

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2023

gm GENERADORA
METROPOLITANA
Una empresa AME y EDF





CONTENIDO

NUESTRO MENSAJE A LA SOCIEDAD	4
--------------------------------------	----------

01.

QUIÉNES SOMOS	8
2022 en cifras consolidadas	11
Hitos gestión sostenible de 2023	14
Acerca de GM	18
Nuestra historia	20
Lo que nos mueve a GM	23
Grupo de interés	24

03.

GOBIERNO CORPORATIVO Y TRANSPARENCIA	52
Gobierno corporativo	54
Gestión de riesgos	59
Principales resultados financieros	61
Ética y cumplimiento	62

02.

QUÉ HACEMOS EN GM	28
Creación de valor	30
Nuestra presencia en Chile	33
Generación y venta de energía	36
Desconexión definitiva Renca	38
Nuestros clientes	43
La innovación nos guía	44
Integración de la sostenibilidad	48

04.

CAPITAL HUMANO & SEGURIDAD	66
Equipo GM	68
Salud y seguridad laboral	79

05.

ENERGÍA BAJA EN EMISIONES Y GESTIÓN AMBIENTAL	84
Energía baja en emisiones	86
Gestión ambiental	90

07.

ACERCA DE ESTE REPORTE	106
Alcance y metodología	108
Proceso de materialidad	109
Matriz de materialidad	110
Índice de indicadores	111

06.

CONTRIBUCIÓN A LA SOCIEDAD	95
Comunidades	98
Cadena de suministro	103
Membresía y asociaciones	105

08.

ANEXOS	116
Principales resultados financieros	118
Dotación de personal	119
Indicadores de diversidad	121
Emisiones atmosféricas	122
Resultados alianzas territoriales 2023	123

NUESTRO MENSAJE A LA SOCIEDAD



Con gran satisfacción presentamos el Reporte de Sostenibilidad del año 2023 de Generadora Metropolitana. Este documento refleja nuestro esfuerzo y compromiso continuo con transparentar y divulgar información clara, simple y disponible para la sociedad, sobre nuestro desempeño y quehacer en GM en los distintos ámbitos que nos llevan a avanzar en un modelo de desarrollo más sostenible con foco en nuestra contribución activa a la transición energética del país.

Porque creemos en soluciones energéticas que aportan seguridad de suministro y abren nuevas oportunidades de la mano de la innovación, el año 2023 fue un período de logros significativos y transformaciones importantes para nuestra empresa.

Uno de los acontecimientos más destacados del año fue la desconexión de la Central Renca 1 y 2 del Sistema Eléctrico Nacional. Esta central, fundada en 1962 y con combustión diésel, fue desconectada, marcando así un hito para la comuna de Renca y para el camino hacia la transición energética. Esta decisión representa un avance significativo en nuestra estrategia de sostenibilidad.



“Desarrollamos soluciones energéticas que aportan seguridad de suministro, aceleran el desarrollo más sostenible, y abren nuevas oportunidades de la mano de la innovación”

Además, nos enorgullece informar que estamos ad portas de concluir la construcción de CEME 1, el parque fotovoltaico más grande de Chile actualmente. Con una capacidad de 480 MW, este proyecto representa un hito importante en nuestra contribución al aumento de la capacidad de generación de energía solar en el país y en la promoción de una matriz energética más diversificada y sostenible. Otro logro significativo fue la conversión de la Central los Vientos de diésel a gas natural. Esta iniciativa, la primera de su tipo en Chile, no solo ha permitido reducir las emisiones de gases contaminantes, sino que también entregó estabilidad y confianza al sistema,

elementos clave para la transición energética segura. Estos logros son el resultado del trabajo, la dedicación y el compromiso de todos los que formamos parte de Generadora Metropolitana, desde nuestros colaboradores hasta nuestras comunidades y socios estratégicos. Reconocemos que nuestra responsabilidad va más allá de la generación de energía; es un compromiso con Chile y su desarrollo sostenible, la innovación y el bienestar de las generaciones presentes y futuras. Seguiremos buscando proyectos y tecnologías innovadoras, promoviendo la eficiencia energética y fomentando el desarrollo de comunidades resilientes y prósperas.

NUESTRO MENSAJE A LA SOCIEDAD



Con orgullo vemos como nuestros pasos en definir un camino de sostenibilidad que contribuye a la transición energética segura del país, ha promovido el desarrollo de las comunidades y reducido nuestro impacto en el medio ambiente. Durante el año 2023 hemos ejecutado diversas iniciativas que reflejan nuestro trabajo y compromiso en esta línea, y que por segundo año consecutivo damos cuenta en el Reporte de Sostenibilidad.

