



**GENERADORA  
METROPOLITANA**

Una empresa AME y EDF

# REPORTE SOSTENIBILIDAD

# 2022

Los Mejores  
Lugares  
para Trabajar™

Great  
Place  
To  
Work.

CHILE  
2021



# Índice de contenidos

## NUESTRO MENSAJE A LA SOCIEDAD

### QUIÉNES SOMOS

2022 en cifras consolidadas	7
Hitos 2022	8
Acerca de GM	10
Nuestra historia	12
Nuestro propósito	14
¿Dónde estamos?	15
Gobierno Corporativo y Estructura Organizacional	16
Nuestros grupos de interés	19
Membresías y asociaciones	20

### QUÉ HACEMOS

Nuestra creación de valor	22
Nuestros clientes	23
Nuestras centrales	24
Nuestros proyectos	26
Innovación	28
Estrategia Corporativa de Sostenibilidad	30

### DESEMPEÑO ECONÓMICO Y GOBERNANZA

Cifras y finanzas	36
Ética, cumplimiento y DD.HH.	37
Gestión de riesgos	41

### DESEMPEÑO SOCIAL

Nuestro equipo	46
Nuestra cultura	47
Relaciones laborales	50
Desarrollo de talento	51
Salud y seguridad laboral de nuestro equipo, contratistas y proveedores	54
Comunidades	58
Cadena de suministro	61

### DESEMPEÑO AMBIENTAL

Gestión energética	64
Gestión de emisiones	66
Gestión de residuos	69
Gestión del agua	70
Gestión de impacto en nuestra biodiversidad	71

### ACERCA DE ESTE REPORTE

Alcance	74
Metodología	75
Materialidad	76
Temas materiales y matriz de materialidad	77
Índice de contenidos GRI	78

### ANEXOS

# GLOSARIO DE SIGLAS Y ABREVIATURAS

ASG	Ambiental, Social y de Gobernanza
BTU	British Thermal Unit
CEME1	Central Eléctrica María Elena 1
CEN	Coordinador Eléctrico Nacional
DLN	Dry Low NOx
EPP	Equipamiento de Protección Personal
GEI	Gases de Efecto Invernadero
GNL	Gas Natural Licuado
GRI	Global Reporting Initiative
GWh	Gigawatt hora
IST	Instituto de Seguridad del Trabajo
KPI	Key Performance Indicators
kW	Kilowatt
kV	Kilovolt
MA	Medio Ambiente
MIPER	Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos
ML	Megalitros
MWh	Megawatt hora
OAL	Organismo Administrador de la Ley
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
PRSO	Prevención de Riesgo y Salud Ocupacional
RCA	Resolución de Calificación Ambiental
REPECS	Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas
RM	Región Metropolitana
SEA	Servicio de Evaluación Ambiental
SGIIE	Sistema de Gestión de Integridad de Instalaciones Eléctricas
SIC	Sistema Interconectado Central
SSO	Salud y Seguridad Ocupacional
USD	Dólares Americanos

# NUESTRO MENSAJE A LA SOCIEDAD

[GRI 2-22]



Tengo el gran honor de presentar este primer reporte de sostenibilidad de Generadora Metropolitana. Fue un trabajo arduo y de gran reflexión, donde nuestro objetivo fue comunicar de forma clara, transparente y concisa el impacto que tiene nuestra empresa en la sociedad y la gestión que realizamos día a día en nuestras centrales, proyectos y con nuestras comunidades.

Realizar un reporte de este tipo, a solo cinco años desde que se fundó nuestra empresa, es un gran logro. Estamos muy orgullosos de haber podido integrar los componentes sociales, ambientales y económicos en un solo documento, de forma objetiva y cumpliendo con los estándares internacionales del Global Reporting Initiative (GRI).

Estos cinco años hemos tenido grandes cambios en Generadora Metropolitana, y el año 2022 ha sido transformador. Estamos absolutamente comprometidos con la transición energética de Chile y somos un actor clave para el avance hacia la descarbonización. En primer lugar, estamos actualmente construyendo la planta solar más grande de Chile: CEME1, con 480 MW. También iniciamos un proyecto de conversión de nuestra Central Los Vientos de diésel a gas natural, combustible más limpio y con la flexibilidad necesaria para sustentar la transición energética. Además, tenemos dos proyectos solares con almacenamiento en carpeta y con RCA aprobadas: Sol del Loa de 800 MW y La Pampina de 200 MW.

Quienes trabajamos en Generadora Metropolitana sabemos que las personas son el centro y nuestro activo más importante. Por ellos impulsamos una cultura basada en las personas y el valor que genera la diversidad, con el respeto como guía de nuestro actuar. Cuando hablamos de nuestros valores sabemos que vamos más allá de la generación de la energía.

Hoy puedo decir que estamos en una nueva etapa como empresa. Miramos el futuro con optimismo y con convicción de que estamos siendo un aporte, creciendo como empresa con sostenibilidad y entregando soluciones energéticas para mejorar la calidad de vida de las personas. Enfrentamos este 2023 con grandes expectativas y ambiciosos planes.

Diego Hollweck  
Gerente General

Generadora Metropolitana está comprometida en acompañar a nuestro país en el proceso de transición energética que se ha definido como eje de crecimiento. Esto nos desafía a que cada una de nuestras decisiones sea tomada con una visión de largo plazo, siempre comprometidos con los principios del desarrollo sostenible, además de aplicar estándares de gestión que aseguren la mejora de nuestro desempeño ambiental.

Nuestro primer reporte está sustentado en los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG). A través de estos tres ámbitos es posible evaluar los efectos de la actividad de nuestra empresa sobre el medio ambiente, las relaciones con las comunidades y definir un gobierno corporativo que garantice el cumplimiento y la transparencia de la información.

El trabajo conjunto con las comunidades y la protección del medio ambiente son algunos de los pilares estratégicos de nuestra Estrategia de Sostenibilidad que no solo nos permite vincularnos con los habitantes, sino también crecer y establecer relaciones colaborativas y de largo plazo. Nuestros pilares de inversión social nos permiten implementar iniciativas que generan relaciones beneficiosas, constructivas y transparentes, todo basado en el respeto y el entendimiento mutuo.

De los proyectos que desarrollamos con las comunidades, me gustaría destacar “Energía de Mujer”, programa que realizamos en Renca desde 2021. Este proyecto ha logrado cambiar la vida de 60 mujeres al entregarles herramientas para consolidar sus emprendimientos. Con “Ruta Sonrisas” hemos llegado a casi mil niños de enseñanza básica con atención dental primaria en tres de nuestros territorios. En María Elena, a través de diversos proyectos como la “Young Climathon” y el programa “Fortalecimiento Pymes” hemos logrado forjar una fuerte y transparente relación con los habitantes. En Cabrero también hemos alcanzado grandes logros en cuanto a eficiencia energética en la comunidad. Y, en todos los lugares donde estamos, podemos decir que hemos abierto las puertas por primera vez en la historia para que ingresen a nuestras instalaciones y conozcan nuestros estándares ambientales y operacionales de primera fuente. Un gran logro.

Nuestro compromiso es el de continuar siendo motores del desarrollo económico y mejorar la calidad de vida en los lugares donde desarrollamos nuestras operaciones y construimos nuestros proyectos. Además de enfrentar el desafío de minimizar las consecuencias del cambio climático y asegurar el desarrollo sostenible para las futuras generaciones.



Alejandra Acuña  
Gerenta de Sostenibilidad

# ¿QUIÉNES SOMOS?



## 2022 EN CIFRAS CONSOLIDADAS

### Sociales

**156**  
colaboradores

**19,6%**  
de dotación femenina

**40%**  
de las mujeres tienen cargos de jefatura

**800K**  
USD invertidos en proyectos con comunidades

### Ambientales

**4.209**  
GWh de consumo total de energía dentro de la organización

**1.128.050**  
ton CO2e emisiones de GEI (alcances 1, 2 y 3)

**1.534**  
ML de agua consumida

**11%**  
residuos valorizados

### Económicas

**750**  
MW de capacidad instalada en Chile

**639,3**  
MUSD vendidos en energía

**82,6**  
MUSD vendidos en potencia

**2.496**  
GWh vendidos por GM

**7.359.980**  
MMBTU de GNL llegó en 2022

# HITOS 2022

## Enero

- Participamos junto a otras empresas generadoras, en la implementación de un programa enfocado en el fortalecimiento y capacitación en distintos rubros, de proveedores de la comuna de María Elena.



## Marzo

- Iniciamos la segunda versión del programa "Energía de Mujer", que capacitó a 30 nuevas emprendedoras de Renca para su fortalecimiento.



## Mayo

- Recibimos nuestro primer embarque propio de GNL, con más de 160 mil metros cúbicos para uso exclusivo de GM. Gracias a un contrato con Cheniere Marketing International LLP, cada año podremos traer hasta 271 millones de metros cúbicos de gas natural.



## Febrero

- Con fecha 10 de febrero, fue aprobada la RCA de nuestro proyecto solar fotovoltaico La Pampina, ubicado en la comuna de María Elena.



## Abril

- Obtuvimos el 9° lugar en Great Place to Work 2021, en la categoría de organizaciones hasta 250 colaboradores.



## Junio

- Anunciamos la construcción de la planta solar fotovoltaica CEME1, en la comuna de María Elena.
- Dimos el puntapié inicial al proceso de reflexión y diseño de nuestra Estrategia Corporativa de Sostenibilidad.



## Julio

- Nos integramos a la Asociación de Empresas de Gas Natural (AGN).



## Septiembre

- Junto con la Municipalidad de Renca y la Corporación Municipal La Fábrica, firmamos un plan trienal de inversión en la comuna: un convenio de colaboración y cooperación a tres años para impulsar diversas iniciativas de impacto social.
- Finalizamos una nueva versión del programa "Ruta Sonrisas", brindando junto a Fundación Sonrisas, atención dental a más de 600 niños en las comunas de Renca, María Elena y Cabrero.
- Por primera vez en la historia de GM, abrimos las puertas de nuestra Central Nueva Renca, con visitas guiadas para las Juntas de Vecinos.

## Noviembre

- Con fecha 18 de noviembre, fue aprobada la RCA de optimización a nuestro proyecto solar fotovoltaico Sol del Loa. En el marco de determinar los objetivos estratégicos de GM, redefinimos nuestro propósito y los valores que nos iluminan.
- En el Encuentro Anual AIC, nos premiaron por el proyecto "CEME1" como Mejor Proyecto de Energía 2022.
- Recibimos el premio por el programa "Energía de Mujer" en el concurso "Buenas Prácticas para un Futuro más Sostenible 2022", de Generadoras de Chile.



## Agosto

- Las Pymes de María Elena y Quillagua recibieron certificación en negocios y empoderamiento interno, en el marco del programa "Fortalecimiento Pymes" que desarrollamos en conjunto con la Agencia Redes.

## Octubre

- Recibimos dos reconocimientos en los premios LatinFinance, por el financiamiento de 980 MUSD (Chacao Plus) que obtuvimos en 2021, el mayor en todo Chile en dicho año: Financiación Energética del Año y Financiación de Infraestructuras del Año - Cono Sur. Estos se suman al premio Deal del Año en América, entregado por Project Finance International (PFI) en 2022.
- Continuamos con el proyecto Luminarias Led en la carretera de acceso a la localidad de Charrúa, abarcando un total de 2,5 kilómetros, con 61 luminarias led y tres subestaciones con conexión a red eléctrica, ayudando a combatir los problemas de seguridad del sector.

## Diciembre

- Impulsamos a estudiantes del Liceo Técnico Profesional – Científico Humanista de María Elena, a participar en el reto Young Climathon: "Una nueva forma de pensar la energía", donde buscaron resolver cómo el uso de energías limpias puede mejorar la calidad de vida de su ciudad.
- Iniciamos los trabajos del proyecto Eficiencia Energética en beneficio de los niños del Jardín Infantil Familiar Nubeluz de Charrúa.
- Por primera vez realizamos una jornada abierta en la Central Santa Lidia, donde abrimos las puertas de nuestra central a los vecinos para recorrer las dependencias y resolver inquietudes.



# ACERCA DE GM

[GRI 2-1, GRI 2-6]

GM Holdings S.A. y sus filiales y relacionadas (en adelante también “Generadora Metropolitana” o “GM”) es una compañía chilena de propiedad de los grupos EDF Chile Holdings SpA, subsidiaria de Électricité de France, y AME, cuyo negocio principal es entregar soluciones energéticas.

GM inició formalmente sus operaciones el mes de mayo de 2018, con la compra de la compañía Sociedad Eléctrica Santiago SpA, propiedad en ese entonces de AES Gener. De esta forma, tomamos control de las centrales Renca, Nueva Renca, Santa Lidia y Los Vientos con la ambición de mejorarlas, maximizar su eficiencia y mejorar su desempeño ambiental. Con esta convicción, en pocos años nos consolidamos y posicionamos como una compañía nueva dentro de los líderes de la industria. Unimos a colaboradores de distintos orígenes para crear una sola compañía con un sello de innovación, enfocada en la seguridad, la responsabilidad ambiental, el compromiso social y en las personas, buscando día a día fomentar el crecimiento y desarrollo de todos quienes componen GM, sin dejar de lado la importancia de entregar soluciones energéticas de calidad.

Actualmente, contamos con operaciones en la Región Metropolitana a través de las centrales Renca (100 MW) y Nueva Renca (379 MW); Región de Valparaíso con la Central Los Vientos (132 MW); y la Región del Biobío con la Central Santa Lidia (139 MW). **En total disponemos de una capacidad instalada de 750 MW en Chile**, a través de estas cuatro centrales de generación ubicadas en puntos estratégicos del Sistema Eléctrico Nacional. Dentro de éstas, destacamos en su funcionamiento la reconversión de Central Los Vientos de diésel a gas natural –el combustible fósil con menos emisiones de carbono– con tecnología de punta en materia de emisiones, comandada de forma remota y una constante actualización hacia mejores procesos y recursos.

Adicionalmente, tenemos tres proyectos solares en desarrollo en María Elena, Región de Antofagasta: CEME1 (480 MW), Sol del Loa (800 MW) y La Pampina (200 MW). Estos han sido diseñados para contar con los más altos estándares ambientales y moderna tecnología, promoviendo el uso de energías renovables y la reducción de emisiones, entre otros beneficios que trae el uso de energías limpias. CEME1 comenzó su construcción en 2022, convirtiéndose en la central solar más grande de Chile en construcción.



En los años que llevamos operando, de la mano del crecimiento propio de nuestro negocio, hemos ido generando un compromiso cada vez mayor con la sostenibilidad y responsabilidad empresarial. Hoy, uno de nuestros principales focos está en generar herramientas que nos permitan asegurar que no solo nuestra operación y su cadena sean sostenibles, sino que en general nuestra relación con los principales grupos de interés y el entorno se base en una cultura de beneficio mutuo y de largo plazo.

Actualmente, nuestra marca tiene un fuerte prestigio que se reconoce como un sello de excelencia y sostenibilidad en nuestro producto y en nuestra forma de hacer las cosas. Contamos con procesos únicos y eficientes, además de una estructura interna reducida y horizontal, que nos confiere la capacidad de adaptarnos rápidamente a los cambios. Hemos buscado la forma de incorporar la innovación en cada una de nuestras áreas, por lo que mantenemos una mirada atenta para ser pioneros en soluciones cada vez más eficientes y sostenibles. Sin ir más lejos, durante 2022 creamos un Comité de Innovación, con 12 voluntarios de nuestra compañía, para crear propuestas de proyectos que nos mantengan a la vanguardia.

De esta manera, el año 2022 estuvo marcado por el fortalecimiento y convicción de incorporar los temas ambientales, sociales y de gobernanza a nuestro negocio, con el inicio de la elaboración de nuestra Estrategia Corporativa de Sostenibilidad. Este trabajo nos encaminó hacia un replanteamiento de nuestros valores y la definición de nuestro propósito. Creemos firmemente que nuestra compañía genera un aporte más allá del suministro de energía y hemos creado un compromiso que nos impulsa a realizar nuestro trabajo con un propósito que trasciende de un momento en particular y que nos servirá de guía en el quehacer diario.

A través del propósito, logramos explicar lo que nos mueve, además de mostrar nuestro trabajo y la importancia que tienen nuestras personas. Todas las decisiones tendrán esta convicción de respaldo que, a su vez, es iluminada día a día por valores que nos unen y llenan de energía para seguir creciendo, potenciando el desarrollo de nuestros colaboradores y generando un espacio de trabajo diverso e inclusivo, evidenciando todo esto en la cultura de GM.

# NUESTRA HISTORIA

## 2018 — 2019

En mayo de 2018, con la compra de la compañía Eléctrica Santiago, Generadora Metropolitana inició formalmente sus operaciones, tomando control de las centrales Renca, Nueva Renca, Santa Lidia y Los Vientos.



Para concretar nuestro compromiso de instalar 600 MW de energía, compramos el proyecto solar CEME1, con el cual gestionamos la aprobación de un aumento de su capacidad instalada a 480 MW.



## 2020 — 2021 — 2022

Al ser una compañía de servicio crítico, tuvimos que reaccionar rápidamente a la llegada del COVID-19 y adaptarnos para seguir generando energía limpia y confiable de manera ininterrumpida. A pesar de las dificultades, logramos mantener los más estrictos y eficaces estándares de seguridad, obteniendo incluso el reconocimiento como la mejor empresa en prevención de riesgos de Chile, en organizaciones de este tamaño, por parte del IST.

Firmamos nuestro primer contrato con un cliente libre.



Obtuvimos un financiamiento de 982 MUSD, estructurado con una combinación de deuda bancaria (estilo Project Finance sindicada con seis bancos) y la emisión de bonos (US private placement). Fue el más grande sin recursos en Latinoamérica ese año y fue una muestra sólida de nuestra excelencia, solidez y sostenibilidad. Por esto, recibimos tres premios internacionales en 2021 y 2022. Gracias a este financiamiento, partió una nueva etapa en GM, con la construcción de nuestro primer proyecto solar, CEME1.



Redefinimos nuestro propósito y valores, dando paso al inicio de la elaboración de nuestra Estrategia Corporativa de Sostenibilidad.



# NUESTRO PROPÓSITO

Hasta mediados de 2022, nuestra visión y misión estaban enfocadas en ser una empresa referente en el mercado nacional de energía, líderes en innovación para la transformación tecnológica, contribuyendo a la transición energética de Chile a través del suministro de energía competitiva, limpia, confiable y segura. Sin embargo, luego de un proceso de reflexión, nos preguntamos por qué es importante lo que hacemos, cómo estamos contribuyendo a la sociedad y cuál es, a

grandes rasgos, nuestra razón de ser. Quisimos responder esto no solo para darle un sentido a nuestro negocio, sino para que nuestros mismos colaboradores encontraran dentro de GM una motivación significativa a su contribución diaria.

De esta manera, gracias a un trabajo en conjunto de nuestras gerencias, a finales de 2022 logramos construir nuestro nuevo propósito.

**“Proveer soluciones energéticas para mejorar la calidad de vida de las personas”.**



## Nuestros Valores

### SOMOS INNOVADORES

- Incorporamos nuevas formas de hacer las cosas, atentos a tendencias que nos permitan ser pioneros en soluciones cada vez más eficientes y sostenibles.
- Enfrentamos nuestro quehacer con un enfoque en la mejora continua y la innovación.
- Afrontamos los desafíos profesionales de forma creativa y tenaz con el fin de mejorar día a día.

### SOMOS SEGUROS

- La seguridad es nuestro foco en todo lo que hacemos, porque las personas están al centro de nuestro negocio.
- Asumimos con responsabilidad todas las medidas que salvaguardan nuestro bienestar físico y psicológico.
- Cuidamos de los demás y fomentamos el autocuidado de nuestros colaboradores.

### SOMOS COLABORADORES

- Trabajamos en equipo, aceptamos nuestras diferencias y nos enfocamos en el cumplimiento de objetivos en común.
- Nos esforzamos por entender el trabajo de todos los equipos y cómo cada uno de ellos aporta a nuestra propuesta de valor.

### SOMOS SOSTENIBLES

- Cuidamos el impacto que nuestro negocio tiene en las personas, entorno y medio ambiente.
- Mantenemos una continua mirada a nuestras capacidades para asegurar que la permanencia en el tiempo de nuestro negocio genere valor.

**valores**  
que nos iluminan

### SOMOS EXCELENCIA

- Trabajamos con calidad todo lo que hacemos.
- Tenemos un foco activo en la profesionalización de los colaboradores, para garantizar que nuestros servicios no sólo cumplan con los estándares, sino que entreguen valor agregado.

# ¿DÓNDE ESTAMOS?

[GRI 2-6]

A lo largo del país, contamos con cuatro centrales de generación con una capacidad instalada de 750 MW, como pilares de nuestras operaciones, distribuidas entre la Región Metropolitana, de Valparaíso y del Biobío.

Asimismo, GM está presente con distintos proyectos y oficinas en distintos puntos del país, aprovechando los recursos renovables de nuestro territorio e innovando en la entrega de nuestros servicios. Revisa el capítulo 2 de este reporte para más detalles de nuestros proyectos e instalaciones.

## Centrales

- **Central Nueva Renca, Renca, Región Metropolitana**
- **Central Renca 1 y 2, Renca, Región Metropolitana**
- **Central Los Vientos, Llay-Llay, Región de Valparaíso**
- **Central Santa Lidia, Cabrero, Región del Biobío**

## Proyectos

- **CEME1, María Elena, Región de Antofagasta**
- **La Pampina, María Elena, Región de Antofagasta**
- **Sol del Loa, María Elena, Región de Antofagasta; Pozo Almonte, Región de Tarapacá.**

## Oficinas

- **Edificio Foster, Santiago, Región Metropolitana**



# GOBIERNO CORPORATIVO Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Somos una compañía joven que ha experimentado grandes cambios en los últimos años. Por este mismo motivo, nuestra estructura organizacional se ha ido ajustando acorde a los movimientos, desafíos y nuevas necesidades que nos exige la sostenibilidad de contar con un buen gobierno corporativo.

