excluyente con las categorías indicadas en los literales precedentes.



3.3 Negocios de la Compañía

Sólida trayectoria con más de 90 años de experiencia en el sector.

Sector Industrial

La Compañía es parte de Grupo Saesa, que opera en el país en el sector eléctrico, el cual es regulado, en Transmisión eléctrica.

Estructura de Negocios

El modelo de negocios de STM II se ha estructurado para hacer más eficientes y eficaces sus operaciones con el objetivo de entregar mayor valor a sus accionistas y otras partes interesadas. Está organizada en una estructura operacional descentralizada y una gestión

centralizada, para aprovechar las oportunidades de negocios y sus beneficios. En este contexto, el Grupo tiene como elemento central monitorear y controlar todos los riesgos planteados por la evolución de la industria energética.

Segmento de Transmisión

Las actividades desarrolladas por la Compañía en el segmento de Transmisión corresponden principalmente al transporte desde las generadoras que tienen contrato de suministro con empresas distribuidoras y líneas dedicadas con clientes industriales. A continuación, se detallan las principales cifras a nivel consolidado:

Transmisión



3.1.4 Activos de la Compañía

La compañía participa el negocio de transmisión eléctrica en la Región Metropolitana. La infraestructura de redes y subestaciones son activos esenciales para entregar la energía en las zonas de concesión, al cierre del ejercicio a nivel consolidado alcanzaban:

3.1.4.1 Evolución de MVA instalados

	dic-21	dic-22	dic-23
STM	8.531	8.886	9.191

3.1.4.2 Zonas de Operación

La compañía opera en la Región Metropolitana de Chile, donde se concentra el mayor porcentaje de población del país.

3.1.5 Mantenimiento

Orientados al mantenimiento predictivo, en 2023 se continúa utilizando Aplicativos con Machine Learning e inteligencia artificial, para poder realizar las inspecciones a las instalaciones de transmisión, y con ello seguir mejorando los índices de calidad de servicio y mejorar el desempeño de las brigadas de terreno.

Este año la Compañía trabajó y se preparó para lograr de manera pionera la certificación de la “Norma ISO 55001 de Gestión de Activos”, que permitirá administrar de forma estratégica las instalaciones de la red de Transmisión, asegurando un servicio eléctrico continuo, de calidad y con rentabilidad en los activos. En este sentido se realizaron una serie de mejoras y ajustes a los procesos de mantenimiento, entre los que destacan:

El uso de la metodología basada en riesgo para la toma de decisiones para el mantenimiento, que permite establecer objetivamente la relación entre rentabilidad y riesgo de los activos, considerando la salud de los mismos (fragilidad) y su impacto (criticidad).

Por otra parte, se avanzó en la creación de un Modelo de Tasa de Fallas de Activos, que permite tener una mirada sobre cuáles son los tipos de activos que más inciden sobre la calidad de servicio y establecer una correlación

con sus Estrategias de Mantenimiento y Renovación para permitir determinar el mejor plan de acción sobre los mismos (Inversiones vs Gastos).

En adición se realizaron capacitaciones en el Modelo Análisis de Modos de Fallo, Efectos y Criticidad “FMECA” (Failure Modes, Effects and Criticality Analysis) sobre los activos principales, que permitirá; una vez

desarrollados los Modelos por Activos; tener una mirada previsoras acerca de cuáles son los modos que tienen para fallar, sus efectos y criticidad asociada. Lo anterior permitirá que se establezcan planes de acción tendientes a eliminar o mitigar las causas raíces de estos fallos, así como mejorar su tasa de falla.

3.1.6 Principales obras en 2023

Durante 2023 STM II continuó contribuyendo a la transición energética en el principal polo de consumo del país, periodo en el que se destacan las siguientes obras conectadas:

Proyecto	Fecha de conexión
Nuevo Transformador en S/E San Bernardo	Noviembre 2023
Nuevo Transformador en S/E Chicureo 25 MVA	Julio 2023
Nuevo Transformador en S/E Brasil	Junio 2023
Aumento de capacidad en S/E San Joaquín	Julio 2023
Aumento de capacidad en S/E Alonso de Córdova	Enero 2023

3.1.7 Proyectos en construcción

A continuación, se detallan los proyectos en construcción al cierre de diciembre de 2023.

Proyecto	COD Estimado
Ampliación en S/E Cerro Navia	30-nov-26
Ampliación en S/E Polpaico	31-Dec-2026
Ampliación en S/E Rungue	31-Dec-2026
Nueva S/E Móvil Región Metropolitana	06-sept-25
Refuerzo Tramo Tap Vitacura – Vitacura	31-Dec-2026
S/E Apoquindo - Nuevo Transformador 50 MVA y Celdas 12 kV	01-feb-25
S/E La Reina - Nuevo Transformador 50 MVA y Celdas 12 kV	01-feb-25
S/E Nueva Lampa - Nuevo Transformador 50 MVA y Celdas 23 kV	01-feb-25
S/E Batuco - Nuevo Transformador 50 MVA y Celdas 23 kV	01-feb-25
S/E Curacaví - Nuevo Transformador 25 MVA	01-feb-25
S/E Lo Aguirre - Nuevo Transformador 50 MVA y Celdas 23 kV	01-feb-25
S/E Santa Marta - Nuevo Transformador 50 MVA y Celdas 23 kV	01-feb-25
Adecuaciones en S/E El Salto	31-Dec-2026
Nuevo Transformador en S/E San Bernardo	27-nov-23
Línea A. Jahuel - B. Cordillera - Aumento Capacidad Línea 2x220 kV	14-Apr-2025
S/E Chicureo - Nuevo Transformador 50 MVA y Celdas 23 kV	01-mar-25
S/E Santa Raquel - Nuevo Transformador 50 MVA y Celdas 12 kV	30-jun-25
S/E Nueva Providencia	31-oct-26



3.4

Resultados Financieros

- Al 31 de diciembre de 2023 el Ebitda de la sociedad ascendió a MM\$ 83.098, reflejando un incremento de MM\$ 10.333, equivalente a un 14,2% respecto del período anterior, donde alcanzó los MM\$ 72.765 millones, en tanto que el resultado de explotación aumentó en MM\$ 11.814 a diciembre de 2023, totalizando una utilidad por MM\$ 69.944.
- Los ingresos de explotación alcanzaron los MM\$ 99.120 al 31 de diciembre de 2023, explicado principalmente por los peajes de transmisión de cargo único zonal.
- El beneficio neto atribuible a los accionistas de Sociedad de Transmisora Metropolitana II S.A. alcanzó MM\$ 40.417 al 31 de diciembre de 2023.
- Las Inversiones en Capex alcanzaron los MM\$ 28.381 para cumplir con plan de expansión de Transmisión autorizado por el Coordinador Eléctrico Nacional, que aseguren el funcionamiento operativo y un adecuado nivel de servicio.
- La Compañía no presenta deuda financiera tanto al cierre de 2023 como al cierre de 2022. La liquidez disponible de STM II se descompone de los siguientes factores: Caja y equivalentes al efectivo: MM\$37.921

3.4.1

Principales cifras

Estado de Ganancia (Pérdida)	dic-23 MM\$	dic-22 MM\$	Diferencia MM\$	Variación %
Ingresos de explotación	99.120	103.148	(4.028)	(3.9%)
Materias primas y consumibles utilizados	(72)	(4.001)	3.929	(98.2%)
Margen de contribución	99.048	99.147	-99	(0.1%)
Gasto por beneficio a los empleados	0	(7.839)	7.839	(100.0%)
Otros trabajos realizados por la entidad y capitalizados	0	4.168	0	0.0%
Otros gastos por naturaleza	(15.891)	(23.342)	7.450	(31.9%)
Ganancias (Pérdidas) por deterioro determinado de acuerdo con NIIF 9 sobre activos financieros	(59)	630	(689)	(109.3%)
Resultado bruto de explotación (EBITDA)	83.098	72.765	10.333	14.2%
Gasto por depreciación y amortización	(13.154)	(14.636)	1.482	(10.1%)
Resultado de explotación	69.944	58.129	11.814	20.3%
Resultado financiero	(13.388)	(10.954)	(2.434)	22.2%
Ganancia (pérdida) antes de impuesto	56.556	47.175	9.381	19.9%
Gasto por impuestos a las ganancias	(16.139)	(9.162)	(6.976)	76.1%
Ganancia procedente de operaciones continuadas	40.417	38.013	2.404	6.3%
Ganancia procedente de operaciones discontinuadas	-	0	0	0%
Ganancia (pérdida)	40.417	38.013	2.404	6.3%



3.4.2

Política de Inversión y Financiamiento

NCG 461: 4.3

La sociedad y sus filiales continuarán su estrategia de desarrollo a través del fortalecimiento de los negocios en que participan actualmente, consolidando su posición de distribuidora, transmisora y generadora ya sea dentro o fuera de su zona de concesión, y la búsqueda de nuevas oportunidades que se presenten en el ámbito de los servicios públicos y la venta de productos y servicios asociados al negocio de distribución y transmisión eléctrica, así como negocios complementarios que están asociados al uso de la extensión de la red de contacto de clientes que tienen las empresas en el sur de Chile.

Las inversiones se desarrollan utilizando estrictos parámetros de decisión, tanto financieros como técnicos y estratégicos. El lineamiento básico que debe cumplir toda nueva inversión se relaciona con la claridad que

exista en el marco legal en que se desenvolverá. Las fuentes de financiamiento se administran en concordancia con el plan financiero de largo plazo de la Sociedad, sus Filiales y Relacionadas. Los recursos financieros se obtienen de fuentes propias, endeudamiento tradicional, instrumentos de oferta pública y privada, y aportes de capital, siempre manteniendo estructuras estables y velando por optimizar el uso de los productos más convenientes en el mercado.

3.4.3

Propiedades y Seguros

Con el objeto de resguardar las actividades de la industria en las que participa, la sociedad y sus filiales poseen pólizas de seguro, de acuerdo con las prácticas habituales de la industria. Las principales coberturas contratadas son de Responsabilidad Civil para las operaciones y daños físicos a terceros, y Todo Riesgo incluido perjuicio por paralización para bienes físicos como construcciones, centrales, subestaciones, contenido y existencias. Habitualmente la vigencia de los seguros contratados es de al menos 12 meses.

3.5

Regulación Sectorial y Funcionamiento del Sistema Eléctrico

El Grupo Saesa es un actor relevante en el desarrollo energético de Chile: opera en el Sistema Eléctrico Nacional, y es parte de los sistemas Nacional, Zonales y Dedicados (no regulados).

El sector eléctrico chileno contempla las actividades de generación, transporte y distribución de energía eléctrica, las que son desarrolladas por el sector privado, cumpliendo el Estado una función reguladora, fiscalizadora y subsidiaria. Lo anterior se traduce en que las empresas tienen capacidad de decisión respecto de sus inversiones, la comercialización de sus servicios y la operación de sus instalaciones, siendo, por tanto, responsables de la calidad del servicio otorgado en cada segmento, según lo estipule el marco regulatorio del sector.

En sistemas con una capacidad instalada igual o superior a 200 MW los actores del sector eléctrico operan coordinadamente, y dicha coordinación está a cargo del Coordinador Eléctrico Nacional ("CEN"). En Chile, el Sistema Eléctrico Nacional (SEN) cubre la zona entre Arica y Chiloé. Por otro lado, existen varios sistemas medianos (SSMM) operados por empresas integradas verticalmente, (entre ellas las filiales SAESA y Edelayen), cuya capacidad instalada de generación es inferior a los 200 MW, pero superior a los 1.500 KW, y que atienden consumos en las regiones de Los Lagos, Aysén y Magallanes.

3.5.1

Segmento de Transmisión

Los sistemas de transmisión se califican en cinco grupos, de los cuales 3 tienen instalaciones calificadas como tal: Transmisión Nacional, Transmisión Zonal y Transmisión Dedicada, siendo los dos primeros de acceso abierto y con tarifas reguladas. En el caso de la transmisión dedicada, no se puede negar el acceso en caso de que exista capacidad técnica disponible, y los cargos por transporte se rigen por contratos privados entre las partes, a excepción de aquellos destinados al suministro de usuarios sometidos a regulación de precios, en cuyo caso los cargos son regulados. La información para definir los peajes es pública en todos los casos.

El sistema de cobro de las empresas transmisoras es la suma de un ingreso tarifario más un cargo a los usuarios finales. Este sistema permite a las compañías propietarias de las instalaciones de transmisión recuperar y remunerar sus inversiones en activos de transmisión y recaudar los costos eficientes asociados a la operación de dichos activos. El valor de transmisión puede ser regulado por la Autoridad Regulatoria, determinado en Licitaciones Públicas, o por contratos privados entre las partes.