El sector energético es un actor relevante en el proceso de descarbonización de la economía, y entendiendo esto uno de los principales focos de trabajo es la gestión de nuestras emisiones. Es así que desde el año 2022 hemos medido nuestra Huella de Carbono en base a metodologías internacionales validadas, proceso que hemos ido

mejorando año a año con proyectos que buscan fortalecer la trazabilidad y confianza de nuestros datos. El trabajo del año 2023 ha sido proyectar las emisiones al 2024 y así entender nuestra contribución a largo plazo en materia de emisiones de carbono en el país y las oportunidades significativas que tenemos para su reducción en línea con los planes de crecimiento de la compañía.

“Los resultados del año 2023 nos alientan a continuar buscando e implementando las oportunidades significativas de reducción de emisiones, contribuyendo a resolver uno de los problemas relevante para nuestra sociedad.”

Respecto a nuestro trabajo con la sociedad, estamos convencidos que los vínculos con las comunidades anfitrionas de nuestras centrales es una construcción continua y a largo plazo.

Es por esto que continuamos apoyando y participando en diversas iniciativas que fortalecen el desarrollo local y las distintas capacidades de su gente, por medio de diferentes actividades como Programa Energía de Mujer, Sonrisas con Energía, **Dispensa Social de Renca** y Luminarias en Charrúa, entre otros, que se detallan a lo largo de este documento.

Finalmente, destacamos que estos logros no son realizables sin el compromiso y trabajo de todas las personas que componen GM. Los focos de trabajo del año 2023 persiguieron consolidar un ambiente laboral de motivación y entusiasmo, reflejado en el ascenso de dos lugares de nuestra posición en *Great Place to Work*. Así mismo, el cuidado de todos nosotros se refleja en el cumplimiento de cinco años sin accidentes en todas nuestras instalaciones, reconocido por el IST.

Alejandra Acuña
Gerenta de Sostenibilidad





01. QUIÉNES SOMOS

SOMOS INNOVADORE

Somos parte de la generación que transforma Chile con soluciones energéticas para el desarrollo, la sostenibilidad y la calidad de vida de las personas.

NUESTROS INDICADORES DESTACADOS

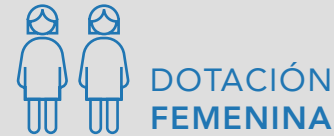


SOCIALES



COLABORADORES

2022
156
2023
189



DOTACIÓN FEMENINA

2022
19,6 %
2023
17,6 %
27 %

de las mujeres con cargos de jefaturas



MUJERES EN CARGOS DE GERENCIAS

2022
11,1 %
2023
22,2 %



INVERSIÓN EN COMUNIDADES

2022
800.000 USD
2023
877.282 USD



AMBIENTALES Y SEGURIDAD



CONSUMO ABSOLUTO DE ENERGÍA

2022
4.209 GWh
2023
4.143 GWh



CO₂ EMISIONES GEI (ALCANCE 1,2 Y 3)

2022
1.128.050 ton CO₂e
2023
1.126.523 ton CO₂e



AGUA CONSUMIDA

2022
1.534 MI
2023
1.727 MI



RESIDUOS VALORIZADOS

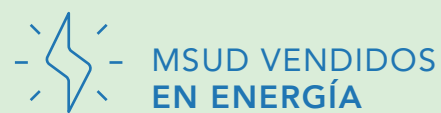
2022
11 %
2023
17 %



ACCIDENTES

2022
0
Accidentes de colaboradores GM
2023
0
Accidentes de colaboradores GM

NUESTROS INDICADORES DESTACADOS



2022
750 MW

2022
639,3

2022
2.496

2023
650 MW

2023
686,4

2023
2.706



2022
82,6

2023
100,8

2022
GNL 7.359.980
GNA* 4.698.704

2023
GNL 9.142.420
GNA* 6.383.949

* Gas Natural Argentino



HITOS QUE MARCARON LA GESTIÓN SOSTENIBLE DE 2023

La gestión de 2023 se fundamenta en nuestra estrategia de Sostenibilidad, con focos activos en los procesos de transformación de la matriz de generación eléctrica, aportando seguridad de suministro para acelerar el desarrollo, innovación en soluciones energéticas para la transición a la sostenibilidad y para proteger la salud y bienestar de las personas.



ENERO

Realizamos el primer taller de revisión de objetivos estratégicos para la implementación de nuestra Estrategia Corporativa de Sostenibilidad.

FEBRERO

Trabajamos por gerencia en la definición de metas de la Estrategia de Sostenibilidad Corporativa 2023-2025, junto con la definición de actividades, KPI's e hitos de cumplimiento.

MARZO

Diego Hollweck fue designado como nuestro nuevo gerente general, ejecutivo con amplia trayectoria en administración, desarrollo de nego-

cios y gestión de proyectos en el sector energético, que nos ayudará a seguir potenciando la generación de energías limpias y eficientes en nuestras instalaciones.