Sin embargo, cabe destacar que, si bien la estructura puede modificarse, el gobierno corporativo de GM siempre será el responsable de supervisar que cada actuación de la organización se ajuste a los marcos regulatorios correspondientes y vaya en línea con nuestro propósito y valores corporativos.

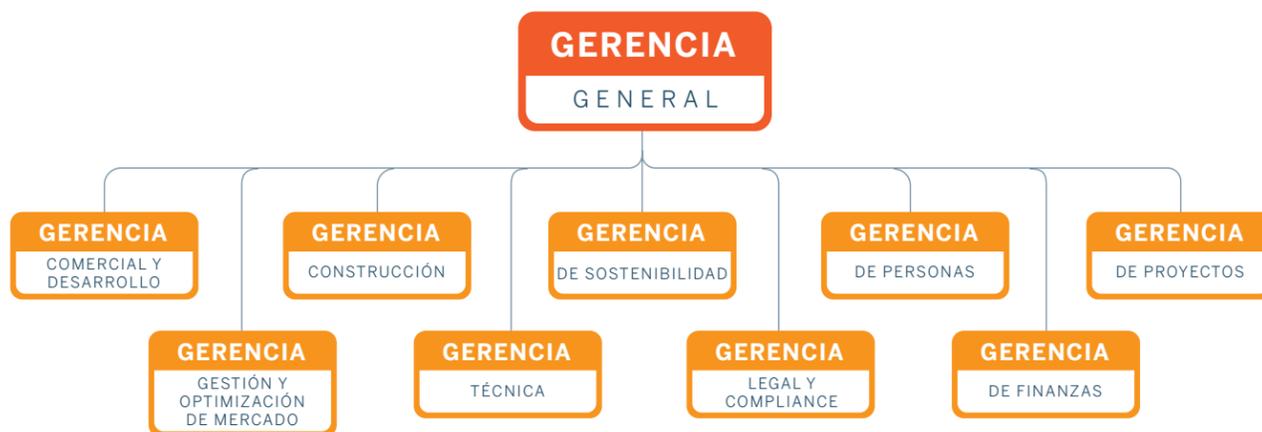
En el año 2022, nuestro Directorio estuvo conformado por 8 directores, presidido por Philippe Castanet, y como directores Alberto Araya, Patrick Blandin, Clara Bowman, Olivier Lamarre, Juan José Gana, Jean-Lorain Genty y César Norton. Este grupo de directores tiene dentro de sus funciones establecer los objetivos de la empresa, además de aprobar y hacer seguimiento a nuestra estrategia.

Este Directorio delega sus principales facultades en el Comité de Gerentes, conformado en este periodo por diez gerencias titulares, a saber: Gerencia General, Gerencia Técnica, Gerencia Comercial y Desarrollo, Gerencia de Personas, Gerencia de Finanzas, Gerencia de Proyectos, Gerencia Legal y Compliance, Gerencia de Construcción y Gerencia de Gestión y Optimización de Mercado.

Gerencia de Personas, Gerencia de Finanzas, Gerencia de Proyectos, Gerencia Legal y Compliance, Gerencia de Construcción, Gerencia de Gestión y Optimización de Mercado y Gerencia de Sostenibilidad.

Este grupo de directores tiene como función establecer los objetivos de la empresa, además de aprobar y hacer seguimiento a nuestra estrategia. Tiene un rol fundamental en la supervisión de la gestión a nivel general, además de tomar decisiones relevantes para que la empresa sea administrada de manera efectiva, ética y en línea con nuestros objetivos.

Este Directorio delega sus principales facultades en el Comité de Gerentes, conformado en este periodo por diez gerencias titulares, a saber: Gerencia General, Gerencia Técnica, Gerencia de Sostenibilidad, Gerencia Comercial y Desarrollo, Gerencia de Personas, Gerencia de Finanzas, Gerencia de Proyectos, Gerencia Legal y Compliance, Gerencia de Construcción y Gerencia de Gestión y Optimización de Mercado. Dentro de este grupo tenemos al Comité Ejecutivo, el que es conformado por un grupo de gerentes y que toman las decisiones más relevantes en torno al futuro de nuestra empresa.



Este organigrama no corresponde a la fecha de publicación de este reporte. Hubo una reestructuración para el periodo 2023, cambio que se verá reflejado en la siguiente versión de este reporte.

## Gestión de la sostenibilidad

En este proceso de cambio, la integración de los asuntos de sostenibilidad de la compañía ha sido clave, como también preguntarnos el nivel jerárquico en que será gestionada para asegurarnos la generación de valor a la sociedad y el planeta. El proceso de elaboración de nuestra Estrategia Corporativa de Sostenibilidad ha sido liderado por la Gerencia de Sostenibilidad, que ha reportado periódicamente los avances al Comité de Gerentes.

Estamos trabajando para contar en el año 2023 con el documento final de la Estrategia, la estructura jerárquica que la sustenta e iniciar la implementación de las primeras iniciativas que den cuerpo a nuestro

compromiso, y así fortalecer los ámbitos ASG (ambiental, social y de gobernanza) de la compañía y poder comunicar a todos nuestros grupos de interés, los principales pilares de nuestro plan de acción asociado e información más detallada de los indicadores específicos ASG, presentados en este reporte. Para conocer más sobre nuestra Estrategia Corporativa de Sostenibilidad y el proceso de elaboración iniciado, te invitamos a revisar los detalles en el capítulo 2 de este reporte.



# NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

[GRI-2-29]

La importancia de mantener a los grupos de interés identificados y considerarlos en nuestras decisiones, es clave. El desarrollo y avance de nuestra gestión se ve influenciado e impactado directamente por éstos, y es en este actuar, donde generamos valor para todos los actores con quienes nos relacionamos. Asimismo, cada acción que nosotros realizamos genera un impacto puntual e influencia de alguna forma a cada uno de nuestros grupos de interés. En este sentido, nos resulta relevante saber sus opiniones, considerarlas para gestionar los cambios y generar lazos de confianza a largo plazo a través de una comunicación clara, directa y transparente.

En este nuevo proceso transformador de GM, buscamos reforzar nuestras comunicaciones con los grupos de interés y establecer mecanismos de transparencia a través de un plan de relacionamiento sólido que considere frecuencias y canales de comunicación pensados para cumplir con las necesidades de cada grupo. De esta manera nos enfocaremos en asegurar que su participación tenga buenos resultados para todos y podamos seguir creciendo de manera sostenible y acorde a nuestro propósito.



# MEMBRESÍAS Y ASOCIACIONES

GRI [2-28]

Generar alianzas estratégicas nos permite mantener activa nuestra participación en el entorno comercial y competitivo en el que nos desarrollamos. Con cada una de estas asociaciones, existe un intercambio recíproco de diferentes herramientas que aportan al crecimiento y desarrollo. Y, de manera alineada a nuestro nuevo propósito, nos permiten cumplir las metas y objetivos que año a año nos vamos planteando.

Durante 2022 destacamos nuestra afiliación a estas instituciones, que nos han permitido canalizar temas regulatorios y participar activamente a través de los directorios, diferentes comités y mesas de trabajo en seminarios, mentorías, planificaciones estratégicas y reuniones con líderes de la industria, destacando actividades como círculos de mujeres en finanzas y el programa "Women in Energy", que nos abren camino hacia nuevos y mejores espacios para GM.

Generadoras de Chile



Gremio de Pequeños y Medianos Generadores



Asociación de Gas Natural



WEC Chile



Cámara Chilena Norteamericana de Comercio





gsm

¿QUÉ  
HACEMOS?

gm

# NUESTRA CREACIÓN DE VALOR

GRI [2-6]

Nuestra actividad principal es la producción de energía eléctrica, mediante nuestras centrales generadoras Nueva Renca, Los Vientos y Santa Lidia, y las centrales de respaldo Renca 1 y 2. Vendemos energía y potencia generada al mercado eléctrico chileno, el cual está sometido a la regulación sectorial. En este mercado transamos los productos de energía eléctrica, potencia y servicios complementarios o servicios de red.

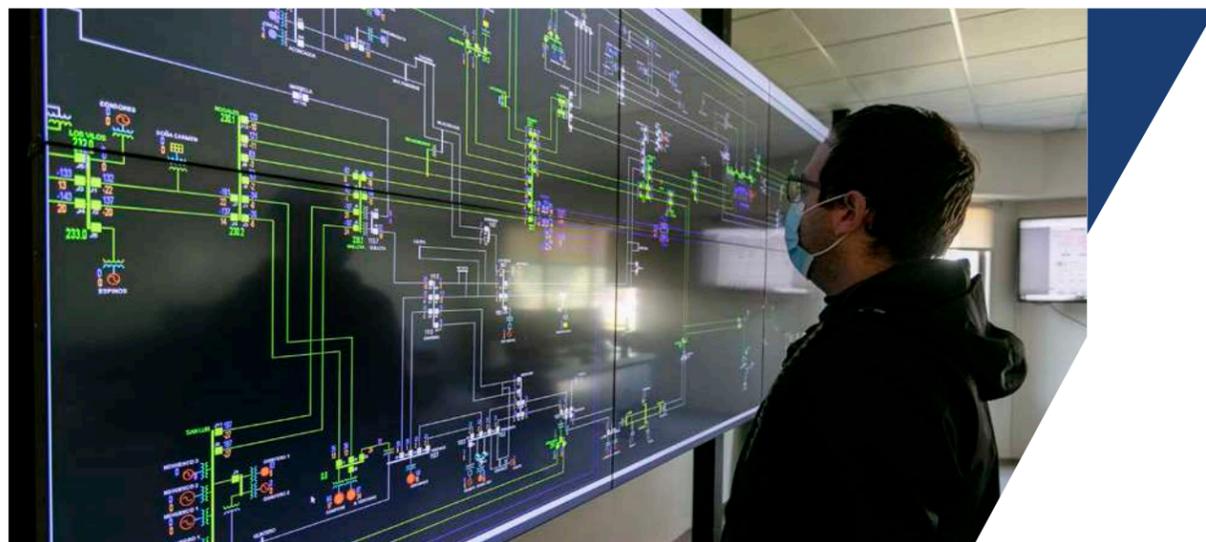
La regulación actual exige a todos los participantes del mercado eléctrico que nos sometamos a las instrucciones de un ente coordinador del mercado, llamado Coordinador Eléctrico Nacional (en adelante, "Coordinador" o "CEN"). El CEN ordena a las empresas generadoras a entregar energía, potencia y servicios

complementarios al sistema eléctrico, en función de las necesidades existentes (demanda, disponibilidad de unidades generadoras, disponibilidad de combustibles, entre otros), debiendo las empresas cumplir las instrucciones emanadas por el Coordinador. La energía, potencia y servicios complementarios son transados entre aquellas empresas que producen estos productos y aquellas que los consumen a nombre de sus clientes finales (distribuidoras eléctricas o clientes industriales de gran tamaño, como mineras, puertos, plantas productivas, entre otros), en un mercado que llamamos "Mercado Spot".

Durante el año 2022, vendimos un total de 639,3 MUSD en energía y 82,6 MUSD en potencia en mercado eléctrico nacional.

Además del Mercado Spot, las empresas generadoras venden la energía y potencia necesaria para el funcionamiento a los clientes finales u otros generadores mediante contratos financieros.

Estos tienen una obligación de suministro de energía y potencia, junto con los costos sistémicos (servicios complementarios) asignados a cada uno de estos contratos.



# NUESTROS CLIENTES

GRI [2-6]

En el sistema eléctrico de Chile existen dos tipos de clientes. En primer lugar, los clientes regulados, que poseen una potencia conectada menor o igual a los 5.000 kW y sus precios son fijados por la autoridad, siendo su proveedor de electricidad las empresas distribuidoras eléctricas. El segundo tipo de cliente son los clientes libres, quienes superan el límite de 5.000 kW de potencia conectada, y pueden proveerse de electricidad de otras formas, ya sea mediante el suministro directo desde empresas generadoras o por autogeneración. Asimismo, la Ley General de Servicios Eléctricos establece que aquellos clientes que posean una potencia conectada de entre 500 kW y 5.000 kW pueden elegir a cuál régimen adscribirse (libre o regulado) por un período de cuatro años. Siempre y cuando comunique el cambio de opción a la

concesionaria de distribución con al menos 12 meses de anticipación.

Actualmente, gracias a la gestión de la Gerencia Comercial y Desarrollo, nuestra compañía mantiene contratos de suministro con clientes libres y 23 empresas distribuidoras eléctricas que venden energía para el consumo final de clientes regulados, ya sean del tipo residencial, comercial o industrial.

Nuestros clientes están distribuidos desde la comuna de Taltal, en el Norte Grande, hasta Chiloé, en la Región de Los Lagos, concentrados principalmente en la zona central de Chile, en las Regiones de Valparaíso, Metropolitana y la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins.



Durante el año 2022, realizamos ventas por contratos de suministro de energía por un total de 318,6 MUSD y 54,3 MUSD por concepto de potencia. Estos montos incluyen 80,0 MUSD de ingresos devengados bajo el contexto del mecanismo de Precio Estabilizado a Cliente Regulado (PEC) y el Mecanismo Transitorio de Protección al Cliente (MPC). Estos mecanismos afectaron la monetización de los ingresos por contratos de suministros de la compañía, produciendo

un diferimiento en la monetización de los ingresos de estos contratos.

Por otro lado, estos contratos conllevaron costos por concepto de retiros de energía y potencia por 309,8 MUSD y 40,7 MUSD respectivamente, correspondiendo estos montos a los costos incurridos por la compañía para respaldar el suministro de estos contratos.

# NUESTRAS CENTRALES

## Nueva Renca

La Central Nueva Renca, ubicada en la comuna de Renca en la Región Metropolitana, tuvo su puesta en servicio el año 1997. Corresponde a una central de ciclo combinado de 379 MW de potencia instalada y que realiza sus procesos de generación eléctrica en base a gas natural o petróleo diésel como combustibles. En su tiempo fue la primera central de este tipo en el Sistema Interconectado Central.

Esta central cuenta con dos unidades generadoras, una turbina a gas y una turbina a vapor en ciclo combinado, además de tecnología de punta en materia de emisiones, por lo que puede operar incluso en emergencia y preemergencia ambiental.



## Renca

Esta central, también ubicada en la comuna de Renca en la Región Metropolitana, fue inaugurada por Chilectra en diciembre del año 1962. Desde 1998 opera como central de respaldo. Es decir, entra en operación cuando es requerida por escasez de gas natural o cuando se presenta un año seco. Actualmente, esta central tiene una potencia instalada de 100 MW y se conforma de dos unidades generadoras en base a petróleo diésel. Además, cuenta con una RCA favorable hasta agosto de 2025.



## Los Vientos

La Central Los Vientos, ubicada en la comuna de Llay-Llay en la Región de Valparaíso, fue puesta en servicio en el año 2007, desempeñando un importante rol para la seguridad de suministro eléctrico en el SIC. Esta central cuenta con una potencia instalada de 132 MW y realiza sus procesos de generación eléctrica en base a petróleo diésel. Sin embargo, se está trabajando en la conversión de la central para que opere con gas natural. Una particularidad especial de esta central es que puede ser comandada de forma remota desde nuestra Central Nueva Renca.



## Santa Lidia

La Central Santa Lidia, ubicada en la comuna de Cabrero en la Región del Biobío, comenzó sus operaciones el año 2009. Su potencia instalada es de 139 MW que son inyectados en 220 kV en la Subestación Charrúa. Esta central realiza sus procesos de generación eléctrica en base a petróleo diésel y, al igual que Los Vientos, tiene la particularidad de ser controlada remotamente desde Nueva Renca.



# NUESTROS PROYECTOS

## CEME1

La planta solar CEME1 es un proyecto solar fotovoltaico que actualmente se encuentra en fase de construcción. La planta, que está ubicada a siete kilómetros de la comuna de María Elena en la Región de Antofagasta, contará con 480 MW de capacidad instalada. Se espera que el inicio de operación de la planta sea para el último trimestre del año 2023.

Abarca un área total de 435 hectáreas -lo que equivale a 370 canchas de fútbol- y contempla una línea de transmisión de aproximadamente 9,6 kilómetros, que se conectará al Sistema Eléctrico Nacional en la Subestación Miraje. Tendrá, además, 882 mil paneles solares de alta tecnología.

Un compromiso importante de esta planta es ser responsable con el medioambiente. Por esto, se diferenciará de otros proyectos fotovoltaicos al tener una mejor eficiencia de uso de suelo, con una mayor potencia por hectárea gracias a su estructura fija donde los módulos están ubicados al este y al oeste. Además, tendrá un consumo de entre 80% y 90% menor en términos de agua en comparación a

proyectos similares, gracias a la robotización de los procesos de limpieza de sus paneles.

También, se espera incorporar a futuro sistemas de almacenamiento de energía por medio de 1.200 MWh de baterías.

Por otra parte, CEME1 tiene una monitorización a nivel string, que permite la captura de una gran cantidad de datos a nivel desagregado, lo que en un corto plazo nos permitirá utilizar herramientas de inteligencia artificial para la optimización de la operación y mantenimiento. De la misma forma, contará con inversores centrales con sistema de carga de baterías, que vienen de fábrica con tecnología que permite conectarlos directamente a bancos de baterías. Esto nos permite cargarlas utilizando energía en corriente continua antes de ser transformada a corriente alterna, lo que hace que el proceso sea muy eficiente.

Calculamos que la central tendrá una generación de electricidad de 1,05 MWh aproximadamente, que se inyectarán en el Sistema Eléctrico Nacional.



## Sol del Loa

En noviembre de 2022 fue aprobada la RCA para nuestro proyecto de optimización de la planta solar fotovoltaica Sol del Loa, el cual fue aprobado en primera instancia el año 2012. Esto significó un gran hito para nuestra compañía, ya que otro proyecto de mejora presentado el año 2019 ante el SEA fue rechazado.

El proyecto de optimización aprobado se encuentra cerca de la localidad de Quillagua, en la comuna de María Elena, Región de Antofagasta, y también en la comuna de Pozo Almonte, Región de Tarapacá. Considera la construcción de una central de generación de energía eléctrica solar con una potencia instalada de 800 MW.

## La Pampina

En febrero de 2022 se obtuvo la RCA favorable para la construcción del proyecto solar fotovoltaico La Pampina. El proyecto considera la construcción del parque con una capacidad instalada de 200 MW, cuya ubicación estará contigua al parque CEME1, aproximadamente siete kilómetros de la comuna de María Elena en la Región de Antofagasta.

La construcción de esta central considera, además, la instalación de aproximadamente 363.636 módulos fotovoltaicos, de una potencia de 550 Watts cada uno, que se realizará sobre estructuras de soporte fijas.

Adicionalmente, tenemos contemplada la construcción y operación de una Subestación Eléctrica Elevadora 33/220 kV y una línea de alta tensión subterránea en 220 kV de aproximadamente 500 m de longitud.

Calculamos que la central tendrá una generación de electricidad de 0,44 MWh aproximadamente, que se inyectarán en el Sistema Eléctrico Nacional.

La obra contempla además la instalación de módulos fotovoltaicos con centros de transformación y una subestación elevadora de 220 kV; áreas de almacenamiento de energía mediante baterías; una sala de control; y un nuevo punto de conexión con la subestación Frontera de Transelec.

Calculamos que la central tendrá una generación de electricidad de 1,76 MWh aproximadamente, que se inyectarán en el Sistema Eléctrico Nacional.



# INNOVACIÓN

La innovación está en nuestro ADN porque nos permite repensar el cómo queremos hacer las cosas, valor que promovemos en la cultura de nuestra compañía. En este sentido, durante el último período hemos desarrollado diversas iniciativas y proyectos con el fin de contribuir a la transición energética de nuestro país y promover la innovación entre y con nuestros colaboradores. Sin embargo, hasta el año 2020 no existía una metodología clara para fomentar la innovación como tal en todas las áreas y niveles de GM. Siguiendo esta línea, fue que decidimos dar un paso más allá y en 2021 lanzamos un Programa de Innovación junto a la Consultora DICTUC, para abordar este tema de manera ordenada y sistemática. En este punto de partida, enfocamos nuestra reflexión en el “para qué”, el “cómo” y en la formación de capacidades, donde realizamos un trabajo exhaustivo, con entrevistas en profundidad a cada uno de nuestros gerentes para dar respuesta a estas interrogantes. En esta búsqueda, encontramos una visión unánime entre todos los participantes, con argumentos relacionados en general a las características de la industria energética y a la relevancia para atraer y conservar el talento en la organización, definiendo los objetivos específicos sobre los cuales trabajaríamos.



Muchas veces las ideas innovadoras han partido de nuestros colaboradores, pues existe una motivación generalizada en torno a este tema y siempre están buscando soluciones. A ellos, independiente del área en la que se desarrollen, entregamos todas las oportunidades para que sus ideas sean implementadas, en el caso de que sean viables.

## Comité de innovación



En marzo de 2022, nuestro aliado clave DICTUC realizó una charla donde planteamos la creación de un equipo de innovación. Explicamos su objetivo, la

metodología de trabajo y se abrió la puerta a todos los voluntarios que quisieran ser parte de esta iniciativa. De esta manera, luego de 42 horas de formación durante tres meses, 12 voluntarios de distintas áreas de GM apasionados por la innovación finalizaron un taller. Esto nos encaminó hacia nuevas e innovadoras ideas de negocio, a través del modelo ROBIN® (Real Options Based Innovation).

Como resultado, este grupo de colaboradores presentó tres proyectos ante todos los gerentes de GM, quienes recibieron con especial entusiasmo estas ideas:

1

### Continuidad Operacional:

Este proyecto busca detectar, a través de la inteligencia artificial, posibles fallas a futuro que podrían tener nuestras centrales, procesos y proyectos de la organización, como también recomendar reposición / actualización de insumos de acuerdo con mejores prácticas y potenciales eficiencias.