Sistemas de Transmisión

- **Sistema Nacional:** son las subestaciones y líneas que se encuentran interconectadas desde Arica a Chiloé. Son económicamente eficientes y necesarias para posibilitar el abastecimiento de la totalidad de la demanda bajo distintos escenarios de disponibilidad de generación.
- **Sistemas Zonales:** son las instalaciones interconectadas al sistema eléctrico dispuestas para el abastecimiento exclusivo de grupos de consumidores finales libres o regulados. Ubicadas generalmente alrededor y dentro de las ciudades donde operan las empresas distribuidoras.
- **Sistemas Dedicados:** líneas y equipos de transmisión destinados principalmente al suministro de energía eléctrica a clientes no regulados o a evacuar la producción de una central o un grupo reducido de centrales generadoras. El transporte por estos sistemas se rige por contratos privados entre las partes.
- **Sistemas de transmisión para polos de desarrollo:** líneas y subestaciones eléctricas destinadas a transportar la energía eléctrica generada en un mismo polo de desarrollo, hacia el sistema de transmisión, haciendo un uso eficiente del territorio nacional.
- **Sistemas de interconexión internacionales:** constituidos por líneas y subestaciones eléctricas destinadas a transportar la energía eléctrica para efectos de posibilitar su exportación o importación, desde y hacia los sistemas eléctricos ubicados en el territorio nacional.

La CNE está iniciando el proceso de tarificación 2024-2027. A fines de octubre de 2023 se publicó el informe preliminar de calificación de instalaciones, el cual fue sujeto de observaciones por parte de las empresas y debiera contar con una versión definitiva a comienzos de 2024. Este informe puede ser discrepado frente al Panel de Expertos. Una vez finalizado el proceso de calificación se dará inicio al estudio, que realizan dos consultores y lo supervisa un comité.

3.5.2 Segmento de Sistemas Medianos (SSMM)

En los Sistemas Medianos Aysén, Palena y General Carrera, cuya operación y explotación están en manos de la filial Edelaysen, y Hornopirén y Cochamó, cuya operación y explotación está en manos de la filial SAESA, no hay condiciones de competencia en el mercado de generación. Por tanto, los costos de generación y transmisión son determinados en base a un estudio específico realizado por la Comisión Nacional de Energía cada cuatro años. El sistema Puerto Cisnes, operado por Edelaysen, se encuentra en proceso de transición a Sistema Mediano, al superar el umbral de 1.500 kW de capacidad instalada.

Proceso de tarificación de los SSMM

El proceso de tarificación de sistemas medianos para el período noviembre 2022 – octubre 2026 se encuentra en curso. Se espera que la CNE publique su informe técnico durante el primer semestre de 2024, el que puede ser discrepado por las empresas en el Panel de Expertos.





3.5.3

Segmento de generación eléctrica

La generación eléctrica es una actividad caracterizada por la libre participación y no obligatoriedad de obtener concesiones, salvo para la construcción y operación de centrales hidroeléctricas. En los

Sistemas Interconectados como el SEN, existen tres mercados principales que se diferencian, tanto en el tipo de clientes como en el tipo de tarifa aplicable a cada uno.

Mercado de los grandes clientes	Mercado mayorista	Mercado de las empresas distribuidoras
Corresponde a aquellos clientes con potencia instalada superior a 5 MW, los que pactan su tarifa libremente con el generador. Los clientes entre 500 kW y 5 MW pueden optar pertenecer al mercado de clientes libres o regulados y, no pueden cambiarse de régimen tarifario durante cuatro años.	Segmento en el que participan las generadoras al realizar transacciones entre ellas, ya sea por medio de contratos o ventas a costo marginal.	Pertenecen a este segmento todas las transferencias de energía entre empresas generadoras y distribuidoras para abastecer a clientes sujetos a regulación de precios (en adelante los "clientes regulados"). De esta manera, las distribuidoras se convierten en clientes de las generadoras. El precio al que se realizan estas últimas transacciones se obtiene de licitaciones abiertas, transparentes y no discriminatorias, el que se establece por un período máximo de contrato de 20 años. Los precios de compraventa de electricidad de las licitaciones se establecen a nivel de barras nacionales.

3.5.4

Segmento de Distribución Eléctrica

De acuerdo a la legislación, se considera distribución a todas las redes eléctricas con un voltaje máximo de 23 kV.

Las compañías dedicadas a la distribución eléctrica operan bajo el sistema de concesiones, que definen los territorios en los cuales cada compañía se obliga a servir a los clientes regulados bajo un régimen de tarifa máxima, conjugado con un modelo de empresa eficiente, fijada por la autoridad regulatoria. Dada las barreras de entrada de la actividad, principalmente debido a las fuertes economías de densidad, las empresas distribuidoras operan con características de monopolio natural.

Cada cuatro años, la Comisión Nacional de Energía (CNE) fija el Valor agregado de distribución (VAD), así como sus fórmulas de indexación, en base a un proceso de clasificación de cada una de las empresas en áreas típicas utilizando criterios económicos, tales como densidad de población, densidad de consumo y costos por unidad de potencia distribuida. Se simula una empresa modelo por cada área típica, considerando fundamentalmente estándares operacionales y las características de la demanda y zona de operación de una empresa de referencia en la que se basa.

Respecto al proceso noviembre 2020 – noviembre 2024, la CNE publicó su Informe Técnico Preliminar de Propuesta de Fórmulas Tarifarias, el cual fue observado por las empresas a mediados de diciembre. Respecto al proceso noviembre 2024 – noviembre 2028, la CNE ya ha seleccionado al consultor que llevará a cabo el estudio, el cual será INECON, y se encuentra en proceso

de definir al comité que supervisará la realización del estudio.

Producto de la ley N° 21.194-19 del Ministerio de Energía, publicada en el Diario Oficial el 21/12/2019, cambia la tasa de descuento de los activos modelados de 10% antes de impuestos, por una tasa de mercado que se fija para cada proceso tarifario, cuyo valor tiene un piso de 6% y un techo de un 8% después de impuestos.

Tanto para el proceso tarifario noviembre 2020 – noviembre 2024 como para el proceso noviembre 2024 – noviembre 2028, la tasa se fijó en un 6% después de impuestos.

Todo cliente, tanto regulado como libre conectado a las redes de una distribuidora, debe pagar el valor agregado de distribución (VAD) por el uso de dichas redes.

La distribuidora puede tener los siguientes tipos de servicios:

Ventas a Clientes Regulados

Las tarifas que las empresas distribuidoras aplican a los clientes regulados se componen a grandes rasgos de un precio de nudo, cargo por Transmisión y el VAD. El Precio de Nudo refleja el costo medio de compra de energía y potencia a las generadoras que se adjudicaron las licitaciones de suministro de electricidad. Este precio es definido semestralmente, en enero y julio, mediante la publicación en el Diario Oficial del Decreto de Precio de Nudo Promedio.

Los cargos de transmisión los calcula la CNE en base al valor de los activos de transmisión y una demanda proyectada. Finalmente, la tarifa incluye el VAD, que refleja el costo de capital de los activos de distribución de una empresa modelo, los costos variables de

administración, mantenimiento y operación eficientes, los costos fijos por facturación y atención de clientes, y las pérdidas eficientes.

Ventas a Clientes Libres o cobro de peaje

La tarifa cobrada a este tipo de clientes es fijada entre su correspondiente suministrador (que puede ser o no la distribuidora) y el cliente, de acuerdo a condiciones de mercado que incluye el pago por el uso de las redes de distribución a las que se conecten (VAD).

Otros Servicios Asociados a la Distribución

Adicionalmente, las empresas distribuidoras reciben ingresos por los servicios asociados al suministro de electricidad o que se presten en mérito de la calidad de concesionario de servicio público ("SSAA"), entre los que se incluyen el arriendo de medidores, corte y reposición de servicio, apoyo en poste a empresas de telecomunicaciones y cargo por pago fuera de plazo como algunos de los más relevantes. Las tarifas por este tipo de servicios son fijadas cada 4 años, se determinan con ocasión de cada nuevo proceso tarifario de VAD

3.5.5

Marco regulatorio

NCG 6.1: iii ; iv

Aspectos generales

La industria eléctrica nacional se encuentra regulada desde 1982, principalmente por el Decreto con Fuerza de Ley N°1/82, llamada Ley General Sobre Servicios Eléctricos (LGSE), y la reglamentación orgánica de dicha Ley.

Desde su publicación se han realizado múltiples modificaciones a la Ley que tuvieron un positivo impacto en el sector incentivando el nivel de inversión y regulando el proceso de obtención de contratos de compra de energía por parte de las distribuidoras para satisfacer el consumo. A continuación, se listan las últimas modificaciones realizadas.

Ley de Transmisión

El 20 de julio de 2016, se publicó en el Diario Oficial la nueva Ley de Transmisión (Ley N° 20.936) que establece un Nuevo Sistema de Transmisión Eléctrica y crea un Organismo Coordinador Independiente del Sistema Eléctrico Nacional.

Los principales cambios realizados por esta Ley son:

- **Definición funcional de la transmisión:** El "sistema de transmisión o de transporte de electricidad" es el conjunto de líneas y subestaciones eléctricas que forman parte de un sistema eléctrico, y que no están destinadas a prestar el servicio público de distribución.

- **Remuneración:** será a través de cargos únicos que asegurarán la recuperación de la inversión y de los costos de administración, operación y mantenimiento eficientes y reconocidos en los decretos tarifarios.

- Se elimina la actual volatilidad ante variaciones del consumo eléctrico ya que se calcula un valor anual de transmisión por tramo, independiente de la demanda.

- Acceso abierto total a instalaciones de los sistemas de transmisión del sistema eléctrico, pudiendo ser utilizadas por terceros bajo condiciones técnicas y económicas no discriminatorias entre todos los usuarios, a través del pago de la remuneración del sistema de transmisión que corresponda.

- Cambio en las tasas de descuento utilizada para remunerar los costos de las instalaciones desde una tasa fija anual de 10% antes de impuestos a una tasa que considere el riesgo sistemático de las actividades propias de las empresas en relación al mercado, la tasa libre de riesgo y el premio por riesgo de mercado, con un piso de 7% después de impuestos.

- Estudios de Franjas: el Estado podrá establecer que determinados proyectos de obras nuevas puedan utilizar este mecanismo, el cual consiste en entregar al adjudicado una franja preliminar con la aprobación del Consejo de Ministros para la Sustentabilidad, debiendo el adjudicado desarrollar el trazado específico dentro de la franja preliminar y obtener la Resolución de Calificación Ambiental correspondiente del proyecto. Posteriormente se imponen las servidumbres por decreto, por razones de utilidad pública. Respecto a la negociación y pago de servidumbres, se mantienen los mismos mecanismos actuales

Ley de Equidad Tarifaria y Reconocimiento de Generación Local

El 15 de junio del 2016, se aprobó la Ley de Equidad Tarifaria (Ley N° 20.928, que establece mecanismos de equidad en las tarifas de servicios eléctricos) cuyo fin es introducir mecanismos de equidad en las tarifas eléctricas, entre otros:

- a) Reconocimiento de la Generación Local (RGL): Se establece un descuento en el componente de energía de todas las tarifas reguladas de las comunas intensivas en generación eléctrica, el que será asumido por aquellos usuarios de comunas que no son consideradas como intensivas en generación.

Así se entrega una señal de costos asociados al suministro eléctrico, compatible con el beneficio que prestan las comunas que poseen capacidad instalada de generación.

- b) Equidad Tarifaria Residencial (ETR): Establece que la diferencia entre el promedio de las cuentas a nivel nacional y la cuenta más alta no sea superior a un 10% del primero. Esta medida es financiada por todos los clientes sometidos a regulación de precios.



Ley que obliga a solventar el empalme y medidor en caso de fuerza mayor

La Ley N°21.076 publicada el 27 de febrero de 2018 impone a la empresa distribuidora la obligación de solventar el retiro y reposición del empalme y medidor en caso de inutilización de instalaciones por fuerza mayor, debiendo incorporarse en las fórmulas tarifarias la remuneración de estas instalaciones.

Ley de Generación Residencial

El 17 de noviembre de 2018, se publicó la Ley N° 21.118, que modifica la LGSE con el fin de incentivar el desarrollo de las generadoras residenciales.

Norma Técnica de Distribución

Con fecha 18 de diciembre de 2017, se publicó la Norma técnica de calidad de servicio en distribución (NTCSDx), la que establece estándares más exigentes de duración y frecuencia de las interrupciones de suministro, niveles de calidad comercial, de calidad de producto y sistemas de medición, monitoreo y control (SMMC). No obstante, estos estándares son exigibles de forma gradual a medida que sus costos se reflejen en las tarifas de distribución. Así, a partir de fines de septiembre de 2018, producto de la publicación del decreto tarifario MEN 5T/2018, se da inicio al período de implementación gradual de las exigencias establecidas en la nueva Norma técnica.

Dentro de los nuevos estándares, la norma técnica define la exigencia de instalar medición inteligente a los clientes finales. Producto de un rechazo de la opinión pública al cambio del medidor y su costo asociado, el Ministerio de Energía anunció (29/04/19) que el cambio a la medición inteligente sería voluntario y que lo cobrado hasta la fecha en la tarifa por este concepto sería ser devuelto por la empresa. A contar del 26 de agosto de 2019 comenzó la devolución de los montos involucrados

Una nueva versión de la NTCS-Dx fue publicada el 10/12/19 mediante RE CNE N°763-19, perfeccionando algunos puntos de la norma publicada el 2017. Está en curso una nueva modificación, la que debiese ser publicada el primer semestre de 2024.