Recibimos la premiación de Generadoras de Chile en el concurso de Buenas Prácticas para un Futuro Más Sostenible por nuestro programa Energía de Mujer, desarrollado en conjunto con la Corporación Construyendo Mis Sueños, desde el año 2012. Para más información sobre este programa te invitamos a revisar la sección ["Nuestras alianzas territoriales y principales iniciativas comunales en 2023" del capítulo 6 de este reporte.](#)

Renovamos nuestro compromiso con una industria energética inclusiva y con igualdad de género, junto al Plan Energía + Mujeres del Ministerio de Energía.

ABRIL

Por tercer año consecutivo logramos estar entre los diez primeros lugares del ranking *Great Place to Work* (GPTW), alcanzando el 7° lugar de mejor empresa para trabajar en Chile, dentro de la categoría de organizaciones hasta 250 colaboradores. Este ranking destaca entre otros elementos, el buen clima organizacional, innovación, atracción de talento y la percepción de los colaboradores sobre su lugar de trabajo.

MAYO

Tras una sesión de trabajo junto a los gerentes de GM, validamos nuestra Estrategia de Sostenibilidad Corporativa 2023-2025.

Financiamos un proyecto que aumentó la capacidad de transmisión en el sistema eléctrico de 1.200 MVA a 1.700 MVA por circuito y evita pérdidas de energía renovables.

JUNIO

Finalizamos el proceso de conversión de nuestra Central Los Vientos a diésel, para poder utilizar gas natural como combustible principal. El día 9 de este mes, la unidad operó por primera vez con gas natural, a plena carga.

Fuimos reconocidos por el instituto de Seguridad del Trabajo (IST) al lograr cinco años sin accidentes en todas nuestras instalaciones. ¡Desde que se fundó Generadora Metropolitana!

Recibimos un premio como la 14° mejor empresa para practicantes en Chile según el estudio *Best Internship Experiences* (BIE), realizado por *FirstJob*, en el que participaron más de 3.300 jóvenes de 120 empresas.

Comenzamos la construcción de la "Despensa Social Renca", que entregará alimentos a 2.500 personas mayores al mes. Es un proyecto

financiado por Generadora Metropolitana y VíasChile, y liderado por la Corporación Red de Alimentos.

JULIO

Firmamos nuestra nueva Política de Diversidad e Inclusión que establece la importancia de esta materia para GM y los principios en los cuales nos basaremos para alinear a la empresa bajo estándares comunes, fomentando un ambiente laboral inclusivo, respetuoso, no discriminatorio y basado en el mérito.

HITOS QUE MARCARON LA GESTIÓN SOSTENIBLE DE 2023



AGOSTO

- > Por primera vez logramos estar en el ranking de Mejor Lugar para Trabajar para Mujeres, de *Great Place to Work*. Obtuvimos el 7° lugar, en categoría hasta 250 colaboradores.
- > Como parte de nuestra Estrategia de Sostenibilidad, donamos a la Municipalidad de Renca la primera flota de vehículos eléctricos, incluyendo un SUV destinado a las labores de inspección municipal de seguridad ciudadana y una van para el transporte de adultos mayores hacia centros de salud. Con esto más de 200 vecinos se verán beneficiados, además de representar una reducción significativa de emisiones de CO₂ y contribuir al desarrollo de Renca.

- > Llevamos a cabo un conversatorio en el Museo del Salitre en María Elena y una visita a CEME1 junto a autoridades locales y sectoriales. El tema central fue el desarrollo sostenible como uno de los principales desafíos de la industria energética, en el cual los actores privados y públicos, autoridades locales y miembros de la comunidad juegan un rol clave para avanzar a un ecosistema donde la generación de energía sea un aporte para el entorno.
- > Presentamos el [primer Reporte de Sostenibilidad](#), con el objetivo de comunicar de forma clara, transparente y concisa el impacto que tiene nuestra empresa en la sociedad y la gestión que realizamos día a día.

SEPTIEMBRE

- > Iniciamos la implementación del proyecto de Gobernanza de Sostenibilidad.

OCTUBRE

- > Participamos como auspiciador de la quinta versión de la Feria Laboral Energía + Mujer, organizada por Anesco Chile, la Agencia de Sostenibilidad Energética y la Pontificia Universidad Católica de Chile.
- > Obtuvimos madurez 3 en una auditoría externa, según la escala del IAM (*The Institute of Asset Management*), en respuesta al RPTD 17 basado en la ISO 55001 gestión de activos.

NOVIEMBRE

- > Impulsamos una nueva *Climathon*, en alianza con la plataforma 2811, que permitió a 50 alumnos de enseñanza media de la comuna de Renca proponer soluciones concretas para enfrentar los principales desafíos climáticos y energéticos locales. En esta oportunidad las iniciativas ganadoras fueron Casa Smart y Nueva Educación.
- > Iniciamos nuestro proyecto interno de gestión de Datos ASG y Relacionamento con *Stakeholders*.
- > Obtuvimos el premio *Return on Environment Award*, entregado por Veolia, por reducir 293.762 m³ de agua de pozo en Central Nueva Renca, entre 2021 y 2022.