2

### GM Lab:

Esta iniciativa busca, mediante la integración de servicios, el desarrollo de un laboratorio para potenciar nuevas ideas, enfocado en alternativas de eficiencia energética y reducción de huella de carbono. La idea es crear una incubadora de startups, tanto externas como internas, que logren internalizar servicios que potencien el mercado objetivo.

3

### Power Coverage Agreement:

Esta idea propone que en GM vendamos cobertura de energía a los actores del mercado que tengan posiciones expuestas en sus compromisos de venta de energía. Esto, en el marco de un período de alta volatilidad de precios marginales producto de la pandemia.

Agradecemos a los integrantes de este programa y por su compromiso con la innovación durante el año 2022.

“Es un equipo súper motivado, sobresaliente, creativo, ingenioso y ha avanzado muy bien en resolver el desafío que les planteamos”

Consultora dictuc

# ESTRATEGIA CORPORATIVA DE SOSTENIBILIDAD

En mayo de 2022, dimos inicio al diseño de nuestra Estrategia Corporativa de Sostenibilidad, con el objetivo de positivizar, maximizar y poder comunicar adecuadamente los impactos de nuestro negocio en todos los aspectos ASG, llevando a la compañía a los mejores estándares del mercado.

Iniciamos este proceso con la validación de un diagnóstico de sostenibilidad realizado en 2021, definiendo y priorizando con esto los focos estratégicos en los que trabajaríamos. Como siguiente punto clave, durante 2022 estuvimos trabajando en el diseño de un plan de acción específico para el corto, mediano y largo plazo. Con esto esperamos generar una cultura de sostenibilidad al interior de GM, con la adecuada socialización de las diferentes acciones, a través de un plan de formación y comunicaciones internas enfocado en generar coherencia y un sello genuino propio de nuestra compañía.

En el proceso de diseño de la estrategia hemos demostrado nuestro compromiso con los grupos de interés de GM, a través de consultas específicas con todos ellos, y un benchmark a otras empresas generadoras. Estos insumos fueron fundamentales en

la investigación sobre la gestión y desempeño sostenible de la industria en general. También sirvió como sustento para identificar nuestro actual desempeño en este ámbito, como punto de partida. Aquí identificamos que la gestión sostenible de GM daba cuenta de una postura y nivel de ambición enfocado al cumplimiento regulatorio. Adicionalmente, tomamos como referencia estándares y marcos de sostenibilidad internacionales tales como el Global Reporting Initiative y los ODS 2030.

Asimismo, para darle una base sólida, fue clave considerar dentro de esta estrategia una evaluación de riesgos corporativos, lo que realizamos durante 2022. En este ámbito, consideramos de manera holística los riesgos identificados, vinculando los distintos componentes de nuestra organización, tanto aquellos operativos como los relacionados con el planeta y el cambio climático. Si bien los riesgos identificados fueron considerados para el diseño de esta estrategia, en el capítulo tres de este reporte puedes encontrar en detalle la actualización de nuestro modelo integral de gestión de riesgos.



Luego de analizar toda la información mencionada, identificamos los temas relevantes que debemos gestionar para guiar el desarrollo sostenible de nuestro negocio, definiendo los temas materiales de la compañía. Estos fueron la verdadera base del diseño de la Estrategia de Sostenibilidad, ya que su clasificación por dimensión ASG permitió la creación de los pilares, objetivos y metas bajo la estructura utilizada para este proyecto.

De esta manera, basado en los temas prioritarios de nuestra gestión, definimos 4 pilares como cimientos de esta estrategia que se interrelacionan de manera armónica con el propósito de nuestra compañía. A la vez, definimos para cada pilar objetivos y metas, las cuales nos mantienen trabajando en una hoja de ruta para su futura implementación.



Nuestro propósito da cuenta del porqué existimos y hacia dónde nos dirige la Estrategia de Sostenibilidad. Generadora Metropolitana busca proveer soluciones energéticas para mejorar la calidad de vida de las personas. Para la definición de los pilares estratégicos buscamos traducir el propósito en categorías de alto nivel, en los cuales se puedan concentrar esfuerzos para la gestión de los temas materiales de la compañía. Asimismo, la estructura utilizada considera la definición de objetivos estratégicos para cada pilar, los que se cumplirán mediante el establecimiento de metas y KPIs de seguimiento o hitos de realización,

definición de iniciativas y responsables para el cumplimiento de estas, que nos permitirá ir midiendo año a año nuestro avance y reevaluando cada objetivo y meta.

Cabe destacar que los objetivos estratégicos definidos para cada pilar, con sus respectivas metas, están siendo trabajados aún, en colaboración con consultores expertos, y se espera que sean validados por nuestro Comité de Gerentes durante el primer semestre del año 2023.

## Nuestra estrategia corporativa de sostenibilidad y sus pilares

<b>Gobierno corporativo y transparencia</b>	<b>Queremos ser sostenibles mediante la innovación en nuestra estructura de gobernanza, y contar con una vinculación transparente con todos nuestros grupos de interés, con el fin de generar valor sostenible compartido.</b>	<p>Contar con una estructura de gobernanza ASG operativa.</p> <p>Robustecer las comunicaciones y mecanismos de transparencia con nuestros grupos de interés.</p> <p>Fortalecer la cultura y gestión sostenible a través de nuestros trabajadores</p> <p>Reforzar el foco ASG en el Sistema de Gestión de Riesgos de GM.</p>
<b>Capital Humano, salud y seguridad</b>	<b>Queremos innovar para la diversidad, inclusión, atracción y participación de nuestros trabajadores, y ser seguros en el desarrollo de nuestras operaciones, con el fin de mejorar la calidad de vida de nuestras personas.</b>	<p>Promover el bienestar y crecimiento profesional de nuestros trabajadores.</p> <p>Resguardar la salud de nuestros trabajadores en el desarrollo de las operaciones de la compañía.</p> <p>Frente al marco de transición energética y descarbonización de las operaciones, prepararnos para contar con una estrategia de transición justa para nuestros trabajadores.</p>
<b>Energía baja en emisiones y gestión ambiental</b>	<b>Queremos ser sostenibles e innovadores en el desarrollo de nuestras operaciones, con el fin de proveer soluciones energéticas al mercado eléctrico de nuestro país.</b>	<p>Contribuir a las metas de carbono neutralidad y transición energética del país.</p> <p>Continuar en la búsqueda de nuevas oportunidades de transición a energías renovables y tecnologías de almacenamiento.</p> <p>Fomentar iniciativas para la eficiencia en la gestión de recursos.</p>
<b>Contribución a la sociedad</b>	<b>Queremos contribuir en mejorar la calidad de vida de las personas mediante nuestras actividades de relacionamiento comunitario y promover la sostenibilidad a lo largo de nuestra cadena de valor.</b>	<p>Seguir fortaleciendo nuestras relaciones con las comunidades donde desarrollamos nuestras operaciones.</p> <p>Promover la sostenibilidad en nuestros proveedores.</p> <p>Contribuir a las iniciativas locales donde desarrollamos nuestras operaciones.</p>





DESEMPEÑO  
ECONÓMICO Y  
GOBERNANZA



# CIFRAS Y FINANZAS

GRI [201-1, 201-4]

Nuestro desempeño económico es informado anualmente a través de los estados financieros auditados de Generadora Metropolitana que consideran datos hasta el 31 de diciembre de 2022 y que responden a la gestión de nuestra Gerencia de Finanzas. Estos valores se obtienen a partir de los

estados financieros obtenidos de GM Holdings S.A. y Subsidiarias, GM Energy SpA. y GM Developments SpA. y Subsidiarias. Adicionalmente, durante el periodo 2022 obtuvimos créditos fiscales del gobierno por un valor monetario que asciende a 72.103 USD.

**A continuación, mostramos los resultados que demuestran el valor económico retenido del grupo GM considerando nuestros ingresos y egresos.**

## Valor económico generado (VEG) 2022 MUSD

Ventas netas (+)	732.071
Ingresos financieros	3.405
Otros ingresos no operacionales	1.502
<b>Total VEG</b>	<b>736.978</b>

## Valor económico distribuido (VED) 2022 MUSD

Costo de venta	-675.152
Gastos de administración	-13.192
Costos financieros	-28.309
Impuestos	-7.456
Donaciones	-171
<b>Total VED</b>	<b>-724.280</b>

## Valor económico retenido (VER) 2022 MUSD

<b>Total VER (VEG-VED)</b>	<b>12.698</b>
----------------------------	---------------

El Valor Económico Retenido (VER) es la diferencia entre el Valor Económico Generado (VEG) y el Distribuido (VED). Las cifras que componen estos valores reflejan el perfil económico de la organización y puede proporcionar una representación útil del valor monetario directo añadido a las economías locales.



# ÉTICA, CUMPLIMIENTO Y DD.HH.

GRI [2-15, 2-23, 2-24, 2-26, 2-27, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 406-1, 408-1, 409-1, 411-1]

Estamos comprometidos en incorporar los valores y políticas de conducta empresarial responsable en todas nuestras actividades y relaciones comerciales. Para lograr esto, hemos implementado diversas medidas:

## Designación de responsabilidades:

Cada trabajador recibe objetivos específicos alineados con los objetivos generales de la compañía, así como metas personales relacionadas con su área de trabajo. Esto asegura que todos estemos trabajando en conjunto hacia un objetivo común.

## Integración de los compromisos en las estrategias:

Integración de los compromisos en las estrategias: Los compromisos y políticas de conducta empresarial responsable están integrados en nuestras estrategias organizacionales. Se consideran como principios fundamentales que guían nuestras decisiones y acciones en todas las áreas de la compañía.

## Aplicación en las relaciones comerciales:

Nos comprometemos a aplicar estos compromisos en nuestras relaciones comerciales con socios, proveedores y clientes. Fomentamos la transparencia, la ética y el respeto mutuo en todas nuestras interacciones, buscando establecer relaciones comerciales sólidas y a largo plazo.

## Formación y capacitación:

Valoramos la formación continua de nuestros empleados. Realizamos capacitaciones periódicas para asegurar que nuestros equipos estén debidamente preparados y capacitados para llevar a cabo sus tareas de manera ética y responsable. Esto nos permite contar con personal calificado que pueda contribuir al logro de nuestros objetivos organizacionales.

## Reconocimiento y concursos:

Para fomentar y promover la adhesión a nuestros valores empresariales, realizamos concursos y contamos con un programa de reconocimiento en nuestra intranet. Estos reconocimientos los puede hacer cualquier persona de la compañía a otro colaborador cuando se evidencia un comportamiento ejemplar que refleja de manera destacada los valores de GM. Se debe destacar qué acción específica se quiere reconocer y asociado a qué valor. Todas las personas reconocidas se comunican periódicamente y a fin de año realizamos premiaciones a aquellos más destacados.



**A través de estas acciones, buscamos asegurar que los compromisos y políticas de conducta empresarial responsable estén arraigados en el ADN de nuestra organización, promoviendo una cultura corporativa sólida y coherente en todas nuestras operaciones.**

Una buena comunicación siempre es clave. Nuestras noticias, hitos, políticas y compromisos se difunden a través de una plataforma de intranet donde cada trabajador tiene acceso. Adicionalmente, toda esta información es proyectada en diarios murales dinámicos a través de pantallas que se encuentran en las dependencias de nuestras instalaciones. También enviamos comunicados diariamente por correo con distintos temas que los trabajadores deben saber.

En la intranet también se definen y registran los objetivos personales, permitiendo establecer un seguimiento más efectivo y transparente de los avances y logros de cada colaborador con relación a sus metas y contribución al objetivo común.

Por otra parte, en cuanto a los mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes sobre la aplicación de políticas y prácticas de Generadora Metropolitana, nuestros colaboradores pueden hacerlo a través de su superior jerárquico, a través del área legal o bien por el canal de denuncia, de igual forma para plantear inquietudes sobre la conducta empresarial.



# CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Todos quienes conforman Generadora Metropolitana deben adherirse al Código de Ética y Conducta y, en consecuencia, serán individualmente responsables de sus acciones. Este documento tiene por finalidad establecer y formalizar, de acuerdo con principios y valores, las pautas generales que GM utiliza como referencia para todos los colaboradores, de manera que permita analizar y decidir el mejor curso de acción en sus relaciones con los clientes, proveedores, autoridades, superiores jerárquicos, compañeros de trabajo y, en general, con el resto de la industria, la sociedad y el medio ambiente.

Además de la adhesión a este código, todos los colaboradores deben aprobar anualmente un curso de Compliance, independiente del cargo que ocupen o de la autoridad que ejerzan. La Gerencia Legal y Compliance es la responsable de liderar y coordinar la realización de cursos y capacitaciones anuales en esta materia, con especialistas externos que las ejecutan.

De igual forma, los proveedores y contratistas que tengan relación de prestación de servicio o suministro para GM o filiales también deben adherir sus acciones a nuestro Código de Ética y Conducta, a través de una carta de aceptación firmada por su representante legal, durante los procesos de licitación y a la firma de contratos marco.

En este mismo sentido, nuestro Código de Ética y Conducta es claro y tajante con el cumplimiento de las leyes anticorrupción que rigen sus operaciones globales, incluida la Ley de Responsabilidad Civil Corporativa de Chile; el Reglamento Anticorrupción de la Ley de Soborno del Reino Unido de 2010 ("UKBA") y la Ley de prácticas corruptas en el extranjero de los Estados Unidos ("FCPA"). De esta manera, todos los empleados, representantes, consultores, socios y cualquier persona que haga negocios en nombre de GM deben cumplir con las leyes anticorrupción aplicables, a costa de sanciones penales y civiles graves. Durante el año 2022, el 100% de nuestras contrapartes fueron revisadas en bases de datos de



compliance para determinar si existían riesgos asociados a corrupción. De la misma forma, les enviamos cuestionarios de debida diligencia para que fueran completados y firmados por ellos. Como resultado, nos complace informar que en GM no se registraron incidentes de corrupción de ningún ámbito en este periodo.

Otro aspecto relevante que comprende nuestro Código de Ética y Conducta se refiere a los potenciales conflictos de interés de trabajadores de GM con terceros de la compañía. Nuestro compromiso es promover que aquellos colaboradores que enfrenten algún tipo de conflicto de interés deben abstenerse de intervenir en la decisión o transacción con este tercero, y luego consultar y notificar a su jefe directo a través de los canales correspondientes provistos por la compañía.

Este código considera además el establecimiento de un Comité de Ética, el cual se conformará por el Gerente General, Gerente de Personas, Gerente Legal y Compliance, Gerente Técnico y Gerente Comercial. El Comité se reunirá al menos una vez al año y tendrá como tareas la revisión y actualización del contenido del Código de Ética y Conducta y la implementación de medidas correctivas y preventivas, de ser necesarias, para efectos de asegurar el cumplimiento de este.

## Trabajo infantil o forzoso

Nuestro Código de Ética refleja claramente la postura de GM en materias específicas de derechos humanos. En él se encuentra expresamente nuestro rechazo hacia el trabajo infantil. Los procesos de reclutamiento y selección con que trabajamos se rigen por criterios rigurosos que validan el cumplimiento de las competencias técnicas necesarias, además de las disposiciones legales contenidas en el Capítulo II "De la capacidad de contratación y otras normas relacionadas

con el trabajo de menores", TÍTULO I del Código del Trabajo, reservándonos a contratar sólo a personas mayores de 18 años.

Por otra parte, en cuanto al trabajo forzoso, como se expresa en el mismo código, consideramos inaceptable el mantener a cualquier persona bajo presiones o amenazas para desempeñar actividades en contra de su voluntad.

## El respeto como eje principal

Nuestro Código de Ética es claro y enfático en el respeto, el cual representa uno de los valores principales de GM y considera "respetar a todas las personas y sus derechos y abstenerse de cualquier comportamiento de intolerancia, discriminación y/o violencia, ya sea física o mental. Promover un diálogo transparente, la confianza y el espíritu de equipo. Respetar y proteger la vida privada de los colaboradores, directos o indirectos, y seguir los procedimientos para proteger los datos personales. Utilizar la libertad de expresión sin dañar los valores, la seguridad y la actividad de la empresa". Siendo consecuentes con este valor, durante 2022 no hubo casos de discriminación arbitraria a las personas por motivos de religión, edad, orientación sexual, origen, nacionalidad, raza, origen étnico, discapacidad o cualquier otra condición o rasgo identificable, los que tampoco son factores que puedan afectar a la contratación, promoción, oportunidades de desarrollo, beneficios de pago, o cualquier otra práctica de la organización.

En este mismo marco de respeto y de nuestra línea ética, tampoco se identificaron violaciones a los derechos de los pueblos indígenas. Nuestro interés por mantener relaciones de confianza, basadas en la ética y la transparencia se extiende a todas las comunidades donde se insertan nuestros proyectos. Estamos altamente comprometidos con ellos y mantenemos la atención en sus intereses, realizando acciones e invirtiendo recursos, tiempo y talento para aportar en el mejoramiento de su calidad de vida también.

Los canales de denuncia frente a todos estos hechos están en conocimiento por parte de nuestros colaboradores, por lo que si observan o sospechan de alguna conducta que atente contra cualquiera de estas circunstancias, estos deben informar a su jefe directo, al Comité de Ética o a la Gerencia de Personas.

competencia desleal, ni se registraron infracciones a la legislación aplicables en materia de prácticas monopólicas y contra la libre competencia, ya que somos conscientes de que esto afecta a la elección de los consumidores, los precios y otros factores esenciales para la eficiencia de los mercados. De esta manera, buscamos contribuir a la eficiencia económica y el crecimiento sostenible.

## Cumplimiento normativo

En el marco de las obligaciones legales que nos competen y de nuestras políticas internas, destacamos que durante este periodo no presentamos casos de incumplimiento normativo, garantizando y demostrando nuestra capacidad para ajustarnos a los correctos parámetros de desempeño. Tampoco hubo acciones jurídicas donde GM haya participado con relación a

# GESTIÓN DE RIESGOS

GRI [2-16, 201-2]

## Modelo de Gestión de Riesgos

Durante el año 2022, hemos trabajado en la actualización de nuestro modelo integral de gestión de riesgos. Dicha actualización considero la evaluación de los riesgos corporativos de nuestra compañía para su posterior evaluación multi-impacto. Este proceso consideró la participación del Comité de Gerentes y otros ejecutivos de la compañía, bajo las diversas áreas que la componen.

Nuestro nuevo modelo considera la inclusión de tres líneas de defensa para la gestión de riesgos de la organización. Una primera para la implementación de los procedimientos de gestión de riesgos en el día a día de la compañía, mediante controles y planes de acción definidos. Esta la componen las diferentes gerencias del negocio y responsables de riesgos dentro de la compañía. La segunda línea de defensa será la responsable de la Gestión Integral de Riesgos, y velará por la asistencia y acompañamiento a la primera línea

en el proceso de implementación. Está compuesta por representantes del área de Salud y Seguridad Ocupacional y de la Gerencia de Sostenibilidad. Finalmente, la tercera línea de defensa, la cual será liderada por el área de auditoría de la compañía, tendrá la responsabilidad de evaluar de forma independiente el proceso integral de gestión de riesgos y la aplicación de la futura Política y Procedimiento de Gestión de Riesgos, que ha sido trabajada durante 2022 y se espera esté validada e implementada en el segundo semestre del año 2023.

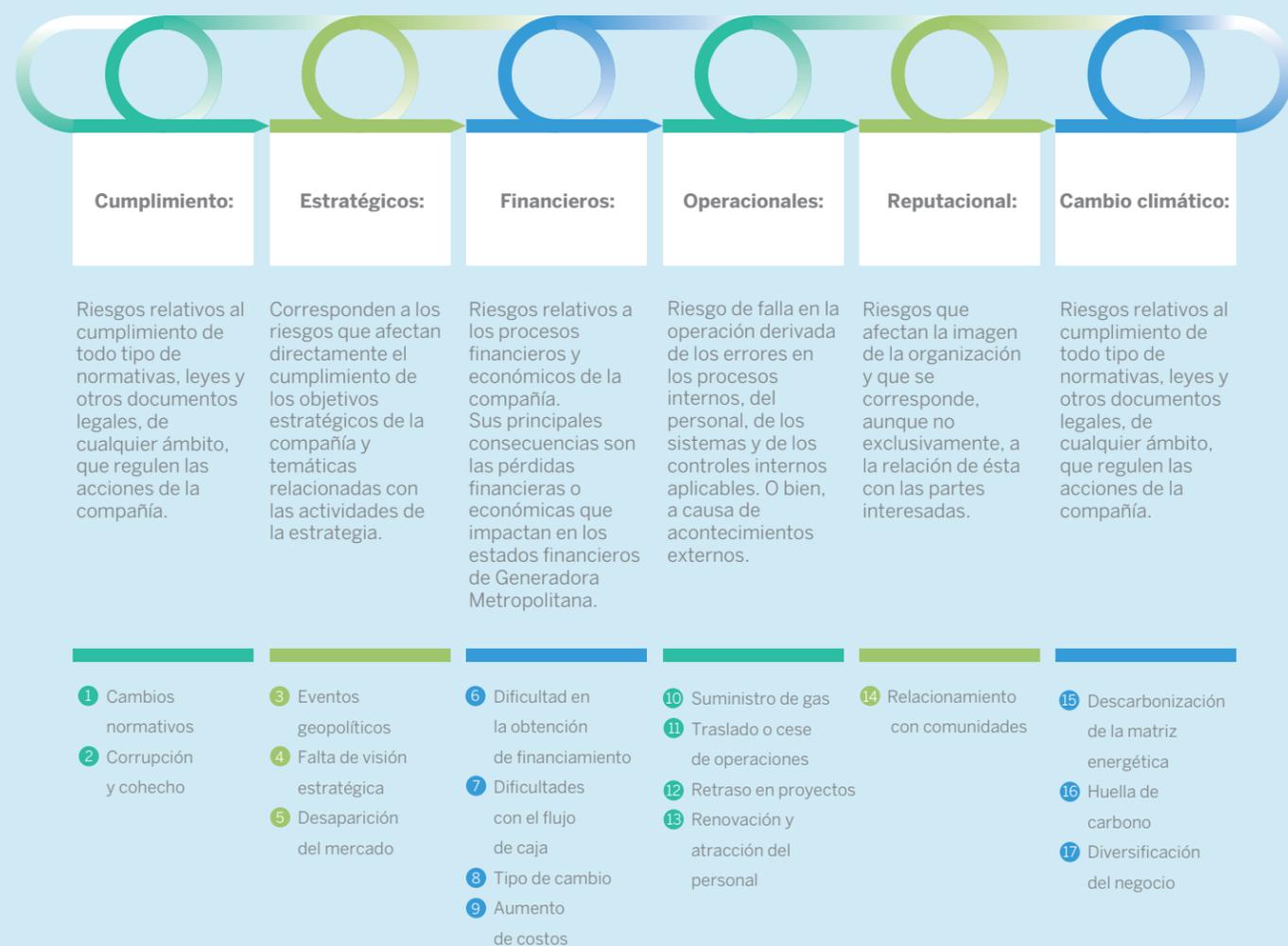
Estas nuevas líneas de defensa para la gestión de riesgos de la organización se enmarcan en la gobernanza existente en que los riesgos son supervisados por el Comité de Finanzas y Personas y el Comité de Directores de nuestra compañía, para después ser levantados directamente al Directorio.