Ley que regula el retiro de líneas aéreas y subterráneas de comunicaciones

El 20 de agosto de 2019 se publicó la Ley N°21.172, modificando la Ley General de Telecomunicaciones. En ella, regula el retiro de líneas aéreas y subterráneas cuando caigan en desuso, estableciendo un tiempo máximo de retiro. En caso de que no lo hagan en plazo, el municipio es responsable de ello, sancionando a la empresa propietaria.

Ley Perfeccionamiento del Proceso Tarifario de Distribución Eléctrica

La Ley N° 21.194-19 del Ministerio de Energía, publicada en el Diario Oficial el 21/12/19 generó grandes cambios

en el marco regulatorio principalmente en el proceso tarifario de distribución. Los principales cambios son:

a. Cambia la tasa fija del 10% antes de impuestos, por una tasa de mercado que se fija para cada proceso tarifario, cuyo valor tiene un piso de 6% y un techo de un 8% después de impuestos. Para el proceso tarifario noviembre 2020 – noviembre 2024 y para el proceso tarifario noviembre 2024 – noviembre 2028 la tasa se fijó en un 6% después de impuestos.

b. Para reflejar mejor la realidad de las cooperativas eléctricas, en cada proceso tarifario se deberá determinar al menos 4 áreas típicas para representarlas. Para el proceso tarifario en curso se determinaron 6 áreas para las cooperativas con lo que se totalizó 12 áreas típicas (el doble del último proceso tarifario del 2016).

c. Bases técnicas del proceso de tarificación pueden ser observadas y discrepadas en el Panel de Expertos.

d. Se realizará un solo estudio supervisado por un comité especial, integrado por 4 representantes de las distribuidoras, 2 del Ministerio, 2 de CNE, dejando atrás la elaboración de 2 estudios, uno por las empresas y otro por la CNE ponderado los resultados 2/3 CNE y 1/3 empresas.

e. Luego del estudio, la CNE publica un informe técnico preliminar que puede ser observado y discrepado en el Panel de Expertos.

f. Respecto al chequeo de rentabilidad de la industria, la banda cambia del -4% +4%, a una banda de -3% +2% de la tasa establecida (resultando una banda entre 3% y 8%). La vida útil utilizada para el chequeo de rentabilidad es la de la empresa modelo.

g. Mayor participación ciudadana en todo el proceso.

h. Las empresas concesionarias deberán tener giro exclusivo de distribución de energía eléctrica. Se encuentra en etapas finales el primer proceso de fijación del Valor Agregado de Distribución bajo esta nueva Ley, que fijará las tarifas para el período noviembre 2020 – noviembre 2024.

Ley de estabilización transitoria de precios

Producto de la publicación de la Ley N°21.185 el 02/11/2019 que crea un mecanismo transitorio de estabilización de precios de la energía eléctrica para clientes sujetos a regulación de tarifas, los precios que las distribuidoras pueden traspasar a sus clientes regulados corresponden a los contenidos en el decreto MEN 20T/2018 de enero 2019, denominado Precio Estabilizado a Cliente Regulado (PEC). Este valor se ajusta por IPC a contar del segundo semestre de 2021 y permanece como techo hasta el 2025, siempre que el saldo a pagar a los generadores no supere los 1.350 millones de dólares. Sin embargo, en junio 2022 se

superó el monto del saldo, debiendo entonces traspasarse a cliente final la totalidad de los precios contratados.

Para evitar alzas bruscas a cliente final, se publicó la Ley N°21.472 el 02/08/2022 que crea un fondo de estabilización de tarifas y establece un nuevo mecanismo transitorio de precios de la electricidad para clientes sometidos a regulación de precios. Esta Ley agrega un cargo adicional a la tarifa para solventar el fondo, diferenciado por nivel de consumo. El fondo también se solventa con aportes directos del Ministerio de Hacienda. A su vez, se definen aumentos máximos a clientes según su rango de consumo, definiendo 3 niveles: menor a 350 kWh al mes, entre 350 y 500 kWh al mes y sobre 500 kWh al mes. La Ley contempla que la totalidad de los saldos queden saldados al 2032.

Ley N° 21.304 sobre el suministro a clientes electrodependientes

Publicada el 12/01/2021 en el Diario Oficial, sobre suministro de electricidad para personas electrodependientes. Establece la necesidad de asegurarles suministro continuo y el descuento del consumo de los equipos a los que se conecten de forma continua o transitoria y que requieren para compensar la pérdida de una función fundamental del cuerpo y sin la cual estarían en riesgo vital o de secuela funcional severa grave. Sin embargo, las disposiciones de esta Ley entrarán en vigencia una vez que se dicte el reglamento expedido por el Ministerio de Energía.

Resolución Exenta CNE N°176/2020 – Giro Exclusivo

La Resolución y sus modificaciones posteriores determina el sentido y alcance de la obligación de las empresas concesionarias de servicio público de distribución de tener giro exclusivo de distribución energía eléctrica, que fuera impuesto en la Ley N°21.194, que rebaja la rentabilidad de las empresas de distribución y perfecciona el proceso tarifario de distribución eléctrica, en adelante la “Ley”.

De acuerdo con la Ley y la Resolución, las concesionarias de servicio público de distribución que operan en el Sistema Eléctrico Nacional deberán constituirse como sociedades de giro exclusivo de distribución y sólo podrán ejercer actividades económicas destinadas a prestar el servicio público de distribución, en conformidad con las exigencias establecidas en dichos cuerpos normativos. Estas exigencias se aplicarán a contar del 1 de enero de 2021. Sin perjuicio de lo anterior, aquellas operaciones que por su naturaleza no puedan realizarse con anterioridad a esa fecha, deberán ser informadas justificadamente a la CNE, incluyendo un calendario de planificación, indicando los plazos de cumplimiento de las exigencias respectivas, que en ningún caso podrán exceder del 1 de enero de 2022. La Sociedad tiene ya implementadas estas exigencias.

Las exigencias de Giro Exclusivo permiten realizar otros servicios regulados, como generación en sistemas medianos y transmisión, manteniendo un sistema de

contabilidad independiente. Por ello, la generación y distribución en los sistemas medianos de Palena, Aysén y General Carrera se mantuvieron bajo el RUT de la filial Edelayen.

Ley Servicios Básicos por Crisis Sanitaria – COVID19

Con fecha 5 de agosto de 2020 se promulgó la Ley N°21.249 que dispone, de manera excepcional, las medidas que indica en favor de los usuarios finales de servicios sanitarios, electricidad y gas de red. En ella, se establece que durante los 90 días siguientes a su publicación, las empresas proveedoras de dichos servicios no podrán cortar el suministro por mora a los usuarios que la propia norma indica, que se consideraron para estos efectos como vulnerables.

Además, se establece que las deudas que contraigan dichos usuarios con las empresas entre el 18 de marzo de 2020 hasta los 90 días posteriores a la publicación de la Ley, se prorratearán en un número de cuotas mensuales iguales y sucesivas que determine el cliente, hasta un máximo de 12, y el comienzo de su cobro se postergará hasta la primera facturación que ocurra una vez que hayan transcurrido los 90 días, sin multas, intereses ni gastos asociados.

Fue modificada por la Ley N°21.340, publicada el 22 de mayo de 2021, que extiende los beneficios hasta el 31 de diciembre de 2021 y la cantidad de cuotas hasta 48.

El 11 de febrero de 2022 fue publicada en el Diario Oficial la Ley 21.423, que regula el prorrateo y pago de deudas por servicios de agua potable y electricidad generados durante la pandemia COVID-19, y establece subsidios a clientes vulnerables. Esta ley prorratea en 48 cuotas sin interés y con un límite de 15% de la facturación promedio la deuda contraída durante el período de pandemia (marzo 2020 a diciembre 2021). La cuota será cubierta por un subsidio del gobierno y la deuda no cubierta por las cuotas se extingue. El 23 de junio se publicó la Resolución MEN N°130/2022, que aprueba el procedimiento para el pago de los subsidios. El mecanismo comenzó a operar en agosto 2022.

3.5.6 Organismos reguladores, fiscalizadores y coordinadores

La industria eléctrica nacional está regulada fundamentalmente por organismos estatales, dentro de los que destacan la Comisión Nacional de Energía, el Ministerio de Energía y la Superintendencia de Electricidad y Combustibles, cuyas funciones corresponden a labores de tipo fiscalizadora, reguladora y coordinadora.

Comisión Nacional de Energía (“CNE”): Se encarga fundamentalmente del buen funcionamiento y desarrollo del sector energético nacional. Específicamente, la CNE es responsable de diseñar las normas del sector y del cálculo de las tarifas. Adicionalmente, actúa como ente técnico e informa al Panel de Expertos cuando se



presentan discrepancias entre los miembros del CEN o cuando se presentan diferencias en los procesos de fijación de precios, entre otras materias.

Superintendencia de Electricidad y Combustibles (“SEC”): Organismo descentralizado, encargado de fiscalizar y vigilar el cumplimiento de las leyes, reglamentos y normas técnicas relativas a generación, producción, almacenamiento, transporte y distribución de combustibles líquidos, gas y electricidad.

Adicionalmente, es quien otorga concesiones provisionales y verifica la calidad de los servicios prestados.

Ministerio de Energía: Institución creada a partir del año 2010 a cargo de fijar los precios de nudo, peajes de transmisión y transmisión zonal y tarifas de distribución. Además, otorga las concesiones definitivas, previo informe de la SEC. El objetivo general del Ministerio de Energía es elaborar y coordinar los planes, políticas y normas para el buen funcionamiento y desarrollo del

sector, velar por su cumplimiento y asesorar al Gobierno en todas aquellas materias relacionadas con la energía.

Coordinador Eléctrico Nacional: Institución creada en la Ley de Transmisión, quién tiene las siguientes funciones:

- Preservar la seguridad del servicio;
- Garantizar la operación a mínimo costo del conjunto de las instalaciones que conforman el sistema;
- Garantizar el acceso a las instalaciones de transmisión para abastecer los suministros de los clientes finales (distribuidoras o clientes libres).

Panel de Expertos: Institución creada el año 2004 por la Ley N° 19.940, de competencia estricta y reglada. Su función es pronunciarse, mediante dictámenes de efecto vinculante, sobre aquellas discrepancias y conflictos que, conforme a la ley, se susciten con motivo de la aplicación de la legislación eléctrica y de servicios de gas que las empresas eléctricas, de servicios de gas y otras entidades habilitadas sometan a su conocimiento.







4 Equipo y cultura del Grupo Saesa



4

Equipo y cultura del Grupo Saesa

4.1

Integración de la cultura en la estrategia

NCG 461: 3.0 Gobierno Corporativo; 3.1 Marco de Gobernanza; iv) Reducción de barreras organizacionales y culturales

Misión, visión y propósito como aspectos centrales de la cultura

La Compañía, si bien no tiene personal contratado directo, como parte del Grupo Saesa está implantando un cambio disruptivo en su negocio, para continuar mejorando el estándar en calidad de servicio a sus clientes y fortaleciendo significativamente su relación con ellos. Los proyectos de Nueva Norma Técnica y Medición Inteligente, le permitirán además consolidar su liderazgo en seguridad laboral en la industria y fortalecer su continuidad operacional. La Empresa es un actor relevante en el desarrollo de nuevas tecnologías en la industria en Chile, promoviendo un trabajo cercano con sus grupos de interés, potenciado nuevos sistemas digitales que mejoren la experiencia de los clientes, además está desarrollando una cultura centrada en ellos. Para construir el futuro, el Grupo está promoviendo la innovación en todos los ámbitos de su negocio y explorando las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías en bienes y servicios eléctricos de uso diario de los clientes.

La Sociedad tiene como visión mejorar la calidad de vida de las personas y contribuir al desarrollo sustentable del país, entregando energía confiable y segura. Su trabajo se fundamenta en un profundo compromiso con sus clientes, el cuidado y desarrollo de sus trabajadores y la modernización de la industria eléctrica en Chile. Esta visión tiene una perspectiva de largo plazo, que busca crear valor para sus accionistas. En línea con ésta, la Compañía trabaja día a día para el sector poniendo en marcha las mejores prácticas, vinculándose de forma directa y cercana con su comunidad, a través de la generación de espacios de trabajo que promuevan el bienestar de sus trabajadores y contratistas. El compromiso de cada uno de los que trabaja para y con el Grupo Saesa es satisfacer a sus clientes, integrando

políticas, prácticas y procedimientos que le permitan mejorar el servicio y de esta forma, aumentar el valor para sus accionistas y asegurar la rentabilidad para sus bonistas.

Lo anterior se refuerza en su propósito: **“Somos energía que conecta y transforma vidas”**. Éste fue lanzado en 2021, y se constituye como la guía e inspiración en los aspectos más estructurales de la Empresa .

La Compañía, como parte del Grupo Saesa, se preocupa de generar un lugar de trabajo adecuado y satisfactorio, tanto para sus empleados directos como para sus contratistas. En ese sentido, procura avanzar día a día para ofrecer un espacio de trabajo diverso y atractivo, con oportunidades que fomenten la innovación y el éxito personal, atrayendo personas cuyas competencias básicas estén en consonancia con sus valores, entre los que destacan una sólida cultura de la seguridad, flexibilidad, agilidad y una mentalidad colaborativa.