DICIEMBRE

- > Concretamos la desconexión definitiva de las unidades 1 y 2 de la Central Renca, desconectando del Sistema Eléctrico Nacional la central a diésel que actuaba como respaldo.
- > Iniciamos nuestro proyecto de Plan de Compensaciones.
- > Instalamos el último panel solar de nuestra central CEME1, para completar el total de 882.720 paneles fotovoltaicos. Un gran hito en el avance de construcción del proyecto solar más grande del país y un aporte a la transición energética.

ACERCA DE GM

GRI 2-1, 2-6, IP 01

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.



Somos conscientes del compromiso y responsabilidad que debemos tener con la sostenibilidad y responsabilidad empresarial en nuestro país

Tras la compra de la compañía Sociedad Eléctrica Santiago SpA, propiedad en ese entonces de AES Gener, iniciamos formalmente el mes de mayo de 2018 las operaciones de Generadora Metropolitana en Chile, tomando 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 la Nueva Renca; Región de Valparaíso con la Central Los Vientos; Región del Biobío con la Central Santa Lidia; y estamos prontos a inaugurar nuestra primera central solar en la Región de Antofagasta, con CEME1 en María Elena.

Este año, retiramos oficialmente del sistema la Central Renca, por lo que disponemos de una capacidad instalada de 650 MW en Chile. Con CEME1, esto aumentará a 1.130 MW en 2024. Adicionalmente, tenemos dos proyectos solares fotovoltaicos con RCA aprobadas en Sol del Loa (800 MW) y La Pampina (200 MW).

Hemos construido una marca que 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 y la sostenibilidad en cada una de nuestras áreas, por lo que mantenemos una mirada atenta para ser pioneros en soluciones cada vez más eficientes. A un año de haber dado inicio a nuestra Estrategia Corporativa de Sostenibilidad y la definición de nuestro propósito, estamos convencidos de que este es el camino correcto para gestionar correctamente los impactos y maximizar la contribución que hacemos al planeta y a la sociedad. En este sentido, el año 2023 se vio marcado por iniciativas que han potenciado la sostenibilidad en GM, fortaleciendo nuestra gobernanza, reforzando las relaciones internas y externas y avanzando en el cuidado del medio ambiente, sin dejar de lado la preocupación por el crecimiento del negocio. Todos los avances en esta línea van siempre sustentados de los valores que iluminan nuestro trabajo y que nos permiten seguir creciendo y potenciando el desarrollo de nuestros colaboradores, además de mantener un espacio de trabajo diverso e inclusivo que representa la cultura de GM.

NUESTRA HISTORIA



2018

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.

2019

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

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.

2021

Obtuvimos un financiamiento de 982 millones de USD, 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 y la conversión a gas natural de nuestra Central Los Vientos.

2022

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

Iniciamos la obra de conversión a gas natural de nuestra Central Los Vientos.

Iniciamos la construcción del proyecto solar CEME1.

2023

En el marco del primer año de implementación de la Estrategia Corporativa de Sostenibilidad, llevamos a cabo el diseño de nuestra Gobernanza de Sostenibilidad y la elaboración del Plan de Crecimiento.

Desconectamos la Central Renca 1 y 2 de forma definitiva del Sistema Eléctrico Nacional.

Instalamos el último panel en CEME1.

LO QUE MUEVE A GM

Nuestro propósito: proveer soluciones energéticas para mejorar la calidad de vida de las personas



Mejorar la vida de las personas con soluciones energéticas es nuestro permanente impulso. Nos desafía a innovar en nuestra manera de hacer, con inversiones que dan certeza de suministro e impactan positivamente en el desarrollo de Chile y la ruta hacia la sostenibilidad.

Nuestro propósito responde a la razón más profunda de por qué hacemos lo que hacemos y fue construido en un trabajo colaborativo de todas nuestras gerencias el año 2022. A través de él reflejamos las motivaciones de todos quienes componen GM, manteniendo este concepto como el alma de nuestra organización. Para dar cumplimiento a nuestro propósito nos preocupamos de tener objetivos claros y realizables, los que se han ido cumpliendo gracias a las iniciativas y gestión de todos nuestros equipos. De esta manera, queremos mostrar que nos importa realizar una contribución positiva a la sociedad y que sólo a través de ello podremos alcanzar nuestro máximo potencial. Para esto, de manera complementaria, nos mantenemos alineados con los valores que nos mueven y guían de manera segura de nuestro actuar.

NOS ILUMINAN NUESTROS VALORES



- > 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.