### Inclusión de concepto de las tres líneas de defensa para la gestión de riesgos de la organización:



Durante el segundo semestre del año 2022, la Gerencia de Sostenibilidad realizó una actualización de los riesgos existentes en GM, incorporando en este ejercicio la visión del cambio climático y los impactos

para el negocio. El ejercicio de inventario de riesgos identificó un total de **17 riesgos**, los cuales serán gestionados de acuerdo con las siguientes categorías:





# DESEMPEÑO SOCIAL



# NUESTRO EQUIPO

GRI [2-7, 401-1]

El corazón de GM son nuestras personas, que trabajan cada día para entregar el mejor servicio. Nos interesamos en que nuestra cultura sea el factor principal para atraer talento, promoviendo además

altos estándares profesionales y manifestando nuestra profunda preocupación por las personas y el medio que nos rodea.

	RM*		V Región		VIII Región		TOTAL
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
<b>Empleados fijos</b>	100	27	8	0	7	1	143
<b>Empleados servicios transitorios</b>	10	2	1	0	0	0	13
<b>N° total de empleados</b>	110	29	9	0	7	1	156

\*Durante 2022 tuvimos dos colaboradores trabajando en CEME1, Región de Antofagasta. Sin embargo, dado su lugar de residencia habitual, fueron considerados en la RM.

A diciembre de 2022 finalizamos el año con 156 personas contratadas por GM y por servicios transitorios.

Como parte de nuestra cultura organizacional, ponemos énfasis en la atracción de nuevos talentos y en la retención de aquellos que llevan con nosotros gran parte de nuestro desarrollo. Nos interesa cultivar el crecimiento profesional de nuestros colaboradores con miras a mejorar la estabilidad y continuidad de la compañía. En este sentido, en 2022 la tasa del total de

nuevas contrataciones de GM alcanzó el 23% de la dotación y, a su vez, la tasa de rotación total fue de 6,5%. Estas cifras fueron calculadas considerando el número de empleados fijos y no a los servicios transitorios, ya que estos últimos están asociados a proyectos específicos de la compañía.

Nuevas contrataciones 2022			
	RM	V Región	VIII Región
<b>Por género</b>			
<b>Mujeres</b>	10	0	0
<b>Hombres</b>	22	0	1
<b>Por edad</b>			
<b>hasta 30</b>	11	0	0
<b>entre 31 y 50</b>	20	0	0
<b>sobre 50</b>	1	0	1
<b>TOTAL</b>	32	0	1
<b>Tasa*</b>	22,3%	0%	0,7%

\*Contrataciones/Dotación \*100

Rotación del personal 2022			
	RM	V Región	VIII Región
<b>Por género</b>			
<b>Mujeres</b>	8	0	0
<b>Hombres</b>	15	0	1
<b>Por edad</b>			
<b>hasta 30</b>	1	0	0
<b>entre 31 y 50</b>	20	0	0
<b>sobre 50</b>	2	0	1
<b>TOTAL</b>	23	0	1
<b>Tasa*</b>	6,5%	0%	0%

\*(Ingresos-egresos) / Dotación promedio del año \*100

# NUESTRA CULTURA

GRI [401-2, 401-3]

En línea con el propósito y valores de GM, nos preocupa ir construyendo una cultura laboral sólida, donde nuestros colaboradores puedan sentir que trabajan en un lugar seguro y positivo que no solo promueve su desempeño y productividad, sino que también tenga un sano equilibrio entre la vida personal y profesional, de manera que nos motivemos todos a hacer un mejor trabajo. Estamos comprometidos en ir

fortaleciendo nuestro clima organizacional, integrando nuevas ideas, promoviendo la atracción de talento y mejorando la percepción de nuestros colaboradores sobre sus lugares de trabajo. Todos estos atributos además son medibles en el ranking de Great Place to Work, donde en 2022 nos medimos por segunda vez, obteniendo el 9° lugar en la categoría de "Organizaciones hasta 250 colaboradores".

## Beneficios

Para promover el bienestar de todos nuestros colaboradores, contamos con un seguro de vida, salud y dental al cual pueden optar para cubrir diferentes prestaciones de servicio en este ámbito, como asistencia sanitaria, cobertura por invalidez e incapacidad, entre otros. Adicionalmente, contamos con chequeos preventivos médicos que, de manera opcional, pueden realizarse cada dos años.

En general, nos preocupamos por implementar prácticas y políticas que fomenten la conciliación de la vida laboral y personal de nuestros colaboradores. Entre estas prácticas, destacamos las siguientes:



<b>Dos días administrativos al año</b> para atender asuntos personales.	Programa <b>"Calidad de Vida"</b> que ofrece pausas activas y sesiones de masoterapia, además de atención nutricional gratuita en nuestras oficinas y plantas.
<b>Atención de salud</b> mental, telemedicina, atención de veterinario, asesoría legal, entre otros, a través de la aplicación Betterfly para todos los colaboradores de GM.	<b>Bono deportivo</b> para actividades a elección de cada uno.
<b>Salas de lactancia exclusivas.</b>	<b>Celebraciones especiales:</b> día de la madre, día del padre, día de la mujer, Fiestas Patrias y Navidad. Con regalos, agüinaldos y actividades especiales.
<b>Día de la Familia:</b> invitamos a las familias de nuestros colaboradores a participar en un evento con actividades recreativas y un recorrido por las instalaciones (Complejo Renca o Santa Lidia).	<b>Bono de vacaciones</b> para incentivar y apoyar el descanso de los trabajadores de GM.

Todas estas iniciativas y beneficios son comunicados a través de nuestros medios internos, como intranet, comunicados por correo, diarios murales online a

través de televisores en todas las instalaciones y diarios murales físicos, para que todos estén informados de sus beneficios.

## Teletrabajo

Como política interna, promovemos la flexibilidad laboral, reconociendo la importancia de equilibrar la vida profesional y personal.

En este ámbito, cabe destacar que nuestra política de teletrabajo comenzó incluso previo a la pandemia y hoy da la posibilidad de que nuestros colaboradores, cuyo puesto de trabajo lo permita, puedan trabajar dos días a la semana fuera de las instalaciones de GM.



## Diversidad, equidad e inclusión

En Generadora Metropolitana, las personas, la diversidad y la equidad de género son parte de nuestro ADN y forma de hacer negocio. Son pilares fundamentales para nuestro clima laboral y reputación corporativa.

Somos conscientes que la diversidad en las organizaciones, además de entregar diferentes opiniones, favorece la innovación y es un factor clave para la retención de los mejores talentos. Sin duda marca la diferencia a la hora de generar confianza y compromiso internamente. Sin embargo, históricamente nuestra industria ha estado marcada por una participación masculina de forma mayoritaria y la participación femenina sigue siendo un desafío importante. Un estudio conducido en 2018 por el Ministerio de Energía<sup>1</sup> reveló que la participación femenina en el sector energético es de apenas un 23%. Por lo tanto, nuestro compromiso en este ítem es

doble, ya que las políticas de impulso al trabajo de la mujer van orientadas tanto al interior de la compañía como al sector en el que estamos inmersos, avanzando con fuerza en la promoción de la inclusión, diversidad y equidad dentro de la industria de la energía.

En este sentido, hemos implementado diversas prácticas de atracción de talento para incorporar más mujeres en todos los niveles de la organización. Una de las primeras medidas apunta a realizar nuestros procesos de reclutamiento, selección y contratación en base al mérito y sin sesgos de género, solicitando en lo posible contar con 50% de postulantes mujeres y 50% hombres. De esa manera buscamos garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y evitar cualquier tipo de discriminación.

<sup>1</sup> Ministerio de Energía, Gobierno de Chile. Anuario Energía +Mujer: Avances 2018 y desafíos 2019. Santiago de Chile, mayo de 2019.

**Al año 2022 nuestra dotación femenina fue de un 19,6% y un 40% del total de mujeres ocupan cargos de jefatura.**



Para potenciar este compromiso, en 2022 formamos el **Comité IDEA**, cuyas siglas significan Inclusión, Diversidad, Equidad y Acción. Este tiene como objetivo promover e implementar el cambio de cultura organizacional para que sea más inclusiva, diversa y equitativa. Durante el año en cuestión realizamos un diagnóstico para conocer nuestra base y esperamos implementar en 2023 un plan de acción de la mano de una consultora especializada para ayudarnos a fomentar estos temas internamente, a nivel cultural, y mejorar aún más los procedimientos y prácticas.

Asimismo, participamos en instancias gremiales para potenciar a las mujeres como el programa **“Energía + Mujer”** del Ministerio de Energía, al cual nos adherimos, comprometiéndonos a realizar iniciativas para incorporar más talento femenino al sector energético. Además, somos parte de WEC Chile y participamos de su programa de liderazgo femenino que entrega herramientas y conocimientos a mujeres que participan de él (1 por empresa miembro al año), que busca crear mayores y mejores oportunidades a mujeres en la industria energética.

Nos esforzamos por promover una cultura con igualdad de oportunidades y utilizar nuestros espacios para reforzar el equilibrio en las responsabilidades familiares, permitiendo llevar la vida profesional y personal de manera armónica. En 2022, sólo hubo 2 personas en nuestra organización que tenían derecho a tomar su permiso de parentalidad, quienes efectivamente dieron uso a este beneficio. Ambos casos se trataron de mujeres que durante el año 2022 pudieron retornar a su espacio de trabajo luego de terminado este permiso.

**Esto nos da una tasa de regreso al trabajo y de retención del 100%.**

Si bien estos permisos están cubiertos de manera legal, adicionalmente entregamos un día más por permiso de nacimiento para todos en GM, conforme a nuestra **Política de Vacaciones y Permisos**. También contamos con un bono por natalidad.

Adicionalmente, en Generadora Metropolitana valoramos la importancia de la formación y capacitación en lo que respecta a la equidad de género y la eliminación de sesgos y estereotipos de género.

Por esto, hemos organizado diversas instancias de formación y capacitación para todos los niveles de nuestra compañía, destacando las siguientes iniciativas:

### Taller "Sponsoring de Equidad"

Para sensibilizar y capacitar a los miembros de GM en relación con la equidad de género.

### Charla "Sororidad"

Para promover la solidaridad y el apoyo entre las mujeres, además de incentivar la colaboración y el trabajo en equipo.

### Programa de mentorías

Para fomentar el desarrollo y crecimiento de las mujeres en la organización, a través de mentores que trabajan juntos en el desarrollo de habilidades y competencias.

### Programa de liderazgo

Diseñado para desarrollar las habilidades de los colaboradores, tanto mujeres como hombres, para que puedan desempeñarse de manera efectiva en roles de liderazgo dentro de la organización.

### Conmemoración del Día Internacional de la Mujer, Día del Pride LGBTIQ+ y Día Internacional de las Personas con Discapacidad

Para fomentar la inclusión y el respeto por la diversidad.

### #MujeresConEnergía

Campaña que busca visibilizar y destacar el trabajo y logros de las mujeres en GM, fomentando su reconocimiento y valoración. Se destaca a una de nuestras colaboradoras a la semana a través de LinkedIn, destacando su trayectoria y visión respecto del rol de la mujer en la empresa y la industria.

En general, nos interesa fomentar en todos nuestros colaboradores el compromiso y participación en las iniciativas de inclusión y diversidad. Para esto contamos con el apoyo técnico de consultoras especializadas en temáticas de género, inclusión y diversidad, como Woomup y Consultora DEI que han estado a cargo de las distintas iniciativas.

Si bien nuestro compromiso se refleja a través de todas estas iniciativas, nos interesa promover la

diversidad, equidad e inclusión como parte de la cultura interna de GM. Es por este motivo que durante 2022 hemos iniciado el trabajo de elaboración de nuestra **Política de Diversidad e Inclusión**, la cual esperamos que sea aprobada y pueda operar con plena vigencia desde el año 2023.

En el anexo de este reporte puedes encontrar nuestros principales indicadores de diversidad para este periodo.

# RELACIONES LABORALES

GRI [2-30, 402-1]

## Libertad sindical

Nos interesa mantener relaciones de confianza con nuestros colaboradores y promover los espacios de comunicación con ellos. Esto se refleja en la existencia de dos convenios sindicales en GM, basados en las prácticas del mercado general del sector eléctrico, y que hoy cubren al 97% de nuestra organización. Existe un diálogo constante entre los dirigentes sindicales y GM, donde se evidencia una disposición mutua hacia una clara comunicación y apoyo, que se traduce en la realización de negociaciones colectivas, siempre conforme a la ley que regula estos instrumentos. Asimismo, entregamos las facilidades para que los dirigentes y sus bases puedan evaluar las condiciones ofrecidas, asegurando siempre la libertad de negociación.

## Información por cambios operacionales relevantes

En 2022 no hubo cambios operacionales relevantes que pudiesen afectar de forma considerable a nuestros colaboradores. Por otra parte, no existen acuerdos formales que traten sobre plazos mínimos de aviso ante cambios legales. Sin embargo, en caso de ocurrir, siempre se tendrá en consideración una suficiente antelación para informar directamente a los colaboradores, velando siempre por su cuidado. En este sentido, en GM tenemos definido instrumentos de comunicación hacia los colaboradores, liderados por la Gerencia Técnica, enfocados en la gestión del cambio, charlas informativas y un continuo acompañamiento a los involucrados.



# DESARROLLO DE TALENTO

GRI [404-1, 404-2, 404-3]

Sabemos que para cuidar nuestros talentos es importante potenciarlos y fomentar sus capacidades para mejorar el desempeño de cada uno y mantenerlos motivados personal y profesionalmente.

Actualmente contamos con una **Política de Capacitación de Desarrollo**, la cual pretende alinear el propósito de la compañía con el mejoramiento continuo de su desempeño y la necesaria adaptación a los requerimientos y cambios constantes de nuestro entorno. Entendemos que para lograr el éxito continuo de GM necesitamos contar con personas calificadas, con altos estándares técnicos y con conocimientos y habilidades óptimas para su desarrollo. De esta manera, esta política establece como parte de nuestra cultura el brindar las herramientas necesarias a todos

nuestros colaboradores para el desarrollo de competencias básicas claves del negocio, de manera transversal, asignando anualmente un presupuesto adecuado para la inversión en capacitación y desarrollo.

Durante 2022, las capacitaciones impartidas fueron operacionales, técnicas, sobre prevención de riesgos, normativas, legales, referente a competencias comportamentales, ofimática, TI, de proyectos, financieras y de idiomas. Todas estas se abarcan dentro del Programa de Capacitación Anual y Seguimiento de GM, destinados a toda la organización y que alcanzó a beneficiar al 93% de nuestra dotación. Es decir, a 133 personas, con un total de 10.080 horas de capacitación, lo que da un promedio de 76 horas por persona.

## Evaluación de desempeño

Estamos enfocados en nuestras personas, buscando constantemente conseguir el crecimiento profesional de los colaboradores e impulsar la retroalimentación como parte de la cultura de GM. Para lograr esto, alineado con nuestro propósito y valores, realizamos anualmente una evaluación de desempeño. De esta manera, todos puedan identificar y discutir las aptitudes, habilidades y oportunidades de mejora de cada uno en el ámbito laboral, impulsando la optimización de los procesos y resultados, además del alcance de los objetivos estratégicos de la compañía. **En 2022, nuestras evaluaciones de desempeño se realizaron al 100% del total de nuestros colaboradores.**

Para llevar a cabo este proceso, utilizamos la plataforma OpenAgora donde, de manera digital, el colaborador sube sus metas y objetivos con KPIs medibles. Luego, son aprobados por cada jefatura. A mitad de año se realiza una revisión y finalmente se realiza un cierre para recibir feedback al finalizar el periodo de evaluación. Adicionalmente, a través de la misma plataforma, realizamos el proceso de detección de necesidades de capacitación (DNC) donde cada colaborador indica los cursos de capacitación que le interesaría realizar el año siguiente para fortalecer sus competencias y desarrollar sus labores de la mejor manera. Cada jefatura debe posteriormente revisar esta propuesta y ajustarla en caso de ser necesario. Los cursos propuestos son evaluados posteriormente por un comité.

### Porcentaje y horas de formación 2022

Porcentaje y horas de formación 2022			
Género	Mujeres	22%	2.212 horas
	Hombres	78%	7.970 horas
Categoría laboral	Ejecutivo	2%	202 horas
	Jefaturas o mandos medios	23%	2.318 horas
	Profesionales	42%	4.234 horas
	Administrativos y operarios	34%	3.427,2 horas



# SALUD Y SEGURIDAD LABORAL DE NUESTRO EQUIPO, CONTRATISTAS Y PROVEEDORES

GRI [403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10, 411-1]

La seguridad es un eje central de GM ya que está en todo lo que hacemos. Tenemos como premisa que ninguna actividad se debe realizar sin un adecuado procedimiento y un análisis seguro del trabajo. Al tener a nuestros trabajadores en el corazón de la compañía, es de vital importancia priorizar su salud y promover el autocuidado.

En GM, gracias a la gestión del área de seguridad, manejamos un Sistema Integrado de Gestión (SIG) en salud ocupacional y seguridad laboral, certificado bajo la norma internacional ISO 45.001, y un sistema de Gestión Ambiental, certificado bajo la norma internacional ISO 14.001, con alcance en el proceso de generación de nuestras 3 centrales en operación: Nueva Renca, Los Vientos y Santa Lidia.

Este sistema responde a los requerimientos legales y las necesidades de cuidado de nuestros colaboradores y el medio ambiente, incorporándolos a todos. Está guiado por nuestra **Política Integrada de Prevención de Riesgos, Salud Ocupacional; Medio Ambiente y Comunidades y el Manual de Sistema Integrado de Gestión**. Mantiene procedimientos internos operacionales, estructurales y locales, así como también procedimientos externos como REPECS y 24 estándares para contratistas.

Nos preocupamos de mantener nuestro sistema

sólido, considerando en él políticas, procedimientos, planes, matrices de riesgos, estándares y protocolos necesarios para cumplir con todos los requerimientos legales. Para evaluar y validar el cumplimiento de estos requisitos normativos en medio ambiente, seguridad y salud ocupacional, desde nuestros inicios hemos llevado a cabo verificaciones y revisiones periódicas, a través de auditorías internas y externas, según las necesidades que demanden los trabajos o actividades. Estas se ejecutan en base a una programación anual, que nos permite mantener una mejora continua en nuestros sistemas y establecer planes de acción específicos para cubrir las brechas existentes.

Asimismo, contamos con procedimientos de identificación de peligros, evaluación de riesgos, procedimientos de no conformidades y acciones correctivas y preventivas para investigar cualquier incidente laboral y llevar registro de esto. Cabe señalar que, desde que iniciamos nuestras operaciones, no hemos recibido "no conformidades" ni recomendaciones de parte de las casas certificadoras.

Adicionalmente, mantenemos un programa obligatorio de exámenes pre ocupacionales y ocupacionales realizados por el OAL correspondiente, para todos nuestros colaboradores, quienes tienen garantizado el tiempo necesario para poder asistir a sus exámenes sin inconvenientes.

Empleados y trabajadores que NO son empleados, cuyo trabajo o lugar de trabajo están controlados por la organización, cubiertos por el sistema de salud y seguridad en el trabajo	Nº	%
<b>Total cubierto</b>	319	100
<b>Aquellos cubiertos por sistema que ha sido objeto de auditoría interna</b>	60	18,8
<b>Aquellos cubiertos por sistema que ha sido objeto de auditoría o certificado por una parte externa</b>	40	12,5

**Trabajadores NO empleados:** Trabajadores que no son empleados de GM directamente, pero cuyo trabajo o lugar de trabajo se realiza dentro de la organización.

## Principales compromisos

Nuestra alta dirección ha definido compromisos con el sistema de gestión y la protección de la salud y seguridad de los colaboradores, el medio ambiente, las comunidades y la gestión de sus activos, definiendo los principales compromisos:



**Promover y hacer cumplir la legislación, la normativa vigente y los compromisos que la organización suscriba. Actualizar y difundir nuestras políticas corporativas.**



**Mantener y fortalecer permanentemente nuestra relación y vínculo con las comunidades vecinas.**



**Promover la mejora continua.**



**Los activos se deben gestionar a lo largo de todas las fases del ciclo de vida, fomentando así la evaluación del impacto de las decisiones en las distintas etapas establecidas como estándar por la compañía.**



**Determinar, evaluar, monitorear y controlar los impactos ambientales y el cambio climático, así como también sus riesgos asociados.**



**Eliminar los peligros, evaluar y reducir los riesgos e implementar las medidas de control necesarias para prevenir los accidentes, lesiones y enfermedades profesionales asociados a nuestras actividades.**



**La planificación estratégica de gestión de activos de la compañía deberá garantizar la generación de valor y crecimiento sostenible, cumpliendo con los objetivos estratégicos y los requisitos de las partes interesadas.**

Contamos con un plan de trabajo anual que considera a nuestro personal propio y empresas contratistas, con énfasis en el control operacional, la digitalización de los procesos, innovación, cultura y formación de todos los colaboradores.