Valores corporativos

Para alcanzar sus objetivos, el Grupo Saesa busca y cultiva estándares y procura internalizarlos en su quehacer diario. Los Valores del Grupo Saesa son parte de la cultura y los comportamientos esperados son: innovación, colaboración, flexibilidad, agilidad.

El Grupo Saesa y sus filiales, como parte del proceso de transformación y modernización de sus operaciones, y con el propósito de seguir entregando energía segura y confiable a todos sus clientes, implementó entre los años 2018 al 2022, una planificación estratégica, que orientó este proceso de modernización centrado en el fortalecimiento de la red de distribución, la puesta en marcha de nuevos modelos de operación, el desarrollo de las personas que integran las compañías del grupo, y en una última etapa, la eficiencia y el foco en la información al cliente.



4.1.1

Asegurar la Cultura y Talentos

NCG 461: 3.0 Gobierno Corporativo; 3.1 Marco de Gobernanza; iv) Reducción barreras organizacionales y culturales, 3.1 v) Intereses de los Grupos de Interés, 3.1 vii Identificación de capacidades y conocimientos.

Desde 2023, en Estrategia de Sostenibilidad Grupo Saesa y de cara a la planificación estratégica, el 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.

Entre los focos de la Estrategia 2018 -2022, está Asegurar la Cultura y Talentos, el que, al cierre del 2023, alcanzó un cumplimiento de un 99%, a través de la consolidación del programa Nuevas Formas de Trabajo. En 2022, celebró el primer año del propósito “Somos energía que conecta y transforma vidas”, el Día de la Diversidad, Equidad e Inclusión. A continuación, se detallan los principales KPI's y avances en 2023:

	2019	2020	2021	2022	2023
Lugar en el Ranking GPTW	2	2	1	3	3
Encuesta de clima organizacional (ECO) Interna	90%	92%	92%	89%	89%
GPTW	89%	93%	91%	90%	89%
Encuesta de clima organizacional (ECO) Contratistas	81%	84%	84%	81%	81%

- El 90% de los colaboradores está feliz en su lugar de trabajo.
- Los colaboradores tiene un nivel de *engagement* de un 92%.

4.1.2

Reconocimientos

“La tarea de construir esta cultura ha sido permanente y continua y, al mismo tiempo, muy satisfactoria al lograr sostenidamente en los últimos años resultados como éste.”

Gerenta de Personas de Grupo Saesa
María Dolores Labbé

Gracias a una cultura basada en las personas, en 2023, obtuvo el tercer puesto en el ranking GPTW, que destaca a las mejores empresas para trabajar en Chile. Se trata de 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 2013, no ha dejado de avanzar año tras año hasta incluso obtener el primer lugar en 2022. En 2022, se posicionaron también en el 8° lugar en la categoría de mejores empresas para mujeres en Chile, desde ya algunos años el Grupo Saesa se ha propuesto potenciar la participación de mujeres en diversos roles, potenciando el desarrollo de sus carreras y permitiendo su promoción al interior de la empresa. Esto en parte es gracias a la implementación de la Política de Diversidad e Inclusión, que impulsa la participación de mujeres en cargos de liderazgo de la empresa, como gerencias, subgerencias e incluso el Directorio. Sin duda, este es un reconocimiento al gran trabajo que se ha realizado cada día para ser y seguir siendo un gran lugar para trabajar.

El pilar que sustenta el quehacer del Grupo Saesa y la Compañía es construir una cultura única y diferenciadora, basada en las personas, la excelencia y la integridad, que promueva el cuidado y compromiso con la calidad de vida y genere un sentido de orgullo y pertenencia. Estos reconocimientos son el reflejo de que los colaboradores están a gusto, lo que los impulsa a participar con gran compromiso, demostrando una pasión por lo que se hace, construyendo y cuidando su lugar de trabajo.

A comienzos del año 2024, por quinta vez consecutiva, la Sociedad recibió el premio a la Trayectoria, distinción que también obtuvo en 2019, 2020, 2021, 2022 y este año. En esta categoría se destaca a las instituciones que han participado en al menos 3 de las 6 mediciones que ha realizado FGE como parte del Reconocimiento al Compromiso con la Integridad y que exhibieron mejoras progresivas y destacables año tras año.

4.1.3

Dotación

NCG 461: 5.0 Personas

Al cierre del ejercicio 2023, la Compañía a nivel consolidado cuenta con 2.089 empleados, que promueven la innovación y la retención del talento, con el objetivo de cumplir con el mandato de suministrar energía segura, resiliente y asequible a sus clientes.

De este total, un 19% son mujeres y en 2022, este era de un 20%. Para mayor detalle revisar el Anexo correspondiente.

4.1.4

Diversidad, equidad e inclusión (DEI)

NCG 461: 3.0 Gobierno Corporativo; 3.1 Marco de Gobernanza; iv) reducción barreras organizacionales y culturales

Gobernanza de Diversidad, Equidad e Inclusión: en 2022, se formó el Comité de la Diversidad, Equidad e Inclusión, la instancia convoca periódicamente a diversos líderes, en roles claves dentro del Grupo Saesa para revisar avances, resultados y discutir las acciones a desarrollar en esta materia.

Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión	
Composición	María Dolores Labbé Daniel María Francisca Donoso Neumann; Marie Christine Hoelck Thjoernelund Gabriela Natalia Obregón Ingrid Fabiola Cid Fuentealba Valeria Alejandra Vergara Ruiz; Mauricio Díaz Chipon Hernán Villagrán Arias Luis Eduardo Fuentes Fuentealba Sandra Gema González González Pablo Enrique Millán Pérez
Objetivo	Comité de carácter consultivo que tendrá el objetivo de promover un cambio cultural en torno a la diversidad y la inclusión, revisando y adecuando nuestras prácticas, políticas y procedimientos al interior de la empresa como nuestra participación con la comunidad.
Periodicidad de las sesiones:	Mensuales
Sesiones efectuadas en 2023	10
Principales temas tratados	<ul style="list-style-type: none">- Formación a la comunidad y colaboradores;- Creación instructivo credencialización para personas en situación de discapacidad;- Asesoría Comité Ejecutivo en materia DEI;- Plan de actividades Conmemoración Día DEI;- Proceso Memoria Anual Integrada.





Fomentar la diversidad y una cultura de inclusión en los equipos de trabajo al interior del Grupo Saesa, que implique respetar y valorar las diferencias individuales, asegurando la no discriminación arbitraria, gestionando los talentos y fortalezas de cada trabajador, empresa o

contratista y promoviendo su participación de manera igualitaria, equitativa y efectiva en los procesos de reclutamiento, selección, formación y desarrollo de carrera.

Conmemoración Día DEI

Por segundo año consecutivo y conmemorando el 7 de diciembre de 2019, cuando la Compañía realizó la presentación de la Política DEI, oportunidad que generó espacios para reflexionar y recordar el sentido de la gestión en materia de Diversidad, Equidad e Inclusión. Se realizaron actividades como la charla "Atrévete a ser diferente", un relato de la emocionante experiencia motivacional del deportista y conferencista Juanro Aguiló, en la que participaron más de 100 personas.

Por otro lado, un hito importante fue el lanzamiento del **Instructivo de Credencialización para Personas en Situación de Discapacidad**, el cual promueve el acompañamiento por parte de la Compañía a los colaboradores que deseen iniciar el proceso, mediante asesoría de consultores expertos para la obtención de la credencial que entrega la Comisión Médica Preventiva e Invalidez.

Por último, y para finalizar la conmemoración 2023, se publicó y difundió una insignia de reconocimiento DEI a los colaboradores, los cuales desde ahora podrán agradecer, felicitar y reconocer el rol de otros en la gestión, esta insignia se suma a las ya existentes en la organización y que son otorgadas mediante una plataforma tecnológica.

Alianzas

Con el objetivo de fortalecer la inclusión y diversidad, el Grupo establece vínculos con organizaciones externas, como la alianza de cooperación con Red de Empresas Inclusivas, perteneciente a Sofofa y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y que agrupa a una a más de 60 empresas interesadas en gestionar la diversidad y, particularmente, la contratación de personas con discapacidad. No discriminación arbitraria en los procesos de selección y reclutamiento, con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades de los postulantes en los procesos de selección y reclutamiento. En enero de 2023, se avanzó formalizando una pauta de entrevista para los líderes de la Compañía, facilitando herramientas para preparar las conversaciones con quienes participan en los procesos de reclutamiento. En esta guía se entregan orientaciones de cómo eliminar los sesgos inconscientes en este proceso, así como sugerencias de preguntas y recomendaciones para generar ambientes en igualdad de condiciones.

Equidad de género

La equidad de género es otro de los focos prioritarios del Grupo Saesa. De esa forma, está comprometida a velar por la igualdad de oportunidades y la no discriminación arbitraria de sus trabajadores. Esto se

hace extensivo también a los empleados de sus empresas contratistas y asesores, los cuales deben velar la plena y efectiva participación de las mujeres y hombres en igualdad de oportunidades, trato, beneficios y obligaciones, independiente del género de cada trabajador.

En el último año, nuestra dotación total ha aumentado en 165 personas, de las cuales 41 son mujeres, así también nuestros líderes, creciendo en 37 personas, de las cuales 9 son mujeres.

El programa **-Women in Energy WEC Chile** - está diseñado para acelerar las carreras de las mujeres en la industria energética, apoyar su camino hacia posiciones de liderazgo y fomentar una red de tutoría, intercambio de conocimientos y empoderamiento. Este 2023, como Compañía garantizamos 3 cupos, abriendo una convocatoria interna a las mujeres del Grupo Saesa para posteriormente realizar un proceso de postulación, con criterios definidos.

Tres fueron las profesionales que se sumaron al programa, el cual cuenta con diversas instancias como *workshop*, charlas y talleres, visitas a terreno, Let's Meet (*Coaching*) y Red en la industria.

Desde hace 13 años, y a modo de asegurar la equidad en términos salariales, el Grupo Saesa implementó la metodología HAY, la cual se compone de 3 procesos que deben realizarse de manera secuencial.

- **Descriptor de cargos:** En que se identifican el propósito del cargo, los procesos principales en que participa, el impacto que tiene sobre ellos y además se define el perfil profesional requerido. Con un lenguaje estandarizado.
- **Evaluación de cargo:** Se evalúan 3 factores principales; "Know How", "Solución de Problemas" y "Responsabilidad sobre los Resultados", por medio de criterios y validaciones se calcula el peso relativo del cargo dentro de la organización asignándole un nivel.
- **Compensación:** De acuerdo a información de mercado se construyen bandas salariales y se definen parámetros de contratación. De esta manera, buscamos aportar a lograr la equidad interna y a ser competitivos a nivel externo.

Reducción de barreras sociales, culturales

El Grupo Saesa entiende que la atracción y selección de personas es la puerta de entrada a la inclusión y la diversidad. Por esto, procura utilizar fuentes de difusión de procesos que lleguen a una gran parte de la población definida dentro de la variable de diversidad. Asimismo, ejecuta las siguientes acciones:

- Procesos de selección a través de personal que posee las competencias adecuadas para evaluar a candidatos diversos y, al mismo tiempo, realizar ajustes razonables y necesarios, para lograr el mejor desempeño de las personas postulantes al cargo. En el ejercicio de esta gestión, el foco es elegir siempre a la persona más idónea para el cargo, considerando sus competencias, experiencia y conocimientos para desempeñar el trabajo. Asimismo, trabaja para asegurar un correcto análisis del puesto de trabajo y del perfil requerido para Personas en Situación de Discapacidad (PeSD), así como realizar las adaptaciones necesarias. Adicionalmente, realiza un seguimiento al proceso de adaptación al puesto de trabajo, que implica un acompañamiento estructurado durante los primeros tres meses tras su incorporación.
- Realizar los ajustes razonables que correspondan a todos los procesos de la vida laboral del trabajador, tales como inducción, formación, evaluación de desempeño, promoción y desvinculación, considerando apoyo logístico y legal que permita asegurar el buen desempeño y correcta comprensión e integración a todos los participantes.
- Incorporar de manera formal en sus procedimientos, esta nueva manera de hacer las cosas, considerando la inclusión como un eje en el actuar habitual en todos los procesos relativos a la gestión de personas.
- Realizar un plan de sensibilización transversal a todos los trabajadores para generar espacios de apertura e inclusión en las distintas áreas de la Compañía.
- Promover la diversidad e inclusión mediante programas de formación de la Compañía.
- Incorporar en el Reglamento Interno de Orden, Higiene, Seguridad y Medio Ambiente, como también en los Planes de Emergencia, especificaciones para Personas en Situación de Discapacidad (PeSD).
- Mejorar de manera sistemática las condiciones de infraestructura para asegurar espacios de trabajo efectivamente inclusivos.