- > 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.



- > 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.



- > 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.



- > 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.

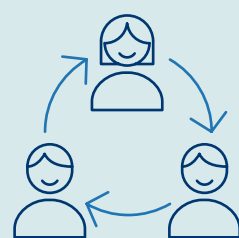
GRUPOS DE INTERÉS

GRI 2-29

En nuestros seis años de historia, un factor clave ha sido la oportuna identificación y consideración de nuestros grupos de interés en todos los procesos de toma de decisión. Sin duda nuestro desarrollo y avance se ve influenciado e impactado directamente por ellos y, a la vez, cada hecho determinado por nuestro actuar influye e impacta en el desarrollo de cada una de nuestras contrapartes.

En nuestra visión, es decisivo mantener siempre relaciones que generan valor mutuo entre los actores con quienes nos relacionamos. Para esto, nos mantenemos al día con sus opiniones y las tenemos en cuenta al momento de gestionar cambios internos o externos y generar lazos de confianza a largo plazo a través de una comunicación clara, directa y transparente.

Como parte de la Estrategia de Sostenibilidad Corporativa, hemos reforzado nuestro relacionamiento con los grupos de interés y establecido una herramienta de gestión que nos permita establecer una comunicación transparente y actualizada con ellos. La empresa ha identificado doce grupos, que se describen a continuación:



En nuestra estrategia de sostenibilidad, para **mejorar la vida de las personas se requiere comunicación y colaboración**, así como considerar sus planteamientos en nuestras propias decisiones.



GRUPO DE INTERÉS	DESCRIPCIÓN	SUBGRUPO	CANALES
 Gobierno central y reguladores	Entidades cuyas políticas y regulaciones guían nuestro negocio.	Gobiernos y reguladores nacionales, regionales y locales que definen el marco dentro del cual operamos.	Contacto cercano con organismos relacionados. Interacción con gobierno y reguladores dentro de sus mecanismos de relacionamiento (ley de lobby).
 Proveedores	Quienes nos permiten llevar a cabo nuestras operaciones y que conforman nuestra cadena de valor.	Proveedores de combustible y energía; Proveedores de equipamientos y materiales; Contratistas permanentes (aseo, tratamiento de residuos, alimentación, transporte, seguridad, etc.) y proveedores de servicios esporádicos (asesoría de expertos tributarios, del mercado eléctrico, etc.); <i>Engineering Procurement & Construction (EPC)</i> .	Reuniones periódicas entre equipo de compras y proveedores. Invitación a licitaciones.
 Comunidad financiera	Actores que apoyan con recursos financieros para poner en marcha nuestras operaciones.	Inversionistas; Accionistas; Bancos.	Reuniones periódicas con inversionistas y reporte de proyectos financieros.
 Directores	Personas que confían en nuestro trabajo y dirigen nuestro actuar.	Directores de GM.	Sesiones de Directorio, sesiones de comités con participación de directores y requerimientos específicos a gerencias.
 Clientes	A quienes servimos con calidad, generando buenas relaciones a largo plazo.	Clientes libres y empresas distribuidoras.	Contacto regular a través de reuniones y visitas a instalaciones.
 Comunidades	Aquellas localidades cercanas a nuestras centrales y proyectos, a quienes procuramos transmitir el compromiso que tiene GM en cuanto a transparencia e integridad en el desarrollo de nuestras actividades.	Organizaciones de la Sociedad Civil; Pymes locales; Dueños de terrenos.	Reuniones de trabajo, programas sociales y alianza con organizaciones. Convenios de inversión.

GRUPO DE INTERÉS	DESCRIPCIÓN	SUBGRUPO	CANALES
 Gremios	Entidades con quienes nos interesa compartir y desarrollar estándares y prácticas de la Industria eléctrica y de los mercados.	Generadoras de Chile, GPM, AGN, AMCHAM CHILE, WEC Chile.	Asistencia a sesiones.
 Instituciones del territorio y ONG	Organismos que nos permiten conocer diferentes aspectos y factores para desarrollar una mejor gestión.	Fundaciones y Corporaciones; Instituciones escolares; Instituciones de orden y seguridad.	<i>E-mail</i> y reuniones presenciales.
 Colaboradores	Son el corazón de GM. Hacen posible nuestro éxito con compromiso y profesionalismo, y cuyo talento queremos cuidar y promover.	Colaboradores y sindicatos.	Comunicados, reuniones presenciales, pantallas interactivas, reuniones con sindicatos, visitas a terreno de altos ejecutivos y encuesta de clima.
 Medios de comunicación	Son los aliados que nos permiten ampliar el alcance de divulgación de nuestras prácticas e información generada y mantenernos actualizados frente al entorno, posicionar temas relevantes y construir opiniones en asuntos de interés común.	Prensa local y nacional.	Comunicados.