Durante el año 2021, se concretó la certificación multisitio para las centrales de GM. El cumplimiento de este gran objetivo nos llenó de orgullo y es el resultado de un gran trabajo multidisciplinario en la estandarización e implementación de estas normas de manera transversal.

Desde fines del año 2021 hemos trabajado para dar cumplimiento al Pliego Técnico normativo RPTD N°17 SGIIIE, basado en los requerimientos de la norma ISO 55.001:2014.

En este periodo 2022 nos encontramos en proceso de implementación de un Sistema de Gestión de Activos.

Anualmente, y alineados con los objetivos estratégicos de la compañía, se establecen objetivos para gestionar mejoras en el desempeño de seguridad, salud ocupacional y ambiental. Para esto, se definen metas con sus respectivos planes de acción y seguimiento periódico, asegurando su cumplimiento en las unidades de negocio.

En nuestro compromiso con la digitalización, durante el año 2022 trabajamos en el desarrollo de la Plataforma del Sistema Integrado de Gestión. Esto nos facilita el control y seguimiento de las actividades, acceso de los usuarios a la información y gestión de las acciones que tienen asignadas dentro de la programación anual para el cumplimiento de objetivos, programas de auditorías, cierre de brechas legales, tratamiento de no conformidades e incidentes, etc.

## Participación de nuestros colaboradores

La seguridad es uno de los valores que mueven nuestro actuar y no solo está enfocada en el cuidado físico y prevención de accidentes, sino que abarca una preocupación mayor de asumir con responsabilidad el cuidado de nuestro bienestar físico y psicológico. Existe un interés constante por mejorar el bienestar y la calidad de vida de todos quienes integran GM, fomentando también nuestro autocuidado y la participación de nuestros colaboradores en esta materia.

En este sentido, facilitamos el acceso a servicios médicos y de cuidado de la salud, no relacionado con el trabajo y su alcance, a través de beneficios que incluyen a nuestros colaboradores y sus familias. Por ejemplo, a través de un seguro de salud complementario y catastrófico, chequeos preventivos,

consulta médica, psicológica y de nutrición a través de la aplicación Betterfly, un programa de calidad de vida que entrega masoterapia y pausas activas, así como también un bono de deporte e instalaciones de gimnasio en las plantas, entre otros beneficios que puedes encontrar en la sección "Nuestra cultura" de este capítulo.

Adicionalmente, como apoyo a la tarea de prevención en esta materia, en GM contamos con dos Comités Paritarios de Salud y Seguridad. Estos comités se conforman en un 50% por representantes de todos nuestros colaboradores y en un 50% por representantes de la compañía. Estos tienen la potestad de definir acciones que velen por el cumplimiento de todos los aspectos relacionados a la prevención de riesgos y salud laboral.

	Comité GM	Comité GMH
<b>Responsabilidades del comité</b>	Señaladas en DS N°54	Señaladas en DS N°54
<b>Frecuencia de reuniones</b>	1 por mes	1 por mes
<b>Autoridad de toma de decisiones del comité</b>	Autónomo	Autónomo
<b>N° de colaboradores representados por el comité</b>	12	12
<b>N° de participantes del comité que sean colaboradores</b>	6	6
<b>N° de participantes del comité con cargos directivos</b>	6	6

## Formación

Para potenciar el autocuidado, nuestra **Política Integrada de Gestión** y el manual correspondiente nos orientan hacia la formación y entrenamiento en torno a la salud y seguridad en el trabajo para todos nuestros colaboradores. De esta manera, anualmente realizamos una charla de inducción para el personal

- **Capacitación teórico-práctica de uso de extintores**
- **Capacitación de uso de EPP**
- **Capacitación para rescate desde espacios confinados**
- **Charla y capacitación de primeros auxilios**
- **Difusión de Plan de Emergencias**
- **Programa Anual de Simulacros (fuga de gases, shock eléctrico, rescate en altura, fuga de químicos, sismos, etc.)**

Adicionalmente, en conjunto con el IST mantenemos programas preventivos y de seguimiento de las guías técnicas requeridas por la autoridad sanitaria, tales

nuevo informando todos los detalles en relación con esta materia, así como también charlas de inducción para visitantes. Nos mantenemos constantemente informando y preparando a nuestros colaboradores y también a quienes acceden a nuestras plantas y operaciones, a través de los siguientes medios:

como: PLANESI, TMERT, MMC, PREXOR, PSICOSOCIAL, Radiación UV, entre otros.

## Lesiones por accidente y enfermedades laborales

En 2022 no se presentaron casos de lesiones registrables ni con grandes consecuencias por motivo de accidentes laborales. Se mantiene registro de los principales peligros que representan un riesgo para nuestros trabajadores, como peligros eléctricos, caídas, energías peligrosas y superficies calientes. En este sentido, mantenemos una MIPER que nos permite identificar estos peligros y evaluar sus riesgos asociados, la cual es periódicamente revisada en conjunto con los colaboradores de cada área.

De la misma forma, durante el periodo de este reporte tampoco hubo registro de dolencias o enfermedades laborales. No obstante, estamos conscientes que los principales peligros relacionados con el trabajo, que podrían representar un riesgo de dolencia o enfermedad laboral, son el ruido de nuestras operaciones y un posible sobreesfuerzo de nuestros colaboradores. Estos peligros se monitorean en la misma matriz de lesiones y, como medida adicional, realizamos mantenciones preventivas a todos

nuestros equipos y maquinarias y compramos el equipamiento necesario para apoyar maniobras que puedan significar riesgos en esta materia.



# COMUNIDADES

GRI [2-25, 413-1, 413-2]

Buscamos construir un vínculo de largo plazo con las comunidades anfitrionas de nuestras tres centrales en operación (Central Nueva Renca, Central Los Vientos y Central Santa Lidia) y en el proyecto CEME1, incorporando estándares en nuestra gestión de manera integral. De esta forma, gracias a la gestión de nuestra Gerencia de Sostenibilidad, nos hemos

preocupado de que el 100% de nuestras operaciones cuente con programas implementados de participación de la comunidad local, considerando evaluaciones de nuestro impacto y desarrollo. Buscamos responder a las necesidades de cada comunidad en función de sus particularidades geográficas identificadas.

## Objetivos de la estrategia 2022-2024



La Gerencia de Sostenibilidad, a través del equipo de Relacionamiento Comunitario, ha impulsado la construcción de alianzas de trabajo mediante un robusto vínculo con las comunidades anfitrionas de Renca, Llay-Llay, Charrúa y María Elena. Nos interesa integrarnos a la comunidad como un vecino más, para

contribuir a su desarrollo y bienestar. Lo hemos sustentado a través de una clara comunicación, con discurso directo y transparente, a partir de proyectos de inversión y aportes al desarrollo de las actividades comunitarias alineados con las cuatro áreas de enfoque en este ámbito:



## Nuestras alianzas territoriales y principales iniciativas comunales en 2022

Durante el año 2022 nos preocupamos por mantener activa nuestra relación con las comunidades cercanas. Queremos tener una comunicación clara, transparente y constante, guiada por el respeto y todos los valores que nos representan, para poder generar y cultivar estas relaciones a largo plazo. En este sentido, hemos implementado una serie de iniciativas y proyectos en las comunidades aledañas a nuestras plantas y proyectos activos, que nos han

permitido dar a conocer nuestra cultura, las instalaciones, el funcionamiento de las plantas y el proceso de generación de energía en general, a cambio de una retroalimentación rica en sugerencias y expectativas para guiar nuestras decisiones. En el anexo de este documento puedes encontrar toda la información detallada sobre cada uno de estos proyectos e iniciativas con nuestras comunidades.

## Iniciativas comunales destacadas

### 1 Central Nueva Renca

- Programa Energía de Mujer 2° versión
- Ruta Sonrisas (Sonrisas Renca 2022)
- Programa de Eficiencia Energética en Juntas de Vecinos de la macrozona 2
- Incorporación de nuevos actores territoriales
- Visitas guiadas de Complejo Renca a líderes comunales
- Aporte a Escuela del Trabajo
- Firma Convenio Trienal de Cooperación con la Ilustre Municipalidad de Renca y la Corporación Municipal La Fábrica
- Convenio Liceo Politécnico Andes DUOC –
- Renca para promover la actividad deportiva y vida sana Intervención Paisajística perímetro Escuela Manuel Bulnes Prieto
- Participación en exhibición de museo para el Día del Patrimonio



## 2 Central Los Vientos

- Club Deportivo Unión Esperanza
- Convenio de donación a Ilustre Municipalidad de Llay-Llay para remodelación y ampliación de área verde Sor Teresa de Las Vegas



## 3 Central Santa Lidia

- Ruta Sonrisa (Sonrisas Charrúa 2022)
- Programa de Eficiencia Energética con instalación de Luminarias Solares
- Programa Aprender Haciendo
- Recuperación de patio Jardín Infantil Nubeluz
- Jornada abierta de central para líderes comunales
- Mesa asociativa pública privada



## 4 Proyecto CEME1

- Proyecto "Tecnología al servicio de la educación Liceo TPCH"
- Ruta Sonrisas María Elena 2022
- Programa de Fortalecimiento de PYMES
- Presentación Ballet Folclórico de Chile en María Elena
- Aporte al desarrollo de la Feria Costumbrista 2022
- Young Climathon
- Instalación de exposición informativa sobre CEME1 en el museo del Salitre



## Mecanismo de quejas

En línea con nuestra preocupación por una comunicación clara y de calidad, contamos con un procedimiento claro para la gestión de reclamos y quejas a nuestra organización. Principalmente para la gestión de aquellos reclamos, quejas o consultas sobre nuestras operaciones y procesos de mantención de nuestras plantas. Este procedimiento considera explícitamente los pasos a seguir y responsabilidades

ante la recepción de reclamos, quejas o consultas por parte de las comunidades donde desarrollamos nuestras operaciones, o bien de otras partes interesadas. Durante 2022, nuestra compañía no generó ni contribuyó a impactos negativos significativos que afectaran a las comunidades y que implicaran procesos de remediación.

# CADENA DE SUMINISTRO

GRI [204-1, 308-1]

Sabemos que los proveedores son uno de nuestros principales activos y, por ese motivo, tenemos como gran desafío guiar todas las contrataciones de GM hacia una cadena de suministro sostenible. Actualmente, nuestra organización no considera los criterios ambientales para la selección de nuevos proveedores. Del mismo modo, los criterios sociales tampoco son un filtro para la creación de proveedores. Sin embargo, estos sí son considerados al momento de realizar las evaluaciones de las diferentes licitaciones que buscamos. Si bien los criterios sostenibles no están incorporados al 100% en nuestra cadena, durante 2022, con el inicio de la Estrategia Corporativa de Sostenibilidad, estamos guiando todos nuestros procesos hacia esa dirección, buscando

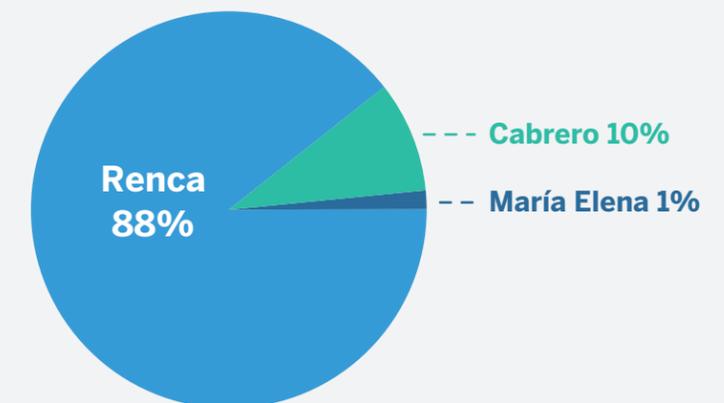
definir metas que promuevan un desarrollo sostenible y que vayan en línea con nuestras políticas internas. En este sentido, los lineamientos que nos entrega nuestro Código de Ética y Conducta se extienden también a nuestros proveedores, a quienes solicitamos su adherencia y firma al momento de contratar. Asimismo, toda la información de cada proveedor es solicitada y revisada para completar el proceso de Due Dilligence correspondiente, considerando una revisión en compliance tracker de su situación legal ampliada y a través de un proveedor externo, Red Negocios, podemos evaluar y monitorear sus riesgos comerciales, legales, financieros, técnicos de higiene y seguridad y medioambientales.

## Proveedores locales

Entendemos por proveedor local a todos aquellos ubicados en las comunas donde tienen lugar nuestras plantas y proyectos en construcción. El gasto total que

GM tuvo durante 2022 por concepto de proveedores locales fue de **\$523.780.052**.

## Porcentaje de gasto en proveedores locales por comuna





# DESEMPEÑO AMBIENTAL



# GESTIÓN ENERGÉTICA

GRI [301-1, 302-1, 302-3]

En febrero de 2021 se publicó la Ley N°21.305 sobre Eficiencia Energética, buscando promover el uso racional de los recursos energéticos como una forma segura, económica y sustentable de cubrir nuestra demanda de energía que, en países como Chile, es cada vez mayor. En GM somos conscientes de que la eficiencia energética es clave para un desarrollo sostenible, pues influye en todos los aspectos ASG y la correcta gestión de estos recursos, lo que tiene relación directa en los resultados de nuestro negocio.

Nuestro propósito es proveer soluciones energéticas para mejorar la calidad de vida de las personas. En ese sentido, y siendo conscientes del impacto que podemos generar en la comunidad, nos hemos comprometido a contribuir a las metas de gestión energética y carbono neutralidad del país, evaluando y potenciando oportunidades de transición a energías renovables y tecnologías de almacenamiento, manteniéndonos a la vanguardia y siendo un agente de

cambio para quienes aún no visualizan la contribución que estas acciones pueden llegar a tener.

En GM, toda la energía que se utiliza para consumo propio proviene de autogeneración o retiros desde el sistema.

La metodología utilizada para desarrollar nuestros cálculos implicó un gran desafío para la organización, ya que es primera vez que reportamos estos datos y, por tanto, el ejercicio de recopilación de estos en todas nuestras zonas operacionales refuerza la idea de que la comunicación y colaboración es lo más importante para llevar a cabo nuestras ambiciones en el marco de este reporte. A continuación, presentamos la tabla de consumo total de energía dentro de la organización, que es la diferencia entre nuestros consumos totales de combustible y electricidad con las ventas de electricidad.



## Consumo total de energía dentro de la organización [MWh]

<b>Consumos (+)</b>	<b>4.209.514</b>
<b>Combustibles no renovables</b>	<b>4.202.041,5</b>
GLP	363,8
GNL	2.147.612,9
Diesel	671.004,3
GNA	1.383.060,5
<b>Electricidad</b>	<b>7.472,8</b>
<b>Ventas (-)</b>	<b>(2.496.000,0)</b>
<b>Electricidad</b>	<b>(2.496.000,0)</b>
<b>Total</b>	<b>1.713.514,3</b>

\* Conversión realizada en base al Balance Nacional de Energía 2021, publicado en noviembre 2022

## Ratio de intensidad energética\*

<b>Consumo de electricidad</b>	<b>7.472,8 [MWh]</b>	<b>0,00423</b>
<b>Energía producida total</b>	<b>1.771.122,0[MWh]</b>	

\*Para el cálculo de la ratio de intensidad energética consideramos el consumo de electricidad sobre la energía producida por todas las plantas.



Al ser la generación de energía nuestro principal producto, los materiales más utilizados en nuestras operaciones son los combustibles. En cuanto a otros materiales utilizados en la producción de las centrales Nueva Renca, Los Vientos y Santa Lidia, identificamos como principales: Bisulfito, Antiincrustante y Nitrito. El detalle de todos los materiales utilizados en nuestras operaciones se puede encontrar en el anexo de este reporte.

# GESTIÓN DE EMISIONES

GRI [305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-6, 305-7]

## Nuestra huella de carbono 2022

Al pertenecer al sector de generación de energía, se hace evidente que la gestión de nuestras emisiones es un tema prioritario para nuestra compañía dado el alto impacto que tienen las emisiones de CO2 en el clima mundial. Por esto, consideramos como un aspecto fundamental el buscar contribuir con el cumplimiento de los compromisos de transición energética y carbono neutralidad que tiene nuestro país.

El proceso de medición de nuestra huella de carbono 2022 ha sido un gran aprendizaje para nosotros que, además, nos deja grandes desafíos para el año 2023. Tales como seguir mejorando nuestros procesos de levantamiento de información y garantizar la obtención de datos de manera oportuna y de calidad. Otro desafío, si no el más importante, será definir nuestras ambiciones de reducción de emisiones, mediante marcos de gestión y divulgación reconocidos para nuestro sector.

Basamos la cuantificación de nuestra huella de carbono 2022 en la metodología establecida por el **Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte del Protocolo GEI (también conocido como GHG Protocol<sup>1</sup>)**, que presenta una estrategia de trabajo trazable y verificable. Este estándar provee una guía paso a paso para que cualquier organización pueda cuantificar y reportar sus emisiones GEI expresadas en Dióxido de Carbono Equivalente (CO2e). Las fuentes de emisión consideradas en nuestro reporte son: CO2, SF6, CH4, N2O, HFCs y PFCs, e incluye todas aquellas generadas en nuestro Complejo Renca, Centrales Los Vientos, Central Santa Lidia, y nuestra oficina corporativa.

### Total de emisiones GEI de GM [ton CO2e]

	2022
Alcance 1	794.652
Alcance 2	7,9
Alcance 3	333.390
<b>Total</b>	<b>1.128.050</b>



<sup>1</sup>El Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol) fue convocado conjuntamente en 1998 por el Consejo Empresarial Mundial de Desarrollo Sostenible (WBCSD) y el Instituto de Recursos Mundiales (WRI).

El alcance 1 considera todas aquellas emisiones generadas de manera directa producto del consumo de combustible de fuentes fijas y móviles, así como también por el uso de refrigerantes y SF6. Por otra parte, la huella de alcance 2, corresponde a todas las emisiones indirectas que ocurren por el consumo de electricidad de la red. Finalmente, nuestra huella de alcance 3 considera aquellas emisiones producidas por

la compra y transporte de combustible y energía, y también por la generación de residuos y viajes de negocios.

Para 2022, nuestra huella de carbono se compone en un 70,4% por emisiones de alcance 1, siendo la mayor fuente de emisión el consumo de combustibles de fuentes fijas.

### Ratio de intensidad de emisiones\*

Emisiones de alcance 1 y 2	794.659,9 [ton CO2e]	0,45
Energía producida total	1.771.122 [MWh]	

\*Para el cálculo del ratio de intensidad de emisiones consideramos nuestro total de emisiones de alcance 1 y 2 sobre el total de energía producida.

### Otras emisiones atmosféricas

Para garantizar el control de la contaminación del aire en el entorno donde desarrollamos nuestras operaciones, en Central Nueva Renca contamos con un sistema de monitoreo continuo de emisiones (CEMS) integrado. Es capaz de recolectar muestras in situ, cuyos resultados son reportados a través de la comunicación en línea existente entre la autoridad ambiental y la fuente generadora en tiempo real. Esto nos permite evaluar y

monitorear la eficiencia y el control de nuestros procesos, asegurando la salud de las personas y el cuidado del medio ambiente. Por otra parte, Central Los Vientos y Central Santa Lidia, como centrales de respaldo, reportan mediante método alternativo. Siguiendo esta misma línea, en Generadora Metropolitana no generamos emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono.

### Emisiones significativas al aire del 2022 [ton]

Contaminantes	Nueva Renca*	Los Vientos	Santa Lidia	Total
Óxidos de nitrógeno NOx	199,3	249,7	35,8	484,9
Contaminantes peligrosos del aire (VOC)	0,6	N/A	2,1	2,7
Material particulado (MP)	45,2	3,8	0,7	49,7
SO2	2,5	0,6	0,1	3,3
CO2	723.326	153.364	26.763	750.089

\*Central Renca operó solo tres horas en 2022 (por pruebas solicitadas por el Coordinador Eléctrico Nacional), por lo que no se incluyó en esta tabla.