En la **Política de Diversidad e Inclusión** se señala que todos los trabajadores son tratados y evaluados sobre la base de sus habilidades y destrezas, personales y profesionales, en todas las decisiones relativas a la relación laboral que los liga a la Empresa. En ese sentido, en el desempeño de sus funciones y en su comportamiento cotidiano, cada empleado debe respetar las políticas, procedimientos, protocolos y directrices internas dictadas en la materia. Toda forma de discriminación por razones políticas, religiosas, de nacionalidad, étnicas, raciales, lingüísticas, de género y edad están prohibidas. Asimismo, lo están cualquier forma de discriminación por características personales tales como creencias, orientación sexual, enfermedad o discapacidad, condición social, cargo que desempeña o participación (o no) en actividades sindicales. El Grupo Saesa no tolera el acoso ni el hostigamiento en ninguna de sus formas. Este documento debe ser implementado de conformidad con la legislación laboral vigente, las regulaciones y las normas de gobierno corporativo, sociedades y mercado de valores existentes en Chile. El documento es de conocimiento y aplicación obligatoria para todo el Grupo Saesa y sus empresas contratistas. La Política de Diversidad e Inclusión aborda prioritariamente, las siguientes cinco líneas de trabajo:



Integración de una cultura que integre aspectos DEI

Inclusión de personas con discapacidad: en 2023, cuatro empresas del Grupo Saesa cumplieron la Ley N°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, se efectuaron diversas charlas de concientización y sensibilización, en las que se tocaron distintas materias, entre las que se cuentan:

- Conmemoración 8M, mediante un espacio de reflexión y conversación en charla dirigida por consultor en materia de liderazgo y equidad.
- Día del Padre y de la Madre, a través de charlas con expertos en temas de corresponsabilidad.
- Charla liderazgo femenino, “Aprendiendo a reconocernos como líderes” con socia fundadora de Laboratorio.
- Eliminación de la violencia contra la mujer, con una experta en materia de género.

sobre Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad a través de contratación directa. De esa manera, al cierre del ejercicio, Frontel, Edelaysen, Saesa y STS cuentan con técnicos y profesionales en situación de discapacidad en cargos de analistas, asistente y líderes.

Por otra parte, y con el objetivo de contribuir a las comunidades y clientes en las zona de concesión, durante 2023, se desplegaron iniciativas en materia de responsabilidad social empresarial, trabajadas colaborativamente con organismos de capacitación y municipalidades, logrando llegar a más de 150 personas beneficiadas con formación, ya sea para ampliar sus habilidades o entregar conocimientos para su futura empleabilidad. Los cursos realizados fueron: Alfabetización digital para personas mayores, Guardia de Seguridad (mujeres), Instalaciones eléctricas domiciliarias, talabartería comunidad indígena, manipulación de alimentos, técnicas de atención cliente, herramientas de computación y operaciones logísticas, lo anterior con un total de 11.485 horas de formación.



4.2

Desarrollo y formación del personal

NCG 461: 3.0 Gobierno Corporativo; 3.1 Marco de Gobernanza; iv) Reducción de barreras organizacionales y culturales; vii) Identificación de capacidades y conocimiento.

Un lugar para crecer y desarrollarse

En el Grupo Saesa los trabajadores son un activo central que permiten que la Compañía logre cumplir su propósito de conectar y transformar vidas todos los días. Por esta razón, está preocupada por generar un ambiente de trabajo que promueva el bienestar laboral y personal, con condiciones flexibles, ágiles, innovadoras y de colaboración, que generen oportunidades para todos y entregue cada día un mejor lugar para trabajar para todo su equipo.

La Compañía como parte del Grupo Saesa mide el ambiente de trabajo, por medio de una encuesta de clima laboral, que en 2022, alcanzó un resultado del 89% de satisfacción. En 2023, la tasa se mantuvo en un 89% y registró una tasa de participación de 95%.

En 2022, entre las dimensiones más valoradas fueron la Comunicación (93%) y las Condiciones de Trabajo (95%). En 2023, en tanto, las dimensiones más valoradas fueron Efectividad de la Empresa y Condiciones de Trabajo, con una satisfacción de un 94% lo que da cuenta de que los esfuerzos corporativos están dando resultados concretos.

Comité de Cultura

Integrantes

María Dolores Labbé
Sandra González
Marcela Ellwanger
Barbara Boeckemayer
Consultora Engage

Fecha de aprobación del comité por parte del Directorio 2016

Periodicidad sesiones

Mensuales

Objetivo del Comité

Diseñar y validar estrategia para lograr la cultura declarada.

Temas tratados en 2023

- Lanzamiento Rol del Líder
- Potenciar Cultura de Foco en el Cliente
- Planificación Estratégica
- Ciberseguridad

Para dar cumplimiento a los valores y comportamientos, asegurando la coherencia de los compromisos con la cultura y las personas, el Grupo Saesa y la Compañía cuentan con Embajadores de Clima, los que tienen el rol clave de coordinar todas las acciones que mitiguen las brechas detectadas en las encuestas aplicadas en cada

una de las áreas. Además, retroalimentan al área de Calidad de Vida perteneciente a la Gerencia de Personas y cuyo rol es dirigir y controlar las prácticas y políticas que fortalezcan y promuevan la calidad de vida los trabajadores, acerca del estado de ejecución de las iniciativas planificadas. Al cierre del ejercicio 2023, el Grupo cuenta con más de 60 Embajadores de Clima y de Cultura.

4.2.1

Atracción y retención del talento

NCG 461: 3.1.vi

En 2023, el Grupo Saesa, dada la demanda de requerimientos por parte de cada segmento de negocios, efectuó 188 contrataciones: 123 correspondientes a personal de la empresa y 65 mediante Servicios Transitorios. Parte de la estrategia desarrollada fue utilizar plataformas que permitirán un alcance a los nuevos perfiles, lo anterior es reforzado mediante el posicionamiento de la Marca Empleadora del Grupo Saesa para poder transmitir nuestra cultura y así ser atractivos para futuros colaboradores.

El Grupo Saesa gestiona y mide anualmente el desempeño de sus trabajadores. En 2023, se evaluó al 90% de la dotación, lo que permitió retroalimentar la labor de las personas, para proyectar su desarrollo y talentos. Fue así como en 2023, se promovió a 59 colaboradores internos de diversas posiciones, de los cuales 21, asumieron roles de liderazgo.

4.2.2

Clima laboral de excelencia

En la Compañía como parte del Grupo Saesa, cada año se revisan las prácticas y beneficios que contribuyen a mejorar el clima laboral y la calidad de vida de sus trabajadores, con el objetivo de adaptarse a las necesidades, nuevos desafíos y escenarios, que permitan potenciar iniciativas que van en la línea de un Grupo moderno, ágil y atractivo para convocar y retener nuevos talentos.

4.2.3

Capacitación

Durante 2023, en el Grupo Saesa se destinaron más de 127 mil horas orientadas al desarrollo profesional de 4.746 colaboradores, lo que corresponde a un 100% de trabajadores directos y un 49% de trabajadores contratistas, contribuyendo con una inversión total de MM\$738.



4.2.3.1

Temas abordados en las capacitaciones

A continuación, se detallan las principales temáticas abordadas en Grupo Saesa en las capacitaciones en 2023:

- Ética y Código de Conducta
- Canal de Denuncia
- Modelo de Prevención de Delitos
- Gestión de Riesgos
- Ciberseguridad
- Sustentabilidad y Medioambiente
- Prácticas y Políticas en Derechos Humanos
- Salud y Seguridad Laboral

- Diversidad e Inclusión
- Discriminación, Acoso Laboral y Sexual
- Liderazgo y Trabajo en Equipo
- Desarrollo de Habilidades para el Trabajo
- Desarrollo de Competencias y Empleabilidad
- Normas de Integridad
- Ley 20.393
- Política y plan estratégico en gestión de activos
- Política Sistema de Gestión de Continuidad del Negocio - ISO 22.301

Todas estas iniciativas se consolidan en el **Programa Calidad de Vida**, que prioriza aquellos aspectos que deben ser fortalecidos conforme a la **Encuesta de Clima Anual de Compromiso Organizacional**. En 2022 y 2023, los focos fueron los siguientes:



Foco	Iniciativa	Detalle	KPI's
Foco en el cliente	Modelo Conductual Cortez	<p>Este programa tiene por objetivo internalizar conductas en los equipos de trabajos que estén en contacto parcial o total con el cliente.</p> <p>Las actividades formativas realizadas fueron talleres de formadores internos, talleres de fidelización al cliente y talleres conductuales a los colaboradores del Front Office de Frontel Araucanía, Frontel Biobío y CCD. Respecto de Contact Center se trabajó en la capacitación de los equipos sobre el nuevo script de falla.</p> <p>Además, se realizaron actividades con los líderes de las diferentes zonas que participaron en el modelo en cuanto a acompañamientos y visitas a terreno.</p> <p>Se certificaron colaboradores de las zonas de Osorno, Pto.Montt, Chiloé y Coyhaique.</p>	Número de colaboradores capacitados en Grupo Saesa durante 2023, en Modelo Cortez fueron 257. En CCD participaron 43 colaboradores. Dentro de los colaboradores certificados están: 9 de la Zonal de Chiloé; 10 en Zonal Coyhaique; 9 en Zonal Osorno; 10 en Zonal Pto.Montt, 12 Zonal Frontel Araucanía (Temuco), 11 de la Zonal Biobio (Concepción).
Personas y Cultura	Inducciones Corporativas	Proceso que permite integrar a los nuevos colaboradores, darles a conocer la información general de la Compañía, de manera que se sientan familiarizados y se adapten a su nuevo entorno laboral.	106 nuevos colaboradores pasaron por un proceso de inducción, realizando un total de 267 horas de capacitación en temas tales como; Conoce nuestra energía, Charlas de ciberseguridad, Compliance.
Personas y Cultura	Responsabilidad Social Empresarial	Programa que tiene como objetivo entregar capacitación que permita a las comunidades locales y alumnos de 4tos medios de Liceos Técnicos, contribuir a su desarrollo social y económico.	368 personas fueron beneficiadas con programas de capacitación, esto incluye 264 alumnos de 4tos medios y 94 adultos de diversas comunidades tales como; Cancura, Pto.Montt, Osorno, y Purranque. Las capacitaciones abordadas son Aplicación de técnicas de instalaciones eléctricas domiciliarias; Excel Básico, Excel Intermedio; Instalación de Paneles Fotovoltaicos; Técnicas de diseño y confección de artículos y accesorios de cuero; Técnicas de liderazgo aplicadas a la gestión de personas; gastronomía nacional.
Personas y Cultura	Seminarios	Iniciativa de formación abierta para todos los trabajadores de Grupo Saesa que busca actualizar conocimientos técnicos y tendencias del mercado, además de adelantarse a las nuevas políticas gubernamentales.	En 2023, se participó en 20 seminarios, de los cuales 71 colaboradores fueron beneficiados, contribuyendo con 1.618 horas de capacitación.
Personas y Cultura	Programa Crece	Programa cuyo objetivo es facilitar la formación y el perfeccionamiento continuo de los colaboradores destacados, pudiendo además postular una vez concluido este curso a un proceso de beca de excelencia académica.	Esta iniciativa benefició a 103 colaboradores durante 2023, que participaron en diplomados, magister y carreras de pregrado técnico y pregrado, completando 31 colaboradores beneficiados con la Beca a la excelencia Programa Crece.



Foco	Iniciativa	Detalle	KPI's
Personas y Cultura	Formadores Internos	Este programa además de mejorar el sentido de equipo y de entregar experiencias internas para mejorar las capacidades de los colaboradores, impacta de manera positiva en la optimización, retención y compromiso dentro de la Compañía potenciando y enriqueciendo el rol del formador interno, mediante el trabajo acorde a los valores, entre los que destacan la colaboración, la flexibilidad e innovación.	Durante 2023, se realizaron 38 talleres en diferentes temáticas, participaron 864 colaboradores, sumando un total de horas de formación de 4.232. Contribuyeron en esa instancia de capacitación, 28 colaboradores quienes formaron parte de los formadores internos de 2023.
Personas y Cultura	Diversidad e Inclusión	Tiene como objetivo la valoración de las diferencias, promoviendo actitudes de respeto al interior de la Compañía integrando esas diferencias individuales en los equipos de trabajo.	Durante 2023, se continuó con la formación a través de charlas informativas, Cursos de Lengua de Señas, Mapuzungún, además de la participaciones en el Programa Woman in Energy WEC-Chile.
			Los colaboradores que participaron en estos programas fueron 229, quienes realizaron 4.510 horas de formación.
Personas y Cultura	TI	El objetivo es proporcionar las herramientas necesarias para que los equipos perfeccionen y actualicen sus habilidades actuales, y adquieran nuevas competencias que les permitan estar a la vanguardia y tener una ventaja competitiva, anticipándose a las tendencias para poder responder adecuadamente frente a las necesidades del entorno.	En el plan de TI se realizaron 8 cursos, entre ellos participaron 34 colaboradores, realizando un total de 849 horas de formación.
Formación Técnica	Conflicto Operacional	Tiene como objetivo entregar conocimientos y herramientas sobre cómo reaccionar de forma asertiva y pacífica frente a algún evento en la ZRO, minimizando la posibilidad de agresión y potenciales daños físicos y psicológicos al personal.	Durante 2023, se capacitaron 916 personas con un total de 1.341 horas de formación en la zona de Cañete, Angol y Temuco.
Formación Técnica	Plan Gerencia de Transmisión	En el Grupo Saesa, en la Gerencia de Transmisión, se implantó el Plan de Transmisión con contenido técnico específico, cuyo objetivo es entregar las herramientas necesarias para el correcto desarrollo de actividades en el manejo de redes eléctricas.	En 2023, se ejecutaron 15 cursos del plan, en los que participaron más de 197 personas, las que totalizaron 2.976 horas de formación. Además, se realizaron capacitaciones al personal de STM: 27 nuevos colaboradores que formaron parte de STS durante este año y que realizaron 201 horas de formación en módulos de integración SAP.
Formación Técnica	Generación	Se realizaron actividades de Divergente ; Diplomados en Proyectos, Plan de Mantenimiento para Planta de Energías Renovables y se continuó con 11 Islas /Operadores de Centrales	La dotación capacitada llegó a 83 colaboradores quienes realizaron 1.894 horas de formación en el presente año.
Formación Técnica	Malla de Especialistas	Tiene como objetivo diseñar e implementar una malla de formación, que permita potenciar el talento a nivel de especialistas, con el fin de asegurar que la Compañía cuente con las capacidades tanto técnicas como de gestión, necesarias para el desarrollo actual y futuro del negocio.	Dentro de este programa participaron 33 colaboradores quienes realizaron 467 horas de capacitación.