02.
QUÉ HACEMOS EN
**GENERADORA
METROPOLITANA**

Trabajamos para una transición segura de Chile a un futuro más sostenible, transformando nuestra energía en impactos positivos para la Calidad de Vida de las personas y comunidades.

CREACIÓN DE VALOR

GRI 2-6

GM genera y provee a Chile energía eléctrica competitiva, limpia, confiable y segura.



Somos la generación que transforma la matriz eléctrica y acelera el desarrollo garantizando un suministro seguro, bajo en emisiones y económicamente competitivo. Lo hacemos combinando gas natural y renovables como fuentes de generación eléctrica, acelerando cada día el avance hacia emisiones netas cero y al 2033 nuestro crecimiento de capacidad provendrá de fuentes renovables.

Generadora Metropolitana se desenvuelve en el sector privado, como una "Utility" según GICS®, específicamente como una empresa productora de energía/potencia. Actualmente con una capacidad instalada de 650 MW operamos tres centrales - Nueva Renca, Santa Lidia y Los Vientos - suministrando energía eléctrica al mercado eléctrico chileno.

En contribución a los esfuerzos de transición energética de nuestro país, nuestro objetivo a largo plazo está claramente definido: proveer al menos el 80% de la generación al 2033 con fuentes renovables, donde Nueva Renca será central en nuestros esfuerzos.

Para lograr tal cometido, estamos trabajando en la descarbonización de la matriz energética en Chile a través de la construcción de nuevas centrales renovables y desconectando del sistema capacidad térmica, como fue la desconexión definitiva de la central Renca en el mes de diciembre de 2023. Buscamos triplicar la generación de energía eléctrica al año 2033 (cerca de 7.2 TWh-año).

Nuestro modelo de negocio se centra en generar energía competitiva, limpia, confiable y segura, creando valor agregado para cada uno de nuestros grupos de interés, a lo largo del ciclo de vida de nuestros activos.

CICLO DE VIDA DE LOS ACTIVOS





de empleados
189

de nuevas contrataciones
54

% de dotación mujeres
17,5 %

Tasa de accidentes
0

Horas de capacitación por trabajador promedio
52,7

Inversión en comunidades
877.282 USD

proveedores
1588



Capacidad instalada
650 MW

Valor económico retenido
81,708 MUSD

Intensidad de emisiones
0,42 Ton CO₂e/MWh

Emisiones totales
1.126.523 Ton CO₂e

Consumo total de agua
1.727,1 MI

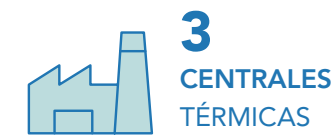
Residuos generados
433,06 Ton

% de residuos valorizados
17 %

NUESTRA PRESENCIA EN CHILE

GRI 2-6

CENTRALES Y PROYECTOS DE GM



CENTRALES TÉRMICAS

- 1 Nueva Renca**
 - > 379 MW; Central de ciclo combinado a gas natural o petróleo diésel.
 - > Renca, Región Metropolitana
- 2 Santa Lidia**
 - > 139 MW; Central térmica de respaldo en base a petróleo diésel.
 - > Cabrero, Región del Biobío
- 3 Los Vientos**
 - > 135 MW; Central térmica de respaldo a gas y petróleo diésel.
 - > Llay-Llay, Región de Valparaíso

CENTRALES DE ENERGÍA RENOVABLE

- 4 CEME1**
 - > 480 MW; Solar Fotovoltaico
 - > En fase de puesta en servicio, con fecha de entrada a la red el 2024.
 - > a 7 km de María Elena, Región de Antofagasta
 - > Generación de electricidad de 1,05 MWh
 - > 882 mil paneles solares en un área total de 435 hectáreas; línea de transmisión de 9,6 kilómetros.
 - > Se considera la instalación de baterías de almacenamiento por 1.200MWh.

PROYECTOS RENOVABLES CON RCA APROBADA

- 5 Sol del Loa**
 - > 800 MW; Solar Fotovoltaico y Almacenamiento
 - > RCA aprobada desde Noviembre 2022.
 - > Quillagua, María Elena, Región de Antofagasta; Pozo Almonte, Región de Tarapacá
 - > Generación de electricidad de 1,76 MWh
- 6 La Pampina**
 - > 200 MW; Solar Fotovoltaico
 - > RCA favorable desde febrero de 2022 a 7 km de María Elena, Región de Antofagasta
 - > Considera la generación de electricidad de 0,44 MWh
 - > 363.636 módulos fotovoltaicos

OFICINA CENTRAL

- 7 Edificio Foster**
 - > Las Condes, Región Metropolitana

LA CONSTRUCCIÓN DE CEME1 FUE NUESTRO GRAN PROYECTO ESTE AÑO



480 MW

de capacidad instalada, ¡es la central solar más grande de Chile en construcción!