## Nuestra contribución en otras cifras

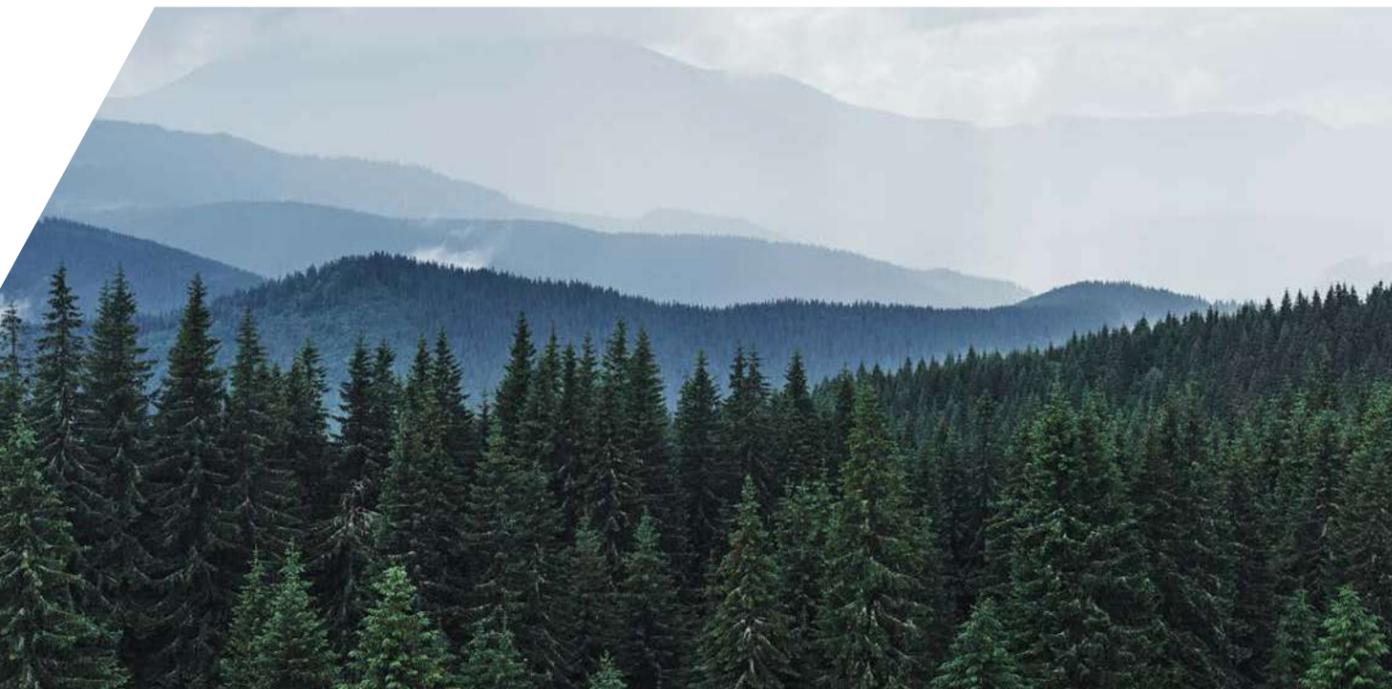
En el periodo que abarca este reporte tuvimos una serie de iniciativas que pudimos realizar gracias a la motivación y participación de nuestros colaboradores, contribuyendo al cuidado de nuestro medio ambiente.

Entre ellas destacamos la contribución a la reforestación de la Patagonia chilena y la tecnología sostenible utilizada para pintar las centrales Renca y Nueva Renca.

**2.700** árboles plantados en la Patagonia chilena que capturan **810** toneladas de carbono a lo largo de su vida

Utilizamos **16** unidades de aditivo nanotecnológico Photio<sup>[1]</sup> para pintar las centrales Renca y Nueva Renca y el mural que lo rodea. La implementación de esta pintura lleva a tener **90.240 kg de CO2** menos en el ambiente, equivalente a **800** árboles de tamaño promedio.

<sup>1</sup>Photio es un aditivo que se le agrega a la pintura para transformar cualquier superficie en una especie de purificador de aire que degrada los gases emitidos.



# GESTIÓN DE RESIDUOS

GRI [306-1,306-2,306-3,306-4,306-5]

Entendemos la importancia del proceso de generación de residuos. Y porque la transparencia es un valor que nos caracteriza, nos hemos planteado la gestión de nuestros residuos como un gran desafío y lo tenemos muy presente en la construcción de nuestra estrategia.

Actualmente, trabajamos con empresas que cuentan con resolución emitida por la autoridad ambiental para gestionar nuestros residuos a través del proceso de pesaje, retiro y disposición final. Cada uno de éstos (peligrosos y no peligrosos) son declarados en plataformas habilitadas para el seguimiento y trazabilidad (ventanilla única) que posteriormente son sometidos a validación de información mediante reportes a la autoridad. Por otra parte, los residuos no destinados a eliminación pasan al proceso de reciclaje, los que corresponden principalmente a vegetales y cartones.

En este marco, consideramos que los potenciales impactos significativos de nuestros residuos pueden ocurrir principalmente por la contaminación de suelo que generan nuestras actividades de mantención a las plantas, ya que a través de ellas se originan diversos tipos de sustancias químicas, material contaminado, aceite en desuso, etc., que puede culminar con la alteración en la calidad del suelo. Otro potencial impacto que pueden producir nuestros residuos generados son en relación con el RIL contaminado, el que puede contribuir significativamente a la alteración de la calidad del agua por medio de derrames en situaciones de emergencia de las plantas. Dadas estas posibilidades de impacto, nos preocupamos constantemente por realizar charlas que den cuenta de buenas prácticas en la gestión y manipulación de residuos, así como también facilitamos e indicamos puntos limpios al interior de cada planta.

## Residuos generados por tipo [ton]

Residuos [ton]	No destinados a eliminación	Destinados a eliminación	Residuos generados
<b>Residuos peligrosos</b>	0	107,1	107,1
<b>Residuos no peligrosos</b>	25,5	102,1	127,6
<b>Residuos totales</b>	25,5	209,2	234,7

Los residuos no peligrosos y que no están destinados a eliminación consideran papeles y cartones, por una parte, y material relacionado a jardines por otra. Estos terminan siendo reciclados y compostados respectivamente. Mientras que los residuos destinados a eliminación, tanto peligrosos como no peligrosos, son trasladados a un vertedero.

# GESTIÓN DEL AGUA

GRI [303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5]

Sabemos que las proyecciones acerca del panorama hídrico en nuestro país no son alentadoras. En las próximas décadas, el país será más cálido y seco y el impacto en los recursos hídricos será inevitable, lo que requiere no sólo más investigación sino un mayor compromiso en decisiones de este tipo. En GM estamos conscientes de la importancia de controlar y reducir nuestro consumo de agua, por lo que hemos puesto importantes esfuerzos en la búsqueda de la optimización de este recurso, tanto en la cantidad de ciclos de recirculación del agua que va a la torre de refrigeración como dentro del proceso de generación de agua ultrapura.

En Generadora Metropolitana utilizamos agua dulce subterránea para los procesos de producción en nuestras zonas de operación. En ellas, este recurso es extraído de pozos profundos para posteriormente ser tratada y utilizada en el proceso de generación eléctrica, retornando un volumen importante a cauces naturales.

Reforzando el compromiso con la gestión de nuestros recursos naturales, desde nuestra Gerencia Técnica hemos implementado controles de seguimiento al consumo de agua en todas nuestras centrales. Además, realizamos un estudio hidrogeológico durante los años

2021 y 2022 para las centrales que operan mayor cantidad de tiempo, lo que nos permitió conocer la disponibilidad del recurso y el impacto que ocasiona cada operación en sus ubicaciones geográficas. Cabe mencionar que cada central posee derechos de agua consuntivos debidamente inscritos. Es decir, contamos con la autorización para el consumo total de este recurso en nuestras operaciones y, a la vez, estos consumos son evaluados en cuanto a los procesos ambientales de cada planta, amparados por las RCA respectivas. Por otra parte, desde el punto de vista de control físico, para la extracción del agua cada uno de los pozos cuenta con un flujómetro con frecuencia horaria, lo que permite verificar la extracción máxima permitida, utilizando equipos que son monitoreados y que contrastan su funcionamiento mediante certificados de calibración.

Finalmente, concluyendo algunos ciclos de la gestión de este recurso, el descarte de agua es analizado previo a la descarga, mediante monitoreos mensuales a través de laboratorios autorizados, chequeando el cumplimiento de los límites establecidos por la normativa vigente establecida en el decreto de descarga de aguas superficiales (DS 90).

## Consumo de agua 2022 [ML]

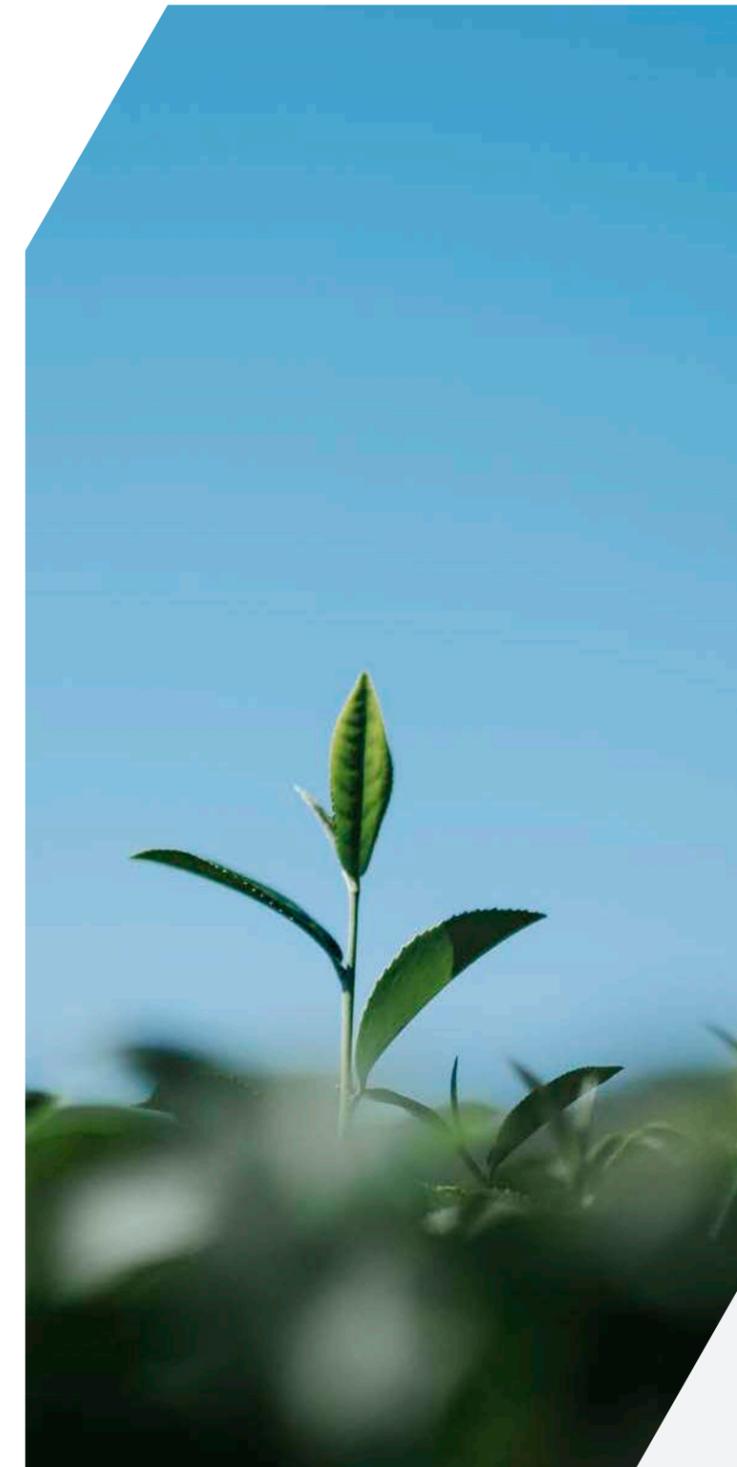
Zona	Central	Extracción de agua	Vertidos de agua	Consumo
Con estrés hídrico	Los Vientos	72,8	26,2	46,7
Sin estrés hídrico	Santa Lidia	37,6	29,3	8,3
	Nueva Renca	2.320,4	841,7	1.478,8
Total		2.430,8	897,2	1.533,8

\*El consumo de la oficina corporativa no se incluye en el cálculo.

# GESTIÓN DE IMPACTO EN NUESTRA BIODIVERSIDAD

Hemos definido la protección de la biodiversidad como un tema relevante en la gestión de nuestra organización, pues dentro de nuestra preocupación por combatir el cambio climático comprendemos que está estrechamente relacionado con la pérdida y protección de los distintos tipos de vida que podemos encontrar en el planeta y las relaciones que establecen entre sí y con el medio que los rodea. Es por esto que, desde la gestión sostenible de los recursos naturales, en GM buscamos generar el mínimo impacto posible en el desarrollo de nuestros proyectos, teniendo siempre en consideración las singularidades del territorio, previniendo proyectar actividades de un alto valor ambiental o ecosistemas con algún nivel de protección oficial.

Generadora Metropolitana cuenta con operaciones en varias regiones del país y con ello diversidad de ambientes donde operamos. En estos no hemos identificado impactos significativos hasta hoy, producto de nuestras operaciones, que impliquen la necesidad de restaurar o proteger hábitats y/o ecosistemas. Sin embargo, nuestro sistema integrado de gestión incorpora de forma preventiva la evaluación de todas las actividades que se desarrollan dentro de las propiedades y operaciones de generación de energía, criterios que nos permiten anticipar la generación de impactos sobre la biodiversidad que caracteriza cada territorio.



gsm

ACERCA  
DE ESTE  
REPORTE



gsm

# ALCANCE

GRI [2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-14]

En Generadora Metropolitana estamos muy contentos de haber realizado por primera vez este ejercicio de transparencia en relación con nuestra información no financiera, plasmado como nuestro primer Reporte de Sostenibilidad. Este reporte responde a un proceso de transformación interna, donde nos hemos desafiado a convertirnos en una compañía que considera la sostenibilidad en la gestión de su negocio, resignificando el uso de nuestros recursos y aportando al bienestar de nuestras personas y de las futuras generaciones.

La información divulgada en este reporte corresponde a todas las operaciones de GM, dando cuenta de nuestra gestión económica, social y ambiental del período

comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022; ejercicio que, en adelante, realizaremos de manera anual. Con la misma periodicidad, nuestra información financiera es desarrollada en nuestros Estados Financieros, incluyendo a las entidades GM Holdings S.A. y Subsidiarias, GM Energy SpA y GM Developments SpA y Subsidiarias, los cuales no son de acceso público.

Este reporte se publicó el 11 de agosto de 2023 y, al ser nuestro primer reporte de sostenibilidad, no existen cambios significativos de la información previamente publicada.



# METODOLOGÍA



Hemos iniciado nuestra reportabilidad utilizando como referencia los Estándares GRI en su última versión 2021, dando cuenta de nuestras métricas y avances en los ámbitos sociales, ambientales, económicos y de gobernanza, enfocados en los temas materiales identificados en la elaboración de nuestra Estrategia Corporativa de Sostenibilidad.

Para asegurar la calidad de la información reportada, seguimos los principios establecidos por GRI. Estos son, de exactitud, equilibrio, claridad, comparabilidad, exhaustividad, contexto de sostenibilidad y oportunidad. En este mismo sentido, toda la información presentada, incluidos los temas materiales que guiaron este reporte, han pasado por el proceso de revisión y edición interna por parte del Gerente General y la aprobación del Comité de Gerentes.

Este reporte no fue sometido a verificación externa. Tenemos la ambición de ir sumando estándares e indicadores relevantes en las siguientes versiones de nuestro Reporte de Sostenibilidad y contar en el futuro con un proceso de verificación externa para asegurar aún más la confiabilidad de la información expuesta.

Ante cualquier sugerencia, duda y/o comentario sobre este Reporte de Sostenibilidad, puedes escribirnos directamente a [contacto@generadora.cl](mailto:contacto@generadora.cl)

# MATERIALIDAD

GRI [3-1, 3-3]



La materialidad utilizada para la elaboración de este Reporte de Sostenibilidad es el primer ejercicio de materialidad realizado por GM y fue identificada como base para iniciar el proceso de diseño de nuestra Estrategia Corporativa de Sostenibilidad. Este análisis se realizó entre los meses de junio y octubre de 2022 y fue validado en mayo de 2023 para la preparación de este reporte.

Este ejercicio lo llevamos a cabo con el apoyo de un tercero experto y consideró las etapas sugeridas en la metodología GRI, que incluyó de manera inicial la revisión de documentos internos, estándares internacionales, principales indicadores, redes sociales, informes de prensa y un Benchmark de la industria. Asimismo, en una siguiente etapa consultamos a nuestros principales grupos de interés a través de entrevistas a sus representantes, sumado a una encuesta online donde obtuvimos una tasa de respuesta de 55% y talleres internos, que nos permitió medir niveles

de satisfacción e involucramiento, identificar impactos y evaluar la gestión a este nivel. Finalmente, los temas identificados fueron priorizados, considerando los impactos y reflejando el orden de importancia que tuvo cada uno de estos temas en cuanto a la preponderancia de acciones para el cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos durante el año 2022.

La gestión de estos temas se desarrolla a lo largo de este reporte, a través de la información de los impactos reales y potenciales, negativos y positivos de nuestras operaciones; las actividades o relaciones comerciales de GM; la descripción de nuestras políticas y compromisos; las medidas adoptadas para prevenir o mitigar impactos, cómo los abordamos y seguimos; nuestras metas, objetivos e indicadores; la participación de nuestros grupos de interés y nuestra comunicación con ellos, entre otros aspectos que dan cuenta de nuestra gestión.

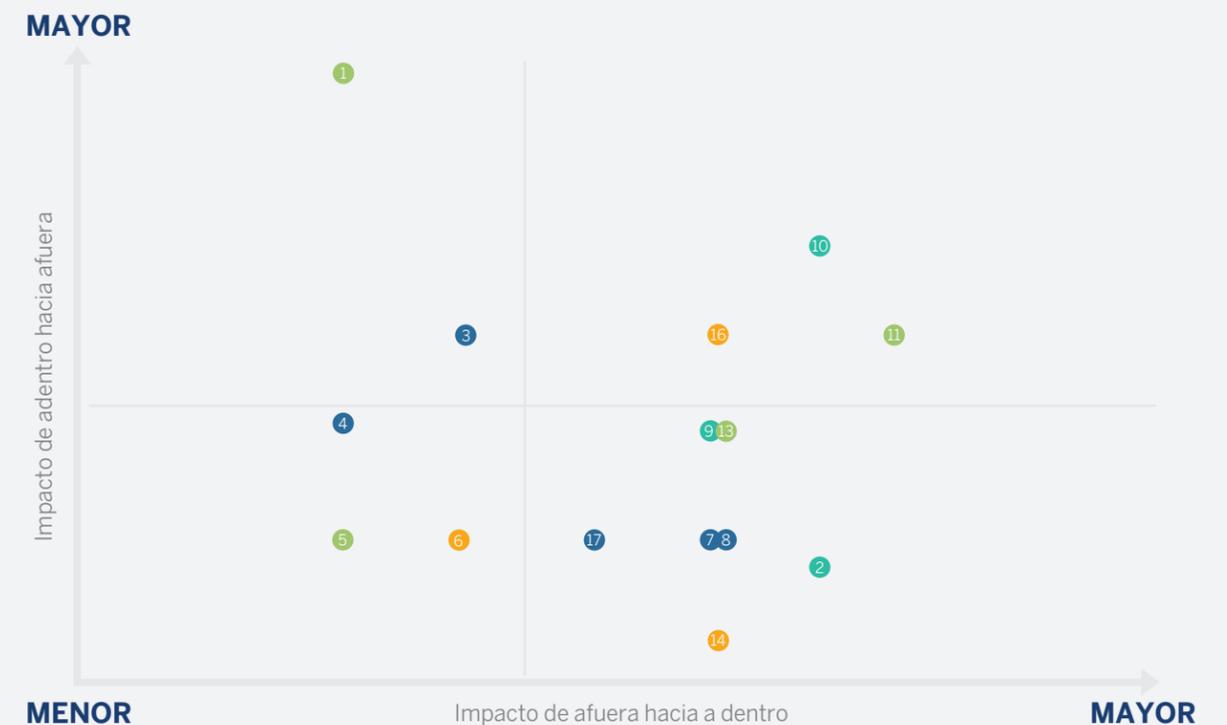
# TEMAS MATERIALES Y MATRIZ DE MATERIALIDAD

GRI [3-2]

De este proceso, resultó un listado de 17 temas materiales, los cuales fueron inicialmente priorizados mediante consultas a los grupos de interés y validados para este reporte a través de un ejercicio de doble materialidad. Siguen criterios que consideran tanto

impactos positivos como negativos del entorno (de afuera hacia adentro), la organización y su cadena de valor (de adentro hacia afuera), determinando de esta manera aquellos temas sobre los que debemos presentar información.

- 1 Gestión de residuos
- 2 Cadena de suministro sostenible
- 3 Transparencia y divulgación de información
- 4 Derechos humanos y empresas
- 5 Protección del entorno y biodiversidad
- 6 Diversidad, inclusión y participación
- 7 Sistema de gestión de riesgos
- 8 Gobernanza ASG
- 9 Resiliencia del negocio y del sistema eléctrico
- 10 Relaciones comunitarias
- 11 Soluciones energéticas
- 12 Rentabilidad y crecimiento
- 13 Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)
- 14 Salud y seguridad laboral
- 15 Gestión del agua
- 16 Desarrollo de capital humano y atracción de talento
- 17 Ética y conducta corporativa



# ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

GM ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022 utilizando como referencia los Estándares GRI.