4.2.4

Beneficios

Escuchar y Contener: Asistencia psicológica gratuita y anónima para 220 personas, entre familiares de trabajadores ya sean propios o contratistas.

Tiempo Libre: Un día libre o medio día para realizarse exámenes médicos, 419 personas usaron este beneficio; un día hábil por cambio de casa.

Puntos sonrisas: Este programa fue creado como una forma de potenciar calidad de vida. Consiste en la entrega de 2.000 puntos sonrisas en el año para que los colaboradores cuenten con 2 días libres para vivir alguna experiencia positiva, como un cumpleaños, un aniversario, una graduación, etc. Los que se pueden parcializar en medios días, equivalente a 500 puntos. En 2023 se beneficiaron a más de 150 personas.

Trampolín de los sueños: Es un beneficio que entrega la Compañía al trabajador, en donde dentro de un período que va desde 1 a 3 meses, éste tiene la oportunidad de vivir algún anhelo pendiente. En el Grupo Saesa se escuchan, se presta verdadera atención a los “sueños” pendientes de las personas. Durante este tiempo, el trabajador se ausenta sin goce de sueldo, pero manteniendo todos sus beneficios. La empresa tiene la posibilidad de contratar un reemplazo de sus funciones mientras el trabajador vive esta inolvidable experiencia.

Celebraciones: Dentro de las actividades que valoran como un gran beneficio los trabajadores, porque involucra a la pareja o cónyuge son las Olimpiadas:

Las Olimpiadas se realizan durante dos días cada año, en el último trimestre en la hermosa ciudad de Pucón, dividiendo la celebración en dos jornadas para que todos o la gran mayoría de los trabajadores puedan participar. En años anteriores, la celebración se concentraba en una jornada, pero debido al crecimiento de la dotación de trabajadores y la falta de infraestructura – centro de eventos– que dé cabida para tal cantidad de personas, la mejor solución fue desarrollar las Olimpiadas en 2 días. En la cual se reconoce en una Ceremonia de Premiación por Años de Trayectoria, para quienes cumplen 20, 25, 30 y 35 años de servicio. Además, se disfruta de una fiesta de camaradería combinada con actividades deportivas, donde se reúnen casi 800 personas por día.

4.2.5

Respeto de los Derechos Humanos

El Grupo en su Política de *Compliance* comunica las normas que regulan la relación laboral entre empleadores y trabajadores, en las que se señala que el Grupo respeta plenamente la normativa que rige las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Del mismo modo, promueve la inclusión y el respeto a la dignidad de todos sus trabajadores, rechazando enérgicamente cualquier conducta contraria a ella, tales como, acoso sexual,

acoso laboral, actos de discriminación basados en motivos raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad y origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. En este sentido, se contrata, selecciona, capacita y remunera a sus trabajadores en función de los méritos, experiencia y otros criterios de índole laboral aceptados legalmente, desestimando discriminaciones arbitrarias o prácticas no inclusivas, según se indicó en el párrafo anterior.

4.2.5.1

Procedimientos para prevenir y gestionar el acoso laboral y sexual

Uno de los principales focos de la Política de Diversidad e Inclusión de Grupo Saesa es la no discriminación arbitraria. Este documento establece que los trabajadores son tratados y evaluados en función de sus habilidades y destrezas, personales y profesionales, en todas las decisiones relativas al vínculo laboral. Asimismo, establece que cada trabajador debe respetar las políticas, procedimientos, protocolos y directrices internas, durante el desempeño de sus funciones y en su comportamiento cotidiano. El Grupo Saesa no tolera el acoso ni el hostigamiento en ninguna de sus formas. Rechaza 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, cuenta con canales de denuncia, a través de los cuales cualquier trabajador (propio o contratista), o incluso terceros ajenos, pueden reportar situaciones que vulneren la normativa interna, las leyes, regulaciones y los principios éticos.

4.2.5.2

Relaciones laborales

La existencia y relación con los sindicatos es clave para avanzar en el propósito de brindar energía para todos los clientes de la compañía y el país. La relación con los sindicatos se basa en un vínculo de confianza, que ha permitido avanzar hacia un trabajo estratégico y colaborativo. Por ello, durante 2023, el Grupo continuó impulsando mesas de trabajo, las que han permitido planificar y abordar diversos desafíos, entre otros: la política de reemplazo y el bono de responsabilidad por manejo de maquinaria pesada. Además, en 2022, se inició un nuevo convenio colectivo, que se cerró anticipadamente en septiembre de 2021. Al cierre del ejercicio 2023, el Grupo Saesa cuenta con cinco sindicatos, organizados en las principales empresas y que representan el 70% de la dotación total de trabajadores.



4.3

Salud y seguridad laboral

NCG 461: 5.6 Seguridad Laboral

La seguridad de los trabajadores directos y de sus empresas contratistas es un valor intransable para el Grupo Saesa. El riguroso camino a la excelencia, el desafío de contar con lugares de trabajo libres de accidentes y enfermedades profesionales es una permanente motivación en la Compañía que nos exige actuar con agilidad e innovación para reformular las iniciativas en materias de seguridad. Sin duda, el trabajo mancomunado desarrollado con las distintas empresas colaboradoras ha permitido resguardar de mejor forma la vida y salud de las personas, generando conductas al interior de la Compañía que permiten un seguro funcionamiento de la operación.

4.3.1

Gobernanza de la gestión de salud de seguridad ocupacional

La prioridad del quehacer diario es el cuidado de las personas, tanto de los trabajadores directos, como de quienes laboran en las empresas contratistas. Por ello, la Compañía se esfuerza cada día por mantener un lugar de trabajo libre de accidentes y de enfermedades ocasionadas por el desempeño profesional. Durante el 2023, el foco ha estado en proteger a los trabajadores en sus labores diarias. Con este objetivo, se ha desarrollado un conjunto de planes y acciones en todos los niveles, incorporando a la tecnología como un aliado para generar soluciones que impulsen la excelencia operacional y la consolidación de una cultura preventiva en seguridad.

4.3.1.1

Estructura organizacional del área

Actualmente la Gerencia cuenta con un amplio equipo de profesionales, emplazados en las distintas zonas de operación de la Compañía, lo cual permite una bajada uniforme de la estrategia, intensificando la cultura en materias de seguridad.

4.3.1.2

Monitoreo y control del Directorio

Mensualmente se genera un reporte al Directorio, el cual incluye el detalle de los indicadores de frecuencia y gravedad, los hechos relevantes y principales preocupaciones.

Además, existe un reporte estructurado que se trabaja con la Gerencia de Gestión y Riesgos, el cual incluye el avance de los planes de acción sobre los principales riesgos estratégicos y que se encuentran bajo la responsabilidad de la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional.

4.3.1

Gestión

4.3.2.1

Comités Paritarios

Actualmente en el grupo Saesa existen 10 Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, los que se encuentran geográficamente distribuidos en todos los procesos de la del grupo Saesa.

Su principal labor es contribuir a impulsar una cultura de seguridad, mediante el desarrollo de actividades preventivas, además de participar en las investigaciones de accidentes y evaluación de procesos, entre otras acciones.

Cada comité está integrado por 12 colaboradores (6 nominados por la empresa y 6 elegidos por los trabajadores), y todas las decisiones acordadas son completamente autónomas y respetadas por la Compañía.

4.3.2.2

Método de Aseguramiento de Control de Riesgos Operacionales

Por medio del Método de Aseguramiento del Control de Riesgos Operacionales, MACRO (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional), la Compañía identifica los riesgos críticos asociados a los procesos, generando matrices de riesgos, planes y programas preventivos para mitigar y precaver la ocurrencia de incidentes que afecten a los trabajadores directos y contratistas.

El foco de este modelo ayuda a establecer un método sistemático para identificar, eliminar, mitigar o contener incidentes en la Compañía, lo anterior se consigue mediante los distintos ejes de mejoramiento. Cabe destacar que el 80%, aproximadamente, de las actividades se encuentran centradas en la prevención de accidentes graves y fatales.

4.3.2.3

Regla de Tolerancia Cero

En el Grupo Saesa todo trabajador que no se sienta debidamente capacitado o no esté debidamente equipado para el desarrollo de sus labores, tiene la obligación de informar esta situación a su supervisor. Asimismo, tiene el derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

4.3.2.4

Esquema Preventivo para Proyectos de Transmisión

Por otra parte, el Grupo Saesa cuenta con un modelo y esquema preventivo para proyectos, principalmente, aplicado en los proyectos de transmisión del Grupo Saesa, modelo que considera los siguientes elementos:

- 1.- Modelo de Alineamiento Estratégico (MAE) que recoge las acciones y requerimientos principales para las empresas constructoras.
- 2.- Plan garantizado de prevención de lesiones graves y fatales.
- 3.- Implementación de estándares y normas de fatalidades específicas en el proyecto.
- 4.- Por último, la constitución y sesión permanente de un comité de riesgos, distinto al comité paritario de la faena.

Finalmente, este modelo altamente especializado en obras de gran envergadura ha contribuido a la seguridad de las personas que participan activamente en estos proyectos.

4.3.2.5

Reconocimientos

En 2023, la Mutual de Seguridad distinguió a los Comités Paritarios de Saesa y Frontel de Osorno, Frontel de Temuco, Saesa de Puerto Montt y Saesa de Valdivia por su destacada gestión en seguridad y salud en el trabajo.

4.3.2.6

Iniciativas destacadas

El Grupo Saesa cuenta con un Modelo Conductual, que potencia la cultura de seguridad, promoviendo instancias de aprendizaje en esta materia. Entre ellas, se destacan:

- Jornadas preventivas presenciales y virtuales;
- Liderazgo visible y en terreno a través de la concurrencia de los ejecutivos a las zonas donde se ejecutan las operaciones;
- Revisión de los resultados de seguridad con sus empresas contratistas de forma trimestral.
- Ampliados de comités paritarios;
- Capacitaciones en distintos ámbitos, como la Escuela de Linieros;
- Instancias de revisión en materia de seguridad con gerentes y dueños de empresas contratistas, espacios que contribuyen al fortalecimiento del propósito de la Empresa, orientando conductas seguras en los trabajadores.

Para fortalecer las competencias técnicas de los trabajadores, el Grupo Saesa cuenta con un Laboratorio Móvil de Riesgos Eléctricos MT/BT, iniciativa pionera en Chile y en la industria eléctrica, que contribuye al desarrollo de competencias laborales a través de la práctica y simulación de fenómenos eléctricos. Las experiencias con este laboratorio también permiten sensibilizar y educar en los riesgos inherentes al proceso.

En este mismo ámbito, este año se pusieron en marcha dos consolas de entrenamiento para la capacitación en trabajos con líneas energizadas. Estos equipos, provenientes de Estados Unidos, son los primeros que se utilizan en Chile y representan un significativo avance en el entrenamiento de las personas, eliminando el riesgo de accidente eléctrico y con nula exposición a corrientes letales.

En 2023, se logró avanzar en autogestión de las empresas contratistas en materias de seguridad, llevándose a cabo una serie de iniciativas en el marco del “Plan Contratistas 2.0”, el cual contempla los siguientes siete ejes de acción: Seguridad, Procesos Internos, Contratos, Tecnología, Personas, Gestión y Clientes. En 2024, continuarán desarrollándose estas y otras iniciativas para seguir potenciando las destrezas y habilidades de los colaboradores de la Compañía.

La incorporación de inteligencia artificial en los procesos de la Compañía, se materializó en 2023 a través de la implementación del software FYLD que permite mejorar el proceso de evaluaciones de riesgos en terreno. Se trata de una plataforma digital que transforma automáticamente secuencias de video y audio en flujos de trabajo en tiempo real, evaluaciones de riesgos visuales y paneles de análisis, todo lo anterior, permite optimizar la interacción entre el terreno y la línea de supervisión.