435 HECTÁREAS

abarca el proyecto. Es equivalente a 609 canchas de fútbol del Estadio Nacional



882.729

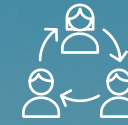
paneles solares de alta tecnología, con estructura fija de este-oeste



Ubicado a

7 KILÓMETROS

de María Elena, Antofagasta



Más de

1.000

trabajadores hubo en el peak de construcción



9,6 KILÓMETROS

mide la línea de transmisión al Sistema Eléctrico Nacional



34

torres de alta tensión e interconexión en la subestación Miraje



90%

menos agua utilizará, en comparación a otras centrales solares, gracias a la limpieza de paneles robotizada y en seco



Power China es la empresa a quien se le encargó construir el proyecto



Tiene sistema de monitoreo string e inteligencia artificial para la optimización de la operación y mantenimiento. A futuro, se le instalarán baterías



GENERACIÓN Y VENTA DE ENERGÍA

IP-06, IP-04, IP-03, IP-05

En Generadora Metropolitana vendemos energía eléctrica, potencia y servicios complementarios al mercado eléctrico chileno. Todos los participantes del mercado respondemos ante el Coordinador Eléctrico Nacional (CEN), quien mandata a las empresas generadoras a entregar energía y disponer de potencia en función de las necesidades del sistema, entre ellas, demanda de energía eléctrica, disponibilidad de las unidades generadoras y de combustibles, entre otras.

Este 2023, finalizamos la construcción de nuestra primera planta solar fotovoltaica CEME1, lo cual nos permitió integrar 480 MW de capacidad instalada solar-renovable a nuestro mix energético. CEME1 aún se encuentra en fase de puesta en servicio (con fecha prevista a mediados de 2024), por lo que, durante el año 2023, mantuvimos nuestra generación de energía 100% térmica.

Por medio del Mercado Spot, la energía, potencia y servicios complementarios son transados entre aquellas empresas que producen estos productos y aquellas que las consumen a nombre de sus clientes finales (distribuidoras eléctricas o clientes industriales de gran tamaño, como mineras, puertos, plantas productivas, entre otros). Además del Mercado Spot, las empresas generadoras pueden vender energía y potencia a clientes finales u otros generadores mediante contratos financieros.

Estamos siempre atentos y flexibles para asegurar la permanencia en el tiempo de nuestra capacidad de generar valor.



PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN DE MERCADO

8,9 %

respecto de los retiros regulados del SEN

3,5 %

respecto de la totalidad de retiros del SEN

(Regulados, Libres y Libres en Distribución)

» Ventas de energía por tipo de cliente [MWh]

IP-15, IP-16

Tipo de cliente	2023
Empresas distribuidoras (clientes regulados)	2.693.264
Clientes libres	12.556
Total	2.705.820

» Ventas de potencia por tipo de cliente [MW]

IP-18

Tipo de cliente	2023
Empresas distribuidoras (clientes regulados)	5.843
Clientes libres	21
Total	5.864

PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN DE MERCADO EN EL SEN

99,5 %

de ventas de energía a clientes regulados en el año 2023.

89%

de ventas de energía a clientes regulados al 2030.

Plan de Crecimiento de GM

Durante el año 2023, desarrollamos nuestra **Estrategia de Crecimiento**, estableciendo la ambición de **triplicar la generación de energía eléctrica al año 2033**. Es decir, a cerca de 7.2 TWh-año, para servir tanto a clientes regulados como a clientes libres de gran escala. Además, pusimos como meta instalar 1.200 MWh de almacenamiento al 2030.

Asimismo, establecimos la prioridad de ir moviéndose desde una mayor participación de energía vendida a clientes regulados a clientes libres, con una meta de 89% de suministro a clientes regulados al año 2030.

Estamos trabajando en la descarbonización de la matriz energética en Chile a través del desarrollo de un portafolio híbrido que permita un suministro 24/7, diversificado regionalmente.



DESCONEXIÓN DEFINITIVA CENTRAL RENCA EL ADIÓS DE UNA PIONERA

El mundo era muy distinto en 1959. La Unión Soviética y Estados Unidos competían en muchos ámbitos. Uno de los más llamativos era la carrera espacial y se esmeraban lanzando satélites. Faltaban diez años para llegar a la luna. En la radio sonaban Paul Anka, Nat King Cole y Chuck Berry. En Chile, un año antes en una reñida elección había triunfado Jorge Alessandri. El entrenador de la Selección Chilena, Fernando Riera llevaba dos años preparando a la selección nacional para el mundial de fútbol de 1962 donde seríamos locales. La Universidad de Chile salió campeón por segunda vez en su historia deportiva.