INDICADOR	PÁGINA
<b>GRI 2: Contenidos generales</b>	
2-1: Detalles de la organización	10
2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	74
2-3: Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	74 - 75
2-4: Actualización de la información	75
2-5: Verificación externa	75
2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	10 - 15 - 22 - 23
2-7: Empleados	46
2-14: Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	75
2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4 - 5
2-23: Compromisos y políticas	37 - 40
2-24: Incorporación de los compromisos y políticas	37 - 40
2-25: Procesos para remediar los impactos negativos	58 - 60
2-26: Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear preocupaciones	37 - 38
2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas	40
2-28: Afiliación a asociaciones	19
2-29: Enfoque para la participación de los grupos de interés	18
2-30: Convenios de negociación colectiva	51
<b>GRI 3: Temas materiales</b>	
3-1: Proceso de determinación de los temas materiales	76 - 77
3-2: Lista de temas materiales	77
3-3: Gestión de los temas materiales	76 - 77
<b>GRI 201: Desempeño económico</b>	
201-1: Valor económico directo generado y distribuido	36
201-2: Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	41 - 42
201-4: Asistencia financiera recibida del gobierno	36

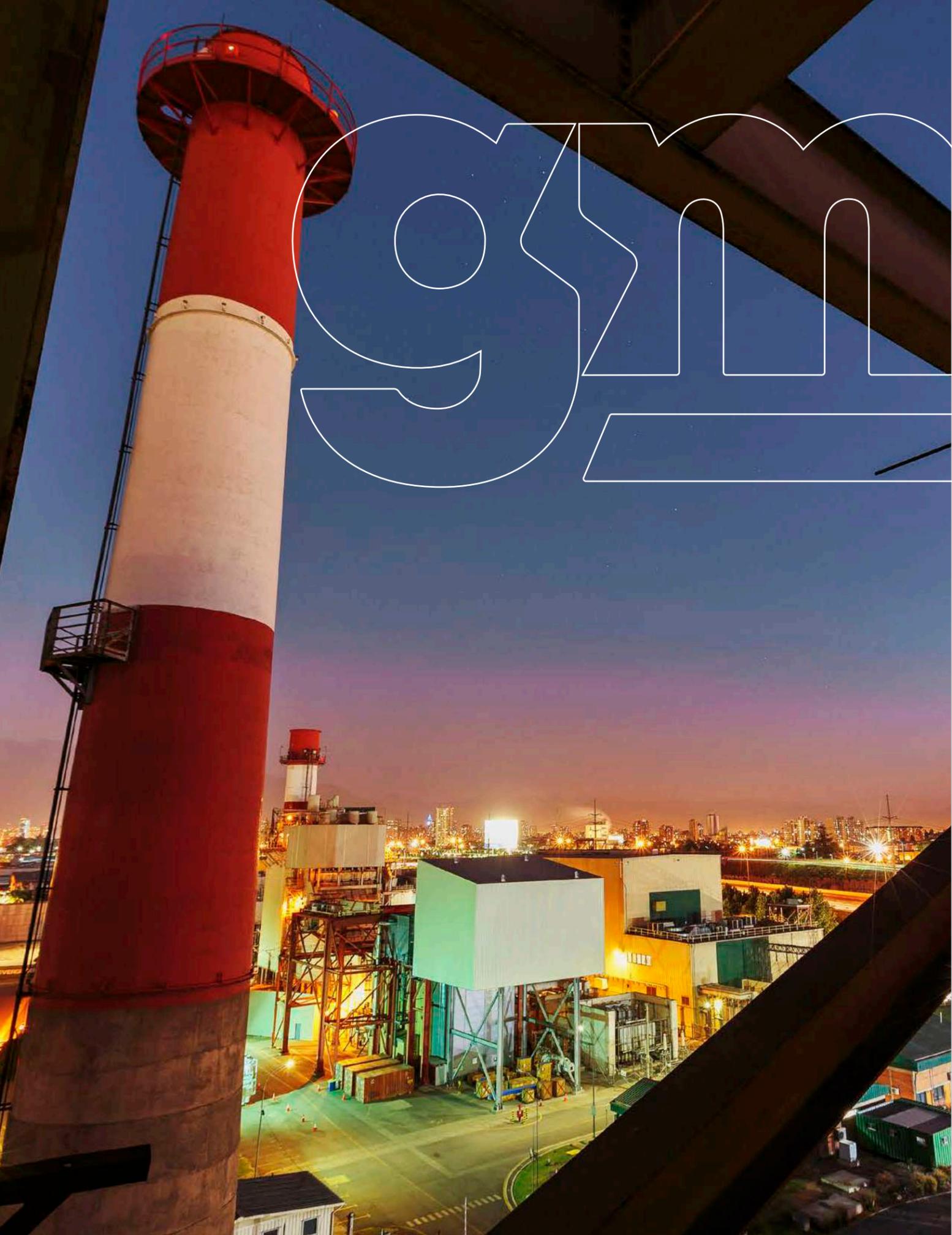
INDICADOR	PÁGINA
<b>GRI 204: Prácticas de abastecimiento</b>	
204-1: Proporción de gasto en proveedores locales	61
<b>GRI 205: Anticorrupción</b>	
205-1: Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	39 - 40
205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	39 - 40
205-3: Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	39 - 40
<b>GRI 206: Competencia desleal</b>	
206-1: Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	39 - 40
<b>GRI 301: Materiales</b>	
301-1: Materiales utilizados por peso o volumen	103 - 104
<b>GRI 302: Energía</b>	
302-1: Consumo de energía dentro de la organización	64 - 65
302-3: Intensidad energética	65
<b>GRI 303: Agua y efluentes</b>	
303-1: Interacción con el agua como recurso compartido	70
303-2: Gestión de los impactos relacionados con los vertidos del agua	70
303-3: Extracción de agua	70
303-4: Vertidos de agua	70
303-5: Consumo de agua	70

INDICADOR	PÁGINA
<b>GRI 305: Emisiones</b>	
305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1)	66 – 67
305-2: Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	66 – 67
305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	66 – 67
305-4: Intensidad de las emisiones GEI	67
305-6: Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	67
305-7: Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	67
<b>GRI 306: Residuos</b>	
306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	69
306-2: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	69
306-3: Residuos generados	69
306-4: Residuos no destinados a eliminación	69
306-5: Residuos destinados a eliminación	69
<b>GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores</b>	
308-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios ambientales	61
<b>GRI 401: Empleo</b>	
401-1: Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	46
401-2: Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	47
401-3: Permiso parental	49
<b>GRI 402: Relaciones trabajador - empresa</b>	
402-1: Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	51

INDICADOR	PÁGINA
<b>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo</b>	
403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	54 - 55
403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	54 - 55
403-3: Servicios de Salud en el trabajo	54 - 55
403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	56
403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	57
403-6: Promoción de la salud de los trabajadores	57
403-7: Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	54 - 55
403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	54
403-9: Lesiones por accidente laboral	57
403-10: Las dolencias y enfermedades laborales	57
<b>GRI 404: Formación y educación</b>	
404-1: Promedio de horas de formación al año por empleado	52
404-2: Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	52
404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo profesional	53
<b>GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades</b>	
405-1: Diversidad en órganos de gobierno y empleados	86
<b>GRI 406: Casos de discriminación</b>	
406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	40

INDICADOR	PÁGINA
<b>GRI 408: Trabajo infantil</b>	
408-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	40
<b>GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio</b>	
409-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	40
<b>GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas</b>	
411-1: Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	40
<b>GRI 413: Comunidades locales</b>	
413-1: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	58 – 60
413-2: Operaciones con impactos negativos significativos -reales y potenciales- en las comunidades locales	58 – 60





gsm

ANEXO

gm

# I INDICADORES DE DIVERSIDAD 2022

GRI [405-1]

Género	Categoría laboral	Porcentaje
Mujeres	Ejecutivos	0%
	Mandos medios y profesionales	18%
	Administrativos y operarios	1%
	Subtotal mujeres	19,6%
Hombres	Ejecutivos	6%
	Mandos medios y profesionales	49%
	Administrativos y operarios	25%
	Subtotal hombres	81%
Edad	Categoría laboral	Porcentaje
Menos de 30	Ejecutivos	0%
	Mandos medios y profesionales	11%
	Administrativos y operarios	0%
	Subtotal menores de 30	11%
Entre 30 y 50	Ejecutivos	5%
	Mandos medios y profesionales	50%
	Administrativos y operarios	17%
	Subtotal entre 30 y 50	71%
Más de 50	Ejecutivos	1%
	Mandos medios y profesionales	8%
	Administrativos y operarios	8%
	Subtotal mayores de 50	18%
	Otros indicadores de diversidad	Porcentaje
	Personas extranjeras	8%

# II DETALLE DE NUESTRAS ALIANZAS TERRITORIALES 2022

## 1 Central Nueva Renca

Renca es una comuna ubicada en el sector norponiente de la ciudad de Santiago. Fue fundada en 1894 y antiguamente se llamó Villa de Renca. Limita con la comuna de Quilicura al norte, Conchalí e Independencia al este, Quinta Normal y Cerro Navia al sur, y Pudahuel al oeste. Posee una superficie total de 24 km<sup>2</sup>, lo que representa el 3,7% de la superficie total del Gran Santiago. En la comuna predomina la zona residencial.

No obstante, existen dos grandes áreas industriales bien marcadas. A su vez, los terrenos agrícolas del área poniente tienden a desaparecer bajo la construcción de viviendas. De acuerdo con las cifras del Censo de 2017, la comuna de Renca se encuentra habitada por 147.151 personas, de las cuales 72.681 son hombres y 74.470 son mujeres.

## Programa Energía de Mujer

En 2022 ejecutamos por segundo año consecutivo este programa - en alianza con la Corporación Construyendo Mis Sueños y la Corporación La Fábrica de la Municipalidad de Renca- con el objetivo de formar, desde un enfoque de género, a mujeres emprendedoras de la comuna de Renca, potenciando sus habilidades y capacidades de emprendimiento y gestión de negocios, considerando su desarrollo personal, necesidades y contextos para fortalecer y hacer sostenibles sus emprendimientos en el tiempo. El programa, que tuvo una duración total de ocho meses, contempla la formación y apoyo de capital para un grupo de 30 mujeres, con un negocio formal o informal y que pertenezcan al 40% de las familias más vulnerables de la comuna. El programa se ejecuta en 3 módulos: 1) elaboración, implementación y evaluación de un modelo de negocio basado en herramientas de gestión de empresas, 2) charlas enfocadas al desarrollo de marketing digital, ventajas de la formalización del emprendimiento, nociones básicas de contabilidad y uso de redes sociales, y 3) apoyo en capital que contempla una fase de concursabilidad durante el tercer mes de formación para obtener el aporte (capital

semilla) y el acompañamiento en la compra de cada emprendedora. Como resultado, mejoramos las habilidades personales y de negocios en las mujeres participantes, formalizamos un 46% de los emprendimientos, vinculamos a las mujeres con redes de apoyo, comercialización y financiamiento para potenciar sus negocios, obtuvimos un crecimiento en ventas e ingresos de un 75% y adquirieron prácticas de gestión.



La versión 2022 de este programa obtuvo el segundo lugar en el Concurso de Buenas Prácticas organizado por Generadoras de Chile por el aporte a la disminución de las brechas de género.

## Ruta Sonrisas (Sonrisas Renca 2022)

Esta iniciativa fue implementada en alianza con Fundación Sonrisas, con el propósito de aportar en el acceso a la salud y educación dental, movilizando dentistas, insumos y equipamiento clínico en beneficio de niños y jóvenes de entre 0 y 16 años, residentes de Renca. Realizamos la primera etapa de este programa en las dependencias de la sede social de la población Pedro Aguirre Cerda, donde convocamos a los menores residentes en las 20 Juntas de Vecinos ubicadas en nuestra área de interés, a través de una comunicación directa con los respectivos dirigentes sociales. En esta oportunidad, logramos la atención de 200 niños y

jóvenes quienes recibieron servicios clínicos dentales de obturaciones, destartrajes, sellantes, exodoncias, profilaxis, aplicación de flúor, instrucción de higiene infantil, capacitación a apoderados de los beneficiarios, entre otros. El mes de diciembre se llevó a cabo la segunda etapa de Sonrisas Renca 2022, donde otros 189 renquinos recibieron servicios clínicos dentales y seguimiento en las dependencias de la sede social de población Inés de Suárez. **En total, gracias a este programa logramos entregar 705 atenciones dentales y un promedio de 4,6 prestaciones por paciente.**

## Programa de Eficiencia Energética

Dentro del marco del Convenio Trienal, suscrito en septiembre de 2022 con la Ilustre Municipalidad de Renca, incluimos un proyecto de Eficiencia Energética para aportar a la calidad de vida de las comunidades locales. Este proyecto se presentó a las Juntas de Vecinos de la macrozona 2 que estuviesen en condiciones de implementarlo en su respectiva sede social en virtud de la cantidad de organizaciones sociales de cada sector. De esta manera, seleccionamos a diez Juntas de Vecinos para presentar el programa, el cual fue muy bien acogido por parte de la comunidad. Entre los meses de septiembre y diciembre instalamos un termocalentador solar de 150 lts. (colector solar y estanque acumulador) con una vida útil estimada de 25 años que permitió dotar a las sedes beneficiadas con agua caliente por primera vez. Por otra parte, en las mismas sedes realizamos el cambio de sus ventanas por ventanas termoacústicas que permitieron aislar el interior de las instalaciones de las temperaturas y del ruido exterior. Inauguramos este programa de Eficiencia Energética en la sede de población Illanes Beytía 1 con la asistencia de dirigentes de todas las Juntas de Vecinos en que fue implementado, donde asistió también el alcalde Claudio Castro, quien destacó el trabajo que ha hecho GM en el territorio y en especial a los colaboradores de la compañía que día a día se

relacionan con los vecinos y que han generado un vínculo cercano a través del diálogo, respeto y confianza.

“Encontramos en Generadora Metropolitana un socio, un colaborador, que nos ayuda a empujar a otras empresas de la comuna que a veces son más grandes y no han entendido esto y no se han vinculado con Renca. Hoy, GM es el colaborador número uno de la comuna”.

**Claudio Castro**



## Incorporación de nuevos actores territoriales

De acuerdo con los lineamientos establecidos para la estrategia de Gestión Comunitaria del año 2022 cuyo fin es reforzar el vínculo con la comunidad, visibilizar y blindar nuestra presencia en Renca, es que decidimos ampliar nuestro relacionamiento a una mayor cantidad de actores territoriales. Para ello llevamos a cabo un proceso que generó criterios para la selección de nuevos actores, lo cual resultó en la elección de la totalidad de las Juntas de Vecinos de la macrozona 2 de Renca, mediante la elaboración de un relato y la realización de reuniones presenciales para presentarnos ante estos nuevos actores territoriales. Las reuniones tuvieron

como finalidad abrir los nuevos sectores al trabajo comunitario establecido, buscando dar a conocer a GM y nuestros principales aportes a la comunidad, como también avanzar en las gestiones para la implementación de los programas establecidos en el cronograma de actividades para la Central Nueva Renca. En dicho contexto se establecieron 11 Juntas de Vecinos, de las 20 presentes en la macrozona 2, con las que iniciamos la primera ronda de presentaciones que se extendieron desde el 25 de julio hasta el 10 de agosto de dicho periodo. Las nueve presentaciones restantes se realizaron durante el mes de septiembre.

Este proyecto permitió ampliar y reforzar el relacionamiento con la comunidad, abordando las siguientes organizaciones sociales:

Junta de Vecinos Alfredo Calvo Mackenna
Junta de Vecinos Arturo Prat
Junta de Vecinos Luis Emilio Recabarren
Junta de Vecinos Villa España
Junta de Vecinos Inés de Suárez
Junta de Vecinos Manuel Bulnes
Junta de Vecinos Illanes Beytía II
Junta de Vecinos La Victoria
Junta de Vecinos Illanes Beytía I
Junta de Vecinos Las Javas
Junta de Vecinos Francisco Infante
Junta de Vecinos Villa Paraíso
Junta de Vecinos Santa Bárbara
Junta de Vecinos Santa Rosa y Cooperativa
Junta de Vecinos Renca Central
Junta de Vecinos Exempleados Hirmas
Junta de Vecinos Jardines de Don Aníbal
Junta de Vecinos Francisco Errázuriz
Junta de Vecinos Villa Astra
Junta de Vecinos José Miguel Infante



## Visitas Guiadas

Otro proyecto destacado durante 2022 fueron las dos Jornadas Abiertas en las que participaron los dirigentes de las 20 Juntas de Vecinos abordadas en la estrategia de relacionamiento comunitario, cuya finalidad fue explicar la gestión de sostenibilidad de los procesos operativos identificados como críticos. Las visitas permitieron dar a conocer las principales características de nuestra organización, desmitificar ciertas inquietudes por parte de la comunidad, responder

preguntas y recorrer las inmediaciones de la planta. La primera ocurrió en dos jornadas el 12 de septiembre. Una en la mañana y otra en la tarde, para cumplir con los aforos y acomodar los horarios de los visitantes. Ambas rondas contaron con una presentación inicial y una charla de seguridad, seguida de un recorrido por las inmediaciones de la planta y un relato sobre nuestro funcionamiento, para finalizar con un café, regalos corporativos y material informativo sobre la central.

Durante el mes de octubre, realizamos un informe de evaluación y seguimiento de la primera versión de estas jornadas, el cual fue construido en base a entrevistas realizadas a participantes de la actividad, enfocadas en conocer sus impresiones, experiencias y sugerencias, para identificar oportunidades de mejora, además de analizar el aporte de este tipo de instancias y las expectativas que tiene la comunidad respecto a la relación con GM. Durante noviembre realizamos nuestra segunda Jornada de Visitas, la que tuvo el mismo formato de la anterior, convocando a quienes no pudieron participar en aquella instancia, logrando que 15 de las 19 Juntas de Vecinos que rodean la planta pudieran visitarnos.

Estas jornadas nos dieron la oportunidad de profundizar los conocimientos de nuestras comunidades respecto a GM, el Complejo Renca y los procesos de generación de energía, además de permitirnos conocer las inquietudes que rodean a la planta para resolverlas oportunamente.



## Aporte a Escuela del Trabajo



Aprovechando las oportunidades de colaboración público-privada y potenciando nuestros valores, participamos junto a otras seis empresas en la octava versión de la Escuela del Trabajo de Renca -con foco en mujeres y jóvenes- organizada por la Dirección de Desarrollo Económico Local y la Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL). El objetivo de esta iniciativa es el levantamiento y articulación de nuevos focos de empleabilidad en la comuna y vinculación a oportunidades de empleo y desarrollo laboral. De esta manera podemos promover y fortalecer la inserción, permanencia y desarrollo laboral de mujeres con responsabilidades familiares y un rol protagónico en el sustento económico del hogar, fomentando la autonomía económica y motivando la superación de barreras. En esta instancia aportamos con tres cursos de capacitación destinados a mujeres y jóvenes renquinos, cuyo foco fue ampliar su campo laboral y posibilidad de inserción rápida en el trabajo. Así, a través de excedentes tributarios, logramos capacitar a 67 vecinos de Renca con un total 167 horas en las siguientes labores:

Auxiliar de aseo clínico (modalidad presencial)

Corretaje de propiedades (modalidad online)

Panadería vegana (masa madre) (modalidad presencial)

Innovando en esta instancia, y pensando en aquellas madres que asistieron a los talleres, es que en esta octava versión de la Escuela del Trabajo contamos por primera vez con guardería dentro del mismo establecimiento de clases. Destacamos esta iniciativa ya que, según estudios, una mujer que ha sido madre demora al menos ocho años desde el nacimiento de su hijo hasta poder volver a retomar capacitaciones con miras a mejoras económicas o laborales. Asimismo, esta solución logró que la deserción disminuyera considerablemente en comparación a versiones anteriores de la escuela. Como caso de éxito, de las 12 personas graduadas de aseo clínico, todas fueron llamadas a entrevistas laborales e inmediatamente aceptadas para comenzar a trabajar. La ceremonia de graduación se realizó en diciembre en el instituto Cumbre de Cóndores Oriente con la asistencia aproximada de 500 alumnos, además de Romy Álamo, alcalde subrogante de Renca, Javier Morales, director ejecutivo de la Corporación La Fábrica, Mario Orellana, director de innovación de La Fábrica y Cristián Cancino, jefe del área de desarrollo económico local de la Municipalidad de Renca.

## Firma Convenio Trienal de Cooperación Ilustre Municipalidad de Renca

En septiembre de 2022, en dependencias de la sede social de población Pedro Aguirre Cerda, junto a la Municipalidad de Renca y la Corporación Municipal La Fábrica, firmamos oficialmente un convenio de colaboración y cooperación a tres años en la comuna. Si bien llevamos trabajando juntos durante varios años en diversos programas de desarrollo en la comuna, este convenio es una forma de consolidar esta alianza público-privada y proyectarla al largo plazo para tener un impacto real y concreto. Somos un vecino que colabora y que está consciente de la importancia de nuestro impacto en el país, por lo que participar en este tipo de colaboraciones resulta clave para poder avanzar y seguir creciendo.

Este plan de inversión tiene como objetivo que en los próximos 3 años -y esperamos que sean muchos más-, continuemos fortaleciendo nuestro proceso de inversión territorial. Queremos seguir siendo un aporte en forma directa a las comunidades con quienes nos relacionamos día a día, en la recuperación de espacios públicos, en el desarrollo de capacitaciones educativas y en el fortalecimiento del patrimonio. Algunas iniciativas que incluye este convenio son continuar con el programa Energía de Mujer para mujeres emprendedoras de Renca, impulsar la electromovilidad con autos eléctricos, continuar preservando el patrimonio, aportar a los niños y su calidad de vida, impulsar la eficiencia energética en el desarrollo del territorio y de la comunidad y la recuperación de importantes áreas verdes para los vecinos.



## Convenio Liceo Politécnico Andes DUOC – Renca

En agosto de 2022, nos suscribimos a un convenio de aporte junto al Liceo Politécnico Andes DUOC. Este busca apoyar y promover la actividad deportiva, la vida sana y la generación de actividades que vinculen a la comunidad, otorgando herramientas que perduren en el tiempo y sean un aporte para el desarrollo comunitario.

**Actividades deportivas:** En el marco de este convenio financiamos el Campamento Deportivo Liceo Politécnico Andes que tuvo una duración de dos días en Pícarquín. Se trató de una evaluación de los resultados deportivos del liceo respecto al año 2022 y una planificación de las competencias comunales, regionales y nacionales en que se presentarán las selecciones deportivas liceanas durante 2023. Asistieron 120 deportistas del liceo, de primero a cuarto medio, seleccionados de las disciplinas de vóleybol, básquetbol, fútbol, rugby y balonmano en sus ramas masculina, femenina y mixta. Al regreso de este campamento, y a modo de contraprestación, 12 jóvenes de la selección mixta de vóleybol fueron a la escuela Rebeca Matte Bello, en la comuna de Renca, donde dictaron una clínica deportiva a cerca de 90 niños de entre quinto y octavo básico. En esta oportunidad, los 12 deportistas enseñaron y practicaron con los niños distintas técnicas de juego, como golpes con dedos y antebrazos, posturas, servicio, remaches, saltos y posiciones en la cancha, además de mini partidos de vóleybol donde los niños terminaron muy entusiasmados, motivados y felices por tener esta oportunidad. Esta actividad estuvo liderada por la entrenadora de la sección de vóleybol femenino del liceo, Jessica Webar, quien, junto a Alejandra de Casas, la directora de la escuela, nos agradecieron por crear esta instancia para los jóvenes. Al finalizar la actividad, y a modo de agradecimiento mutuo, entregamos diez balones de vóleybol a la escuela para motivarlos a seguir entrenando y mejorando.