Durante el año pasado también se reforzó la seguridad corporativa de la Compañía, es así como se modernizaron los sistemas de control de acceso de edificios y oficinas del Grupo SAESA, para mejorar el control de ingreso del personal a las instalaciones. Asimismo, se están implementando los sistemas de control de cámaras de televigilancia para las subestaciones de STM, permitiendo su integración en el centro de monitoreo del Grupo SAESA, homologando el actual estándar de seguridad.

4.3.2.7

Capacitaciones

En 2023, el área de formación técnica amplió su dotación de instructores, desplegando su presencia en cada una de las zonas del Grupo SAESA, dando una respuesta ágil, oportuna e inmediata a los requerimientos de capacitación técnica a los distintos colaboradores de la Compañía, impactando positivamente con un notable incremento de las horas de capacitación entregadas.

Entre los hitos más relevantes en este ámbito, destacamos los siguientes:

- La incorporación de un instructor externo, experto en proceso forestal, que, Desde mayo de 2023, ha contribuido significativamente a mejorar las competencias técnicas y de seguridad del personal que se desempeña en el proceso de mantenimiento de faja eléctrica de la Compañía.
- La creación del CEAT (Centro de Entrenamiento y Aprendizaje Técnico), donde capacitamos y entrenamos al personal propio y de sus empresas contratistas. En este centro otorgamos el sello CEAT, dirigido a las empresas contratistas del Grupo Saesa, que distingue a



las empresas que entregan formación laboral a sus trabajadores en el ámbito técnico y de seguridad. El sello CEAT también reconoce la capacidad interna del proceso formativo y de aprendizaje de cada empresa, así como sus estándares de calidad en el desarrollo de sus programas, sus planes de capacitación y el avance de sus colaboradores. Lo anterior incluye:

- La habilitación y aprovechamiento continuo de los Centros de Entrenamientos del Grupo Saesa, los cuales se encuentran emplazados en localidades estratégicas a lo largo de la zona de concesión. Estos centros permiten evaluar, desarrollar y potenciar el aprendizaje teórico y práctico de los trabajadores, replicando estaciones de trabajo de tamaño real y a escala del sistema eléctrico.
- A través de un proceso de modernización y fortalecimiento en la formación técnica y de seguridad, se ha trabajado en la implementación de un modelo de diseño instruccional, en la construcción de la ruta de aprendizaje, así como en diferentes planes estandarizados en metodología, incluyendo los contenidos y control de la gestión.

Otro importante hito en materia formativa fue la inauguración de una amplia y moderna sala de capacitación en Barro Blanco, Osorno, dotada de una innovadora tecnología audiovisual, que permite una mejor enseñanza y aprendizaje de los contenidos que se entregan a los colaboradores de la Compañía. Esta sala ha posibilitado la independencia en la gestión de las capacitaciones, transformándose en una herramienta invaluable para el desarrollo personal y profesional de los colaboradores del Grupo Saesa.

Durante el ejercicio 2023, se realizaron más de 3.500 jornadas de capacitación, entregando un total de 29.445 horas de capacitación al personal tanto interno como externo.

Instancias de capacitación y formación en seguridad

Jornada de concientización

Durante el año se realizaron jornadas de concientización

en materias de seguridad, las que fueron emitidas vía *streaming* y donde se logró la interacción de los equipos de trabajo a lo largo del país, los que se dedicaron a analizar los focos críticos de las incidencias.

Diplomado en seguridad y gestión de riesgos eléctricos

Esta certificación tiene como fin potenciar y reforzar los aspectos de competencias profesionales en favor 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 de potenciar y reforzar sus habilidades y destrezas en el cuidado de las personas.

Los consejos “Del profe”

Buscando nuevos métodos de aprendizaje, más dinámicos, didácticos y efectivos, se han creado distintos videos acerca de temas críticos para la operación, facilitando el aprendizaje de competencias y estimulando la participación de los trabajadores.

Escuela de Linieros

Este proyecto 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 necesarios, junto con las habilidades requeridas para el cargo.

Formación Sistemas Aislados:

Capacitación dirigida a trabajadores del área de generación y distribución eléctrica de zonas aisladas (Archipiélago de Chiloé, Isla Santa María, Ayacara en provincia de Chaitén, Isla Huicha en Archipiélago de Islas Huichas, etc) para fortalecer las competencias técnicas y de seguridad que contribuyan a un mejor desempeño de la continuidad del suministro eléctrico y relacionamiento hacia los clientes.

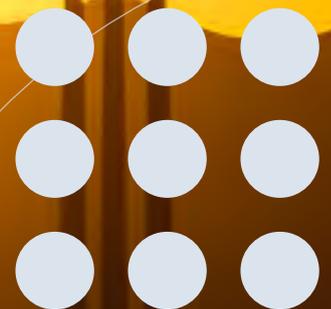
Programa para supervisores

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





5 Vinculación con otros grupos de interés



5

Vinculación con otros grupos de interés

5.1

Comunidad

Relacionamiento Comunitario

NCG 461: 3.7) i)

Proyecto Inclusión Energética

El Programa Inclusión Energética tiene como objetivo mejorar el acceso equitativo a servicios energéticos de calidad, para disminuir las brechas de la pobreza energética existentes en el país, a través de la identificación de oportunidades e implementación de acciones que permitan optimizar las condiciones energéticas de los hogares de la Región Metropolitana. La Sociedad se hizo partícipe de esta iniciativa público – privada en su versión 2023, en la población Aurora de Chile, en la comuna de Cerro Navia. El proyecto cuenta con la participación de la ONG EGEA, EBP Chile, la Red de la Pobreza Energética, la Municipalidad de Cerro Navia, STM y Enel Distribución.

El proyecto comenzó con un diagnóstico de pobreza energética, que permitió identificar oportunidades de mejoras para 53 familias de la Población Aurora de Chile, equivalente a un total de 200 beneficiarios. Dentro de las mejoras que la Sociedad ha destaca el recambio de electrodomésticos, entrega de equipos de calefacción eficientes, arreglos en conexiones

eléctricas peligrosas e instalación de paneles solares para agua caliente. Adicionalmente, al finalizar el proceso la Sociedad realizará talleres relacionados con eficiencia energética y energías renovables con el objetivo de orientar a las personas hacia un consumo eléctrico responsable.

Con el término de la ejecución del proyecto, se espera generar un ahorro aproximado del 10% en el consumo de energía de las viviendas beneficiadas, reducción de las emisiones de CO₂ gracias a la promoción de energías renovables y eficiencia energética, además de nuevas oportunidades laborales con enfoque de género.

Recuperación Espacio Lo Duarte – Cerro Navia

Durante 2023, la Sociedad inició la recuperación de un espacio público sostenible para los vecinos de Cerro Navia en el sector de Lo Duarte, específicamente de los 340 m² que son parte de uno de los muros externos de nuestra subestación eléctrica Cerro Navia y que colinda con los vecinos de ese sector. Los trabajos los realizamos en conjunto a la comunidad, Fundación mi Parque y el Municipio de Cerro Navia, permitió recuperar y complementar la intervención social del sector realizada en 2022, permitiendo a la comunidad recuperar un espacio público abandonado.



Gestión Ambiental

Recuperación de aguas

Durante 2023, la Sociedad realizó la recuperación de las aguas grises de algunos proyectos de mantenimiento mayor en las subestaciones eléctricas de la Región Metropolitana. Esta iniciativa tiene como objetivo filtrar las aguas utilizadas en las duchas de las obras y reutilizarlas para el riego de las áreas verdes de la instalación o para la humectación de las zonas de trabajo y así disminuir el polvo en suspensión. Durante 2023 se logró recuperar un total de 2.253 m³ de agua proveniente de las subestaciones Los Dominicos, Chacabuco, San Bernardo y Pajaritos, adicionalmente esta agua recuperada permitió el riego de un total de 42 árboles y arbustos.

Recuperación sostenible de la materia orgánica

La Sociedad realizó la gestión de la materia orgánica proveniente de las podas provenientes del mantenimiento de las líneas de forma sostenible, por medio de gestores de residuos autorizados para generación de biomasa, biofiltros o compostaje. Durante 2023 se recuperaron 253 toneladas de material orgánico lo que evitó la emisión de aproximadamente 1 toneladas de CO₂ a la atmosfera.

Instalaciones de faena sostenibles

Esta iniciativa fue implementada durante las obras de mantenimiento mayor en las subestaciones eléctricas Quilicura, Pajaritos y San Bernardo. Estas instalaciones sostenibles tienen como objetivo mejorar la gestión ambiental de las instalaciones de faena y la relación con la comunidad, a través de la implementación de filtros para la reutilización de aguas de las duchas, reutilización de las maderas para la construcción de zonas de descanso para los trabajadores, reciclaje de botellas y la implementación de puntos limpios en las obras. Con esta iniciativa se reutilizaron 340 kg de madera en la construcción de zonas de descanso, recuperación 2.253 m³ de agua, dispusimos en puntos limpios 166 kg de residuos y logramos realizar el riego de 42 árboles. Adicionalmente se reforzó la conciencia ambiental de los trabajadores con la difusión de noticias ambientales enfocadas en reforzar el cuidado y la protección del medio ambiente durante las obras y se dispuso la información de bodegas de residuos y sustancias peligrosas en formato digital, al cual los trabajadores pudieron acceder por medio un código QR disminuyendo el consumo de papel.









5.2

Gestión de proveedores

NCG 461: 5.9, 7.1

Los procesos de adquisición contribuyen a una cadena de suministro resiliente, pensando en mitigar los riesgos desde la perspectiva de la continuidad operacional, fomentando la innovación y compartiendo los valores y objetivos de la Sociedad con los proveedores, quienes así se convierten en facilitadores del logro de los objetivos de la Compañía. Esta cadena de suministro gestiona e integra con sus proveedores etapas, que comprenden la selección de proveedores, los procesos de licitación y contratación, y la gestión de contratos, contando para ello con un proceso de calificación de proveedores en el que participan diversas áreas según el tipo de proveedor y el tipo de servicio o producto entregado. Antes de que comience el proceso de adquisiciones, se verifica que los proveedores potenciales que pretenden participar en los procedimientos de adquisiciones estén alineados con la visión estratégica y las expectativas de la Sociedad en todos los aspectos.

5.2.1

Política de Subcontratación

La Sociedad cuenta con un sistema de evaluación de contratistas a fin de instalar un proceso de mejora continua. Se divulga tabla con servicios evaluados, notas y plan de acción acorde al resultado.

5.2.2

Concentración de proveedores y clientes

Proveedores

Durante el ejercicio 2023, la Compañía registra dos proveedores que concentran de forma individual más del 10% de las compras totales al cierre del período.

Clientes

Durante el ejercicio 2023, la Compañía registra 1 cliente que concentra de forma individual más del 10% de los ingresos totales al cierre del período.



5.3

Relación con las partes interesadas y público en general

NCG 461: 3.1 v) Intereses de los Grupos de Interés, 3.7 i)

Grupo de interés	Responsables	Canales	Importancia para el Grupo Saesa
Reguladores y autoridad	La interacción con este grupo de interés se aborda, desde distintas áreas del Grupo Saesa y de la Empresa, en función del objetivo, situación que genere esta vinculación. En este contexto no existe un responsable en particular.	<ul style="list-style-type: none"> - Reuniones con la autoridad en el marco de los diferentes procesos regulatorios y normativos periodicos. - Reuniones Somos Vecinos con concejos municipales. - Correos electrónicos. - Memorias e información corporativa en la web. - Redes sociales corporativas. - Mailings e informativos. - Comunicados y notas de prensas. - Canal de Denuncias. 	<ul style="list-style-type: none"> - Publicación transparente la gestión. - Pago de impuestos proporcionales a las actividades económicas. - Despliegue de medidas de prevención en términos de Compliance. - Aplicación y supervisión del cumplimiento de los códigos y normas internos, especialmente el Código de Ética, Modelo de Prevención de Riesgos Penales, entre otros.
Sociedad Civil	La interacción con este grupo de interés se aborda, desde distintas áreas del Grupo Saesa y de la Empresa, en función del objetivo, situación que genere esta vinculación. En este contexto no existe un responsable en particular, no obstante la centralización está en: las Gerencias zonales y la Gerencia de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad a través de sus equipos de relacionamiento.	<ul style="list-style-type: none"> - Programas sociales y medioambientales dirigidos a la comunidad. - Participación ciudadana anticipada frente a proyectos. - Reuniones permanentes y relacionamiento comunitario. - Integración de mesas de diálogo. - Canal de denuncias anónimas. - Programa Somos Vecinos Radio - Memorias financieras y Reporte de sostenibilidad. - Sitio web. - Redes sociales corporativas - Mailings e informativos. - Comunicados y notas de prensas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer espacios de colaboración con las principales organizaciones cívicas para mejorar nuestros resultados en materia de sostenibilidad y aplicar soluciones eficaces y eficientes. - Compartir buenas prácticas y avances con organizaciones académicas, para que puedan elaborar estudios de casos que analicen nuestros avances, retos y oportunidades. - Aprovechamiento de diversos canales de comunicación para promover el diálogo abierto y el debate sobre las repercusiones de la actividad empresarial y la estrategia corporativ. - Divulgación transparente de nuestros resultados en materia financiera y de sostenibilidad, avances, retos, oportunidades y aspiraciones.



Grupo de interés	Responsables	Canales	Importancia para el Grupo Saesa
Clientes y usuarios finales	La interacción con este grupo de interés se aborda, desde distintas áreas del Grupo Saesa y de la Empresa, en función del objetivo, situación que genere esta vinculación. En este contexto no existe un responsable en particular, no obstante la centralización está en la Gerencias a cargo de la relación con clientes.	<ul style="list-style-type: none"> -Encuestas de satisfacción. - Reuniones Somos Vecinos presenciales - Visita en terreno -App móvil, sucursal virtual, centro de atención telefónica, oficinas atención integral. -Programa Somos Vecinos Radio -Canal de denuncias anónimas. -Memorias financieras y Reporte de sostenibilidad. -Sitio web. -Redes sociales corporativas -Mailings e informativos. -Comunicados y notas de prensas 	Para el Grupo Saesa los clientes están al centro de su gestión, conocer sus expectativas y su experiencia es relevante para responder adecuadamente a estos requerimientos.
Comunidad Financiera	La interacción de este grupo está centrada en la Gerencia de Finanzas en particular en el Área de Relación con Inversionistas.	<ul style="list-style-type: none"> -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. -Redes sociales corporativas -Mailings e informativos. -Comunicados y notas de prensas 	
Colaboradores y contratistas	La interacción de este grupo es amplia y depende del sub grupo en general está centrada en la Gerencia de Finanzas.	-inTV, inForma, plataformas Mund	- Promover la igualdad de acceso a las oportunidades.
		Saesa y Facilita, Yammer, WhatsApp,	Ofrecer trabajo flexible, permisos parentales retribuidos y tiempo de voluntariado.
	Gerencia de Personas; Gerencia de Explotación; Gerencia Adm y Finanzas; Gerencia SSO.	-App Saesa Salud.	-Sensibilizar sobre la salud mental y apoyar el bienestar de los empleados a través de una serie de programas e iniciativas.
		<ul style="list-style-type: none"> -Ceremonias virtuales y presenciales, videos motivacionales, ampliados. -Paneles de control en zonales y reuniones periódicas de los equipos de trabajo. -Evaluación de clima y compromiso. -Canal de denuncias anónimas. -Memorias financieras y Reporte de sostenibilidad. -Sitio web. -Redes sociales corporativas -Mailings e informativos. -Comunicados y notas de prensas 	

Grupo de interés	Responsables	Canales	Importancia para el Grupo Saesa
Medios de prensa	- Gerencia de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad a través de sus encargados de comunicaciones.	-Reuniones Somos Vecinos	Para el Grupo Saesa es relevante mantener un diálogo continuo con los medios de prensa.
	- Gerencias zonales y otras gerencias a través de sus voceros autorizados	- Entrevistas	
		-Programa Somos Vecinos Radio -Canal de denuncias anónimas. -Memorias financieras y Reporte de sostenibilidad. -Sitio web. Redes sociales corporativas -Mailings e informativos. -Comunicados y notas de prensas.	

5.3.1

Relación con inversionistas y bonistas

NCG 461: 3.7 ii, ii y iv

El Grupo Saesa está comprometido con la transparencia de la información y la comunicación con sus inversionistas y el mercado de capitales en general. En el ámbito de la comunicación, tiene como objetivos la alineación de sus intereses con los de sus accionistas, bonistas, y la creación de valor a largo plazo y la rentabilidad sostenible, así como se ocupa de mantener la confianza a largo plazo del mercado de capitales y de la sociedad en general, en este contexto proporciona a los inversionistas la información que es acorde con sus expectativas y está alineada con su cultura corporativa y sus valores se comunica con ellos de forma continua. El Grupo considera que los principios de comunicación deben regir de igual modo la comunicación en todo aquello que resulte procedente con todos los inversionistas,

Entre los principios generales en la comunicación están:

La protección de derechos e intereses de todos los inversionistas, facilitando el ejercicio de sus derechos, la transmisión de información a estos y la creación de oportunidades para que participen en el gobierno corporativo de manera efectiva;

Igualdad de trato y no discriminación, el Grupo Saesa entrega el mismo trato a todos los inversionistas.

Fair disclosure. El Grupo se ocupa y vela por que toda la información entregada a los inversionistas sea divulgada de una manera transparente, veraz y simétrica, teniendo en cuenta el principio de fair disclosure.

Cumplimiento de las disposiciones legales y las normas con las autoridades reguladoras o supervisoras competentes.

El Grupo Saesa cuenta con un área de Relación con Inversionistas compuesta por un encargado de Relación con Inversionistas que está a cargo de velar por la divulgación oportuna de información relevante, transparente y de calidad al mercado sobre los principales temas financieros, estratégicos y operacionales de la Compañía.

La Sociedad ha puesto a disposición de los inversionistas una sección especial, denominada "Inversionistas" en su página web corporativa (<https://web.gruposaes.cl/web/guest/home-inversionistas>) con el objetivo de divulgar los documentos considerados de mayor interés tales como presentaciones corporativas y de resultados, memorias anuales, análisis razonados y estados financieros. El área de Relación con Inversionistas está disponible para atender cualquier requerimiento sobre la Compañía, ya sea en español o inglés.

5.3.2

Afiliación a gremios, asociaciones u organizaciones

NCG 461: 6.1 iv

- Transmisoras de Chile







6 Otra información Corporativa



6

Otra información Corporativa

6.1

Documentos constitutivos y objeto social

6.1.1

Documentos Constitutivos

La Sociedad se constituyó mediante escritura pública de fecha 29 de junio de 2022, en la Notaría de Santiago de don Iván Torrealba Acevedo, bajo el repertorio número 13.196-2022. Un extracto autorizado de la escritura de constitución fue inscrito a fojas 55.544 número 24.628 del Registro de Comercio del Conservador de Bienes Raíces de Santiago correspondiente al año 2022 y se publicó en el Diario Oficial con fecha 14 de julio del mismo año.

6.1.2

Objeto Social

Objeto: El objeto de la Sociedad será la construcción, operación y mantenimiento de instalaciones de transmisión o transporte de energía eléctrica; la explotación, desarrollo y comercialización de sistemas eléctricos, de su propiedad o de terceros, destinados a

la transmisión y transformación de energía eléctrica y la prestación de servicios, fabricación, comercialización de equipos y materiales, y ejecución de obras, relacionados con los objetos señalados anteriormente o necesarios para su operación y desarrollo.

6.2

Factores de Riesgo

Riesgos relacionados con el negocio

Riesgo de incumplimiento en sus obligaciones de pago y pago de dividendo

Los flujos de caja y la capacidad de la Sociedad para cumplir con sus obligaciones financieras, depende, en gran medida, de su desempeño financiero. La capacidad de la Sociedad para pagar dividendos dependerá de sus ganancias, de las necesidades de sus negocios, y puede verse restringida por sus obligaciones con los acreedores, así como cualquier restricción contractual o legal vigente en ese momento.

Un mal desempeño financiero podría impedir a la Sociedad pagar dividendos y cumplir con sus obligaciones financieras. En este último caso, los acreedores afectados por el no pago podrían exigir el término anticipado del financiamiento, lo que podría generar un efecto material adverso en los resultados financieros de la Sociedad.

Riesgo de no alcanzar los resultados esperados con la estrategia actual

La Sociedad implementa distintas acciones con la finalidad de alcanzar sus objetivos y estrategias de negocio. El éxito a largo plazo de la estrategia está sujeto a riesgos significativos, incluidos los escenarios económicos adversos; dificultades para encontrar empleados y retrasos en la implementación de la estrategia, entre otros, lo que podría generar un efecto material adverso en los resultados financieros de la Sociedad.

Riesgo de no realizar adquisiciones adecuadas, o de no poder integrar exitosamente los negocios que la Sociedad adquiere

La Sociedad puede realizar operaciones de adquisición que le permita ampliar sus operaciones, y aumentar su participación de mercado. Sin embargo, la Sociedad no puede asegurar que la adquisición de empresas resulte



en un éxito. Al contrario, es posible que estas adquisiciones fracasen en última instancia o que resulten en un proceso costoso y prolongado, retrasando o dificultando la integración de sus operaciones.

Una vez completado el proceso de adquisición, es posible que la Sociedad deba asumir costos inesperados por la operación u obtenga beneficios menores de los proyectados, lo que podría afectar negativamente a los resultados financieros de la Sociedad.

Riesgo de financiamiento

La Sociedad está expuesta a no obtener los fondos necesarios para sus proyectos en desarrollo o en construcción. Igualmente, es posible que no pueda refinanciar la deuda en términos beneficiosos para la Sociedad. En ausencia de tal refinanciamiento, la Sociedad podría verse obligada a liquidar activos a precios desfavorables para poder pagar sus deudas.

Riesgo de atraso o de sobrecostos en la construcción de los proyectos

La construcción y puesta en marcha de centrales eléctricas podrían sufrir retrasos significativos o incluso paralizarse, lo que tendría como consecuencia generar una desviación importante del costo estimado inicial debido a un cambio en los plazos y estimación de gastos.

Dentro de los motivos que podrían generar un retraso, están, entre otros:

- Retraso en la obtención de los permisos de los reguladores;
- Hallazgo arqueológico en el sitio de construcción;
- Aumento en los precios y/o escasez de equipos, materiales o mano de obra;
- Accidentes o errores humanos.

El desvío de los costos inicialmente estimados podría ser tal que, en algunos casos, el proyecto podría resultar comercialmente inviable. La Sociedad podría tomar la decisión de abandonar el proyecto, incurriendo en pérdida los gastos ya asumidos y el cobro de instrumentos de garantía.

Riesgo reputacional en la construcción de los proyectos

La construcción de un nuevo proyecto puede generar la oposición de una comunidad local, lo que podría afectar negativamente a la reputación de la Sociedad o dar lugar a posibles juicios.

Cualquier daño a la reputación podría ejercer una presión en las autoridades normativas, y llevar eventualmente a que la Sociedad abandone los proyectos en construcción, lo que podría afectar negativamente los resultados financieros de la Sociedad.

Riesgo de seguridad cibernética e integridad de datos debido a vulnerabilidades en los sistemas de TI, o ataques externos a estos sistemas.

Los sistemas de tecnología están sujetos a interrupciones o fallas, y también están vulnerables a ataques externos, lo que podrían afectar la confidencialidad de los datos de los clientes.

Si bien la Sociedad toma medidas preventivas para evitar estas situaciones, no es posible garantizar que sus sistemas y procedimientos de respaldo actuales funcionen satisfactoriamente en caso de una emergencia y/o que está totalmente protegida de intentos de ataques externos.

Cualquier daño o interrupción de este tipo podría tener un efecto adverso, dejando inhabilitado los sistemas para pagar a los proveedores y/o empleados, por ejemplo, o incluso atender los requerimientos de los clientes. En una contingencia extrema, podría afectar la operación de las instalaciones. Estas situaciones podrían implicar costos adicionales considerables para la Sociedad, incluyendo multas, costos de reparación, gastos adicionales en materia de seguros, costos judiciales, de notificación y subsanación para los clientes.

Riesgo de pérdida de los conocimientos del personal del Grupo Saesa

La Sociedad está expuesta al riesgo de perder conocimientos críticos y que sea difícil reemplazar al personal clave que se va, y atraer y retener nuevo personal, con las habilidades y la experiencia adecuadas, lo que podría tener un efecto adverso en sus operaciones.

Riesgo de un aumento significativo de los gastos operacionales

La Sociedad se esfuerza por optimizar sus gastos operacionales, pero se enfrenta al aumento de los gastos operacionales como consecuencia del incremento de los costos de los materiales y la mano de obra, además de otros factores asociados a los cambios en las condiciones meteorológicas. Estos factores podrían incrementar de manera sustancial los gastos operacionales, lo que podría afectar a la rentabilidad de la Sociedad.

Riesgo de estar involucrado en diversos litigios

La Sociedad puede estar expuesta a demandas u otros procedimientos judiciales que podrían tener desenlaces desfavorables. Para mitigar este riesgo, la Sociedad realiza provisiones por aquellas contingencias que podrían generar una obligación. La provisión se realiza teniendo en consideración la mejor información disponible en la fecha de la emisión de los presentes Estados Financieros Consolidados, que incluye a la mayoría de los sucesos y las circunstancias que concurren a la valorización de esta. Cabe mencionar que la Sociedad y sus filiales cuentan con cobertura de seguros para juicios de tipo civiles extracontractuales (incendios, muerte, lesiones, daños a terceros, entre otros) con deducibles que fluctúan entre UF 0 a UF 2.500. Para los casos en que la Administración y los abogados de la Sociedad y de sus filiales han estimado que se obtendrán resultados favorables, o que los resultados son inciertos y los juicios se encuentren en trámite, no se han constituido provisiones.

Riesgos relacionados con la industria eléctrica

Riesgo de multas debido a fallas operacionales o infracciones normativas

El negocio eléctrico opera en un mercado regulado y la