**Capacitaciones comunitarias:** A través de conversaciones con la comunidad y los docentes, acordamos la ejecución de tres talleres destinados a la comunidad. El primer taller fue de **Alfabetización Digital**, destinado para 30 vecinos, el cual se llevó a cabo en la sala de computación del Liceo Andes y fue dictado por el profesor Raúl Torres. Este taller fue realizado en cuatro sesiones diferentes de dos horas cada una y logramos capacitar a los vecinos -en su mayoría de la tercera edad- en materias prácticas como crear un correo electrónico, cargar y descargar archivos, sacar partido a algunos recursos de WhatsApp y nociones simples de seguridad digital. El segundo taller impartido fue de **Mecánica Básica**, con cupo para 20 vecinos, dictado por el profesor de Mecánica Automotriz, Ramiro Soto, en tres sesiones de dos horas cada una. En este taller los participantes aprendieron sobre cambio de aceite, luces, filtro de aceite y agua, aplicación de refrigerante, alertas de luces en panel, cambio de neumáticos, entre otros. Por último, el taller de **Instalación de Alarmas Comunitarias**, destinado para 20 vecinos, fue dictado por el profesor Max Tapia, en tres sesiones de dos horas cada una. Este taller, que se desarrolló en la Sala de Electrónica del liceo, les entregó conocimientos teóricos y prácticos de electrónica, logrando programar e instalar alarmas comunitarias en perfecto funcionamiento. La convocatoria de los talleres se realizó de manera abierta a través de WhatsApp, a toda la comunidad de la macrozona 2. Y las inscripciones se realizaron por mail con el coordinador de los talleres, el profesor Luis Pinto. Cada participante de los talleres recibió un diploma en la ceremonia correspondiente, donde tuvimos un espacio de encuentro y conversación y pudimos recibir algunos comentarios e impresiones positivas de esta iniciativa. Para cerrar esta actividad, entregamos al liceo dos impresoras 3D que permitirán a los alumnos ampliar su proceso de aprendizaje con tecnología de punta.

## Intervención paisajística del perímetro Escuela Manuel Bulnes Prieto

Esta iniciativa nace de la inquietud planteada por los vecinos de la población Manuel Bulnes, quienes en varias de las reuniones sostenidas nos han planteado su preocupación por la cada vez menor cantidad de especies vegetales que vemos en las veredas. Es por este motivo que nos pusimos en contacto con la Fundación Huella Local para que, actuando como articulador ante la Mesa Hirmas y la Municipalidad de Renca, desarrollara un proyecto de intervención paisajística en las calles de población Bulnes, gestionando la recaudación de fondos y los permisos municipales necesarios para ello. Finalmente, a través de reuniones de coordinación y consulta con GM y la comunidad, la Municipalidad de Renca y Fundación Huella Local acordaron que el lugar idóneo para llevar

a cabo esta actividad sería el exterior de la Escuela Manuel Bulnes. Paralelamente logramos un acuerdo entre la dirección escolar y la DIMAO Renca para que cada una de las partes pudiera hacer su gestión tanto en la mantención como en el riego de las especies. Esta intervención la llevamos a cabo el 17 de junio de 2022. Contamos con la presencia del alcalde de Renca, la comunidad escolar (docentes, apoderados y alumnos), vecinos y 13 colaboradores voluntarios de GM. En esta actividad plantamos festucas, lavandas, gramíneas, crespones y quebrachos, teniendo especial cuidado de plantar especies de rápido crecimiento, con buena capacidad cubritiva y de bajo consumo hídrico.

## Participación en exhibición de museo para el Día del Patrimonio

Fuimos parte de la primera exhibición de este museo, para el Día del Patrimonio, con actas de la planta Renca 1 del año 1963, un libro del registro de un turbogenerador y un set de fotografías de cuando se estaba construyendo la planta.



## 2 Central Los Vientos

La Central Los Vientos está ubicada en la comuna de Llay-Llay, provincia de San Felipe, Región de Valparaíso y está operando desde el año 2009. Respecto a su entorno y de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda realizado en el año 2017, la comuna de Llay-Llay posee un total de 24.608 habitantes, de los cuales 12.216 son hombres y 12.392 son mujeres<sup>1</sup>. En el ámbito económico productivo, lo primero que vale hacer notar es la visible relevancia de la agricultura como principal fuente de empleo para los habitantes de la comuna (30,9%); en segundo nivel de importancia aparece el sector comercio (19,4%), seguido por industrias manufactureras (9,8%), transporte (6,7%) y construcción (6,5%)<sup>2</sup>. De acuerdo

con los datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) realizada en 2015, en la comuna de Llay-Llay un 16,6% de la población se encuentra bajo la condición de pobreza multidimensional. Según las Estimaciones de Tasa de Pobreza por ingresos por Comuna y Aplicación de Metodologías de Estimación para Áreas Pequeñas (SAE) 2017, el porcentaje de personas en situación de pobreza por ingresos fue de un 7,8%. Desde el inicio de operaciones de Central Los Vientos y por motivos estratégicos, la gestión de relacionamiento comunitario se ha definido como de bajo perfil.

<sup>1</sup> Biblioteca del Congreso Nacional, Reportes Comunales, 2017

<sup>2</sup> Plan de Desarrollo Comunal de Llay-Llay 2014-2018

## Club Deportivo Unión Esperanza

Generamos un vínculo con el Club Deportivo Unión Esperanza del sector Las Vegas de Llay-Llay, apoyando a sus ramas femenina y masculina en las categorías infantil y juvenil (45 niños de 4 a 16 años) con implementos para la práctica deportiva que incluyeron pelotas de fútbol, vallas para saltar, escalera de entrenamiento, conos de distintas variedades, petos de entrenamiento, entre otros implementos. Este club es una institución con más de 60 años que convoca a gran cantidad de vecinos del sector. En su sede es donde se realizan gran parte de

las actividades sociales del sector como celebraciones, reuniones, rifas, talleres, etc. Ganaron un fondo concursable de la Municipalidad de Llay-Llay que les permitirá arreglar los camarines. De forma adicional, generamos contacto entre el club y la empresa GE quienes, con trabajo de voluntariado, arreglaron las graderías que bordean la cancha.

## Convenio de Donación a Ilustre Municipalidad de Llay-Llay para remodelación y ampliación de área verde de Sor Teresa de Las Vegas

En virtud de la solicitud realizada por la comunidad de Sor Teresa de Las Vegas para mejorar el área verde de la población, hicimos el retiro de los espinos que crecen en la plaza y que son considerados peligrosos por los vecinos, sobre todo para niños y adultos mayores. En este ámbito, tomamos contacto con la Ilustre Municipalidad de Llay-Llay para realizar un trabajo en conjunto y de cooperación para el

mejoramiento y ampliación de dicha plaza. Aportamos con el desarrollo de un proyecto de arquitectura y paisaje, sin embargo, estos no fueron llevados a cabo por falta de fondos. De esta manera, para agilizar el proceso de ejecución de las mejoras y ampliación de la plaza y dar así una solución a la comunidad, efectuamos una donación en dinero a la municipalidad.

### 3 Central Santa Lidia

La comuna de Cabrero, ubicada entre los ríos Itata y Laja, está situada en la octava Región del Biobío. Destaca por la formación de prácticas agrícolas, ganaderas y forestales de gran relevancia para sus habitantes, quienes lograron enriquecer un territorio

que antes era inhóspito. Charrúa, por otra parte, es una localidad dentro de Cabrero y en ella se ubica la planta Santa Lidia, la que está estrechamente ligada al polo de distribución energética.

#### Ruta Sonrisas



Al igual que en Renca, esta iniciativa es implementada en alianza con Fundación Sonrisas para aportar en el acceso a la salud y educación dental. Esta vez se llevó a cabo en población de la Comuna de Cabrero, movilizando dentistas, insumos y equipamiento clínico en beneficio de niños y jóvenes. La finalidad principal de este operativo es promover la higiene bucal y realizar un diagnóstico actualizado para conocer la situación de estas localidades, además de entregar herramientas y capacitación para mejorar las condiciones de niños y evitar complicaciones o problemas a futuro, así como disminuir ciertas brechas en la atención de salud dental. Para conocer el impacto de este operativo realizamos una encuesta en la que los participantes mencionaron que el desarrollo

de éste fue "muy bueno" y se sintieron muy bien atendidos, valorando la presencia de un equipo profesional con excelente trato. Algunos mencionaron que sus hijos les tenían temor a los dentistas y que los profesionales lograron contenerlos de buena manera, además de mostrar gran empatía con ellos. En cuanto a la relación con GM, la comunidad nos reconoció como encargado de la actividad, agradeciendo el compromiso en el territorio. **Este programa se realizó en las dependencias de la posta de salud rural de Charrúa y logró la atención de 200 niños, niñas y adolescentes de Charrúa, Puentes Negros y Progreso, quienes recibieron 963 prestaciones dentales, 430 kits de higiene bucal junto a capacitación sobre el cuidado de la higiene bucal.**

### Recuperación de patio Jardín Infantil Nubeluz

En el marco de los trabajos de colaboración que venimos realizando con el Jardín Infantil Nubeluz, el 17 de diciembre concretamos un plan de hermoseamiento que se llevó a cabo con la donación e instalación de dos sombras velas para el patio de juegos. Esto permitió que los niños pudieran volver a utilizar los juegos y el patio en general para realizar

distintas actividades de juego y educación. Esta actividad fue liderada por la tía del jardín y algunos apoderados, a quienes apoyamos para hacer posible la instalación del toldo y la pintura de la fachada. Este aporte impacta de forma significativa, ya que los niños del jardín vuelven a recuperar su espacio de juego que es tan importante para su desarrollo cognitivo y niñez.

### Programa Aprender Haciendo

Este programa fue implementado con el propósito de mejorar las capacidades, herramientas y bienestar social, buscando lograr un equilibrio social, económico y ambiental en torno a nuestro quehacer, a través del apoyo a la mejora productiva agrícola de 39 familias de la zona de Charrúa y Puentes Negros. Gracias a esta iniciativa pudimos otorgar abastecimiento energético local y apoyo al desarrollo de la producción de especies vegetales de alto valor nutricional, bajo un entorno de producción agroecológica y economía circular. Lo anterior se logró gracias a un plan de

reciclaje de basura domiciliaria para la generación de abonos orgánicos, transformando con lombrices los desechos domiciliarios en humus (fertilizante orgánico), reduciendo de esta manera la contaminación de la basura y promoviendo la conservación del medio ambiente. A su vez, las lombrices se utilizan como una fuente de proteína animal y de equilibrio ecológico y aprovechamiento de los esquilmos agrícolas para la degradación del material vegetal hasta su aprovechamiento como abono.

### Programa Eficiencia Energética

Bajo esta iniciativa entregamos al Jardín Infantil Nubeluz, de la localidad de Charrúa, ventanas termoacústicas, estufa de combustión limpia, sistema de aire acondicionado y calefacción y un termo calentador. Con esto beneficiamos a 20 niños, tres profesionales del área de educación más los apoderados. Este proyecto logra mejorar en un 100% las condiciones del jardín infantil, siendo un aporte en contribuir y promover proyectos orientados en entregar calidad de vida, cuidado con el medio ambiente y sostenibles.



## Luminarias Solares

Desarrollamos un programa que busca mejorar la eficiencia energética y la calidad de vida dentro de la comunidad, el cual fue realizado en conjunto con la presidenta de la Junta de Vecinos Charrúa. Este consistió en la instalación de 7 luminarias solares en sectores donde hay escasez lumínica, contribuyendo además en la mejora del desplazamiento y disminuyendo la probabilidad de accidentes, sobre todo, en adultos mayores de la zona. Este programa obtuvo una gran aceptación e impacto en la comunidad, ya que pasaron de no tener luz fuera de sus casas a contar con iluminación, mejorando en un

100% la calidad de vida de nuestros vecinos. Cabe destacar que muchos de ellos tienen sus huertas y la implementación de este proyecto les ha permitido poder trabajar sus huertos en la noche sin temor de sufrir algún accidente. Las opiniones sobre esta iniciativa quedaron manifestadas en la visita guiada que se realizó a fines del año 2022, donde encuestamos a 17 vecinos y les preguntamos por acciones que han tenido un mayor impacto positivo para ellos, quedando en segundo lugar los proyectos enfocados a eficiencia energética.

## Jornada Abierta en Central Santa Lidia

Esta actividad fue gestionada y ejecutada por la subgerencia de sostenibilidad y relaciones comunitarias, con el propósito de recorrer las dependencias de la planta, resolver inquietudes de la comunidad, responder preguntas y desmitificar algunas creencias que se producen por el desconocimiento respecto a cómo opera la planta en la zona. Además, utilizamos esta oportunidad para realizar un balance general de los proyectos que ejecutamos, generando una instancia de devolución en donde la comunidad logró también transmitir sus apreciaciones y requerimientos. La visita contó con la presencia de 17 vecinos, entre ellos la presidenta de la Junta de Vecinos de Charrúa y el presidente del agua

potable rural. El análisis de la Jornada Abierta se abordó mediante una metodología cuantitativa de investigación, elaborando un cuestionario o "ticket de salida" que fue aplicado al finalizar la visita para evaluar los aprendizajes adquiridos por los participantes con respecto a la compañía. La visita a la Central Santa Lidia fue evaluada positivamente por sus participantes, quienes se mostraron agradecidos por la posibilidad de ingresar a la planta y por el espacio generado para conocer con mayor profundidad la información respecto al funcionamiento y estándares medioambientales de GM, así como nuestros proyectos de inversión dentro del territorio de Charrúa.



## Mesa asociativa pública privada

Esta instancia corresponde a una mesa de trabajo que permite aunar criterios y fondos para el desarrollo de proyectos en pos del progreso de Charrúa y en las que participan la comunidad, las empresas privadas de la zona y organismos públicos. Como organización

hemos sido un miembro activo de esta mesa, desarrollando proyectos de iluminación y mejoramiento de caminos para la comunidad, convirtiéndonos en un actor relevante en el desarrollo local.

## 4 Proyecto CEME1

María Elena es una localidad situada en la Región de Antofagasta, que destaca por albergar la única oficina salitrera que continúa en operación del país. Su historia y arraigo marcan un fuerte vínculo con el desarrollo de la minería no metálica. En términos de articulación público-privada en el territorio, la comuna tiene un vínculo histórico de relacionamiento con empresas mineras de la región (SQM, AMSA y Codelco principalmente). En este escenario, las empresas de generación de energías renovables se han posicionado (Cerro Dominador, Enel Green Power, Statkraft, Engie, entre otros) posicionando a María Elena como un referente territorial en la conformación de un clúster energético renovable. En el ámbito de desarrollo local, la comuna tiene la particularidad de que ha sido

declarada Monumento Nacional, además de ser propiedad privada, lo cual establece un desafío a la hora de considerar potenciales proyectos de mejoramiento de infraestructura.

A fines del año 2021, iniciamos la construcción del proyecto CEME1 y, desde etapas previas al inicio de las obras en terreno, hemos promovido un modelo de relacionamiento basado en la construcción de confianza con los actores de la comunidad y el aporte al desarrollo local. En este contexto, la implementación del Plan de Actividades Comunitarias 2022 en María Elena contempló la implementación de las siguientes iniciativas:



## Proyecto “Tecnología al servicio de la educación Liceo TPCH”

Este programa es un aporte en habilitación de sistemas de streaming para el Liceo Polivalente Arturo Pérez Canto de María Elena. La iniciativa fue el resultado de un proceso de diálogo entre la comunidad educativa del establecimiento, la autoridad municipal, empresas privadas y nuestra compañía, permitiendo dotar de conectividad vía remota a las distintas

actividades curriculares del establecimiento, a través de la adquisición de equipamiento tecnológico como cámaras, sistemas de audio, micrófonos, pantalla interactiva, sistemas de conexión para actividades híbridas. **Gracias a este proyecto logramos beneficiar a cerca de 260 estudiantes del establecimiento.**

## Ruta Sonrisas

Iniciativa implementada en alianza con Fundación Sonrisas y autoridades comunales con el propósito de aportar en el acceso a la salud y educación dental de la población de la comuna de María Elena, movilizandodentistas, insumos y equipamiento clínico en beneficio de niños y jóvenes. En María Elena, la iniciativa fue

realizada en el CESFAM, donde **logramos la atención de 221 niños y adolescentes, quienes recibieron 963 prestaciones dentales y 430 kits de higiene bucal junto a capacitaciones sobre el cuidado de la higiene bucal.**



## Presentación Ballet Folclórico de Chile en María Elena

Con el propósito de aportar al desarrollo de la cultura, identidad y patrimonio de María Elena, conformamos una alianza con la Ilustre Municipalidad de María Elena, representada por la Fundación Cultural de María Elena y el Ballet Folclórico Chileno (BAFOCHI), la cual consistió en realizar, de manera gratuita en la comuna,

la presentación del 35° Aniversario del BAFOCHI. La presentación se realizó en las afueras del Museo del Salitre/ Plaza de Armas de María Elena el 24 de septiembre y congregó a alrededor de 1.500 vecinos de la comuna.



## Aporte al desarrollo de la Feria Costumbrista 2022

Esta actividad fue realizada en alianza con la Fundación Cultural de María Elena, para la presentación de 100 puestos de emprendedores, artesanos, muestras de comida típica chilena y pampina, organizaciones patrimoniales y turísticas, presentaciones artísticas, entre otros, logrando articularse por segundo año como un espacio para la

expresión de la identidad pampina y salitrera, promoción del turismo y colaboración entre los distintos actores de la comunidad. Esta iniciativa puso en valor las costumbres del pampino y sus historias, a través de sus comidas, juegos y representaciones artísticas.

## Programa de Fortalecimiento de PYMES

Este programa fue implementado con el propósito de aumentar la competitividad de las PYMES y dotarlas de herramientas para poder escalar sus negocios, a través de talleres personalizados y coaching a 20 PYMES de María Elena y Quillagua. Los talleres

consideraron administración, liderazgo, control de gestión, marketing y networking, coaching de fortalecimiento, técnicas de empoderamiento y autoconocimiento.

## Young Climathon



En alianza con el Liceo técnico profesional y científico humanista Arturo Pérez Canto de María Elena llevamos a cabo esta actividad para poder reunir a los estudiantes del liceo y concretar ideas a nivel local para enfrentar desafíos climáticos compartidos, promoviendo la acción climática desde la educación. Gracias a esto, logramos movilizar hasta María Elena a la Plataforma 2811, que ha replicado este modelo de articulación global en distintas ciudades a nivel sudamericano. La actividad logró sensibilizar y

fortalecer en torno a la acción e innovación climática en el ecosistema local, mediante el diseño de ideas de proyecto e iniciativas locales para enfrentar el cambio climático. Así, con una jornada de ocho horas tras diversas conversaciones, cientos de ideas y una presentación sobre energías renovables, los estudiantes presentaron propuestas en torno a un uso más consciente y eficiente de la energía, con foco en cómo el uso de energías limpias puede mejorar la calidad de vida de su ciudad.

## Instalación de exposición informativa sobre CEME1 en el museo del Salitre

Con el propósito de promover la sensibilización sobre las energías renovables y para dar a conocer los alcances del proyecto CEME1 en la comunidad de María Elena, habilitamos un puesto informativo, maqueta y trípticos informativos con los alcances de

CEME1. Esto se realizó en alianza con la Ilustre Municipalidad de María Elena y a través de la Fundación Cultural de María Elena.

## III MATERIALES UTILIZADOS EN LA PRODUCCIÓN DE NUESTRAS CENTRALES

### Central Nueva Renca

Nombre del material	Volumen o peso en toneladas	Unidad de medida
Diésel	17,6	m3
Gas (grúa horquilla)	885	kg (GLP)
Gas (caldera)	15,9	m3(GLP)
Spectrus NX1100	2.755	kg
Hypersperse MSI410	564	kg
Corrshield NT 4200	628,9	Kg
Cortrol OS 5607	703,5	Kg
Cortrol IS 3020	369,4	Kg
Depositrol BL6501	22.182	Kg
Inhibitor AZ 8104	3.917	Kg
Optisperse HP 9430	133,2	Kg
Flogard MS 6222	3.857	Kg
Steamate NA 0880	110	Kg
Ácido Sulfúrico al 98%	217.630	Kg
Hipoclorito de Sodio al 10%	226.143	Kg
Amoniaco al 25%	27.260	kg
Filtros Cartucho	1.204	ud
Filtro Aire T. Descarb.	3	ud
Filtro Aire MGD	6	ud
Filtro Aire CEDI	4	ud
Molibdato	1.200	ml
Aminoácido 1934-32	1.500	ml
Molibdato 3	1.900	ml
Ac. Cítrico	2.100	ml
Aminoácido	1.400	ml
Reactivo TNT 865	14	ud
Copper	5	ud
Porphirin 1	9	ud
Porphirin 2 RGT	9	ud
Cyanurato Amoniacal	13	ud
Salicilato Amoniacal	12	ud
Guantes lab. químico	4	ud

## Central Los Vientos

Nombre del material	Volumen o peso en toneladas	Unidad de medida
Diésel	53.057,6	m3
Gas	135	GLP
Bisulfito	460	kg
Hipoclorito	100	kg
Antincrustante	280	kg
Reactivos	12,6	kg
Nitrito	230	kg
Biocida	140	kg
Pastillas cloradoras	14	kg
Pastillas decloradoras	20,4	kg

## Central Santa Lidia

Nombre del material	Volumen o peso en toneladas	Unidad de medida
Diésel	8.872,3	m3
Gas	44	GLP
Bisulfito	250	kg
Hipoclorito	250	kg
Antincrustante	300	kg
Reactivos	8,5	kg
Nitrito	140	kg
Biocida	160	kg
Pastillas cloradoras	28	kg
Pastillas decloradoras	20	kg
Soda	300	kg
Alcasoda	400	kg