Una época de grandes avances y, sin embargo, un gran problema afectaba el desarrollo nacional: la inestabilidad del sistema eléctrico en la zona central en las provincias de Santiago, Valparaíso y Aconcagua. Por eso, en diciembre de ese año, en un paño de 15 hectáreas estratégicamente pensado con el río Mapocho como límite sur, la línea del ferrocarril Santiago Valparaíso al oeste, y al norte un futuro acceso de la carretera Panamericana, se comenzaba a levantar una obra histórica: La Central Renca, la que tardaría tres años más en estar operativa.

La Revista Chilena de Ingeniería en su número de abril de 1961 destacaba la obra como una de las más importantes construidas en Chile y se maravillaba de las 2.000 toneladas de acero ocupado por la Compañía Chilena de Electricidad para la construcción de sus dos unidades Renca 1 y 2. La Central Renca es parte de la historia eléctrica de Chile. Es una de las primeras de sus características en entrar en operación en 1962, prestando servicios al sistema eléctrico nacional por 61 años. Su ubicación, cercana a los centros de consumo eléctrico, evitaba las pérdidas



DESCONEXIÓN DEFINITIVA CENTRAL RENCA EL ADIÓS DE UNA PIONERA

de energía que se producen por la transmisión. Esto fue particularmente valioso en los episodios de sequía y de saturación de las líneas de transmisión que al sistema le tocó enfrentar en todo este tiempo.

La Central Renca fue clave para el abastecimiento energético de la capital del país hasta 1998, fecha en la que comenzó a operar como central de respaldo. Pensada para operar con carbón, fue convertida para utilizar diésel en 1994 y prolongar así su vida útil, pero con mejores estándares ambientales acorde con la evolución de la normativa sectorial y también con las necesidades del territorio donde estaba inmersa. Como central de respaldo, la última vez que entró en operación fue en 2011, pero seguía disponible para dar seguridad al sistema en caso de necesidad, como ocurrió justamente después del terremoto de 2010 donde contribuyó de manera importante a la recuperación del suministro en la emergencia.

Las unidades Renca 1 y 2 contaban con resolución de calificación ambiental favorable hasta agosto de 2025, pero Generadora Metropolitana, comprometida con el proceso de transición energética solicitó su retiro para enfocarse en sus centrales y proyectos más sustentables.

Tal era la importancia estratégica de la Central Renca que no fue fácil dejarla partir. Era importante estar seguros de que el sistema eléctrico no quedaría vulnerable, hasta que el Coordinador Eléctrico determinó de que el sistema eléctrico ya tenía la suficiente fortaleza y que este retiro “no degrada” la seguridad del sistema, en una clara señal



de que la transición energética va avanzando. En una ceremonia realizada en los patios de la Central se realizó la desconexión definitiva de las Centrales Renca 1 y 2, con la presencia de colaboradores y autoridades que ven este paso como un avance indispensable.



“Si bien la Central Renca fue, en su momento, un pilar importante para la industria energética nacional, hoy avanzamos por el camino de la transición energética a través de centrales y proyectos más sustentables. Estamos en la última etapa del proyecto fotovoltaico CEME 1 y continuamos con la operación de nuestras unidades de bajas emisiones, como lo es Central Nueva Renca”, afirma Diego Hollweck, gerente general de Generadora Metropolitana.

En el Complejo Renca, seguirá funcionando la Central Nueva Renca de ciclo combinado a gas natural con 379 MW de potencia instalada. Esta unidad cuenta con tecnología de punta y continuará entregando seguridad al sistema eléctrico de manera eficiente y limpia. El gas natural, al ser una tecnología confiable y menos contaminante, tiene un rol estratégico en la transición energética.





Centro de Operaciones, el centro neurálgico de la unidad operativa

Este espacio es el encargado de realizar la coordinación en tiempo real de los requerimientos del Coordinador Eléctrico Nacional, los cuales son analizados y coordinados hacia todas las plantas de Generadora Metropolitana y de los clientes que reciben nuestro servicio de despacho.

El Centro de Operaciones además maximiza el margen operacional de la compañía y de nuestros clientes, gestionando acciones operativas basadas en los conocimientos y la experiencia de los despachadores, tales como la operación de nuestras centrales y el tipo de combustible a utilizar. De esta manera, optimizamos el consumo y la obtención de las cantidades necesarias para las horas de

operación, permitiendo reducir al máximo el uso de petróleo diésel. Por medio de esta optimización, nos aseguramos de que los recursos energéticos se utilicen de la manera más eficiente posible y de que el sistema eléctrico se gestione de forma sostenible.

En 2023, llevamos a cabo el proceso de integrar CEME1 a la coordinación y gestión operacional. Con esto, aumentamos la inyección de energía proveniente de centrales de energías renovables, lo cual optimizamos a través de la operación remota con telecontrol y la gestión diaria de diferentes plataformas digitalizadas.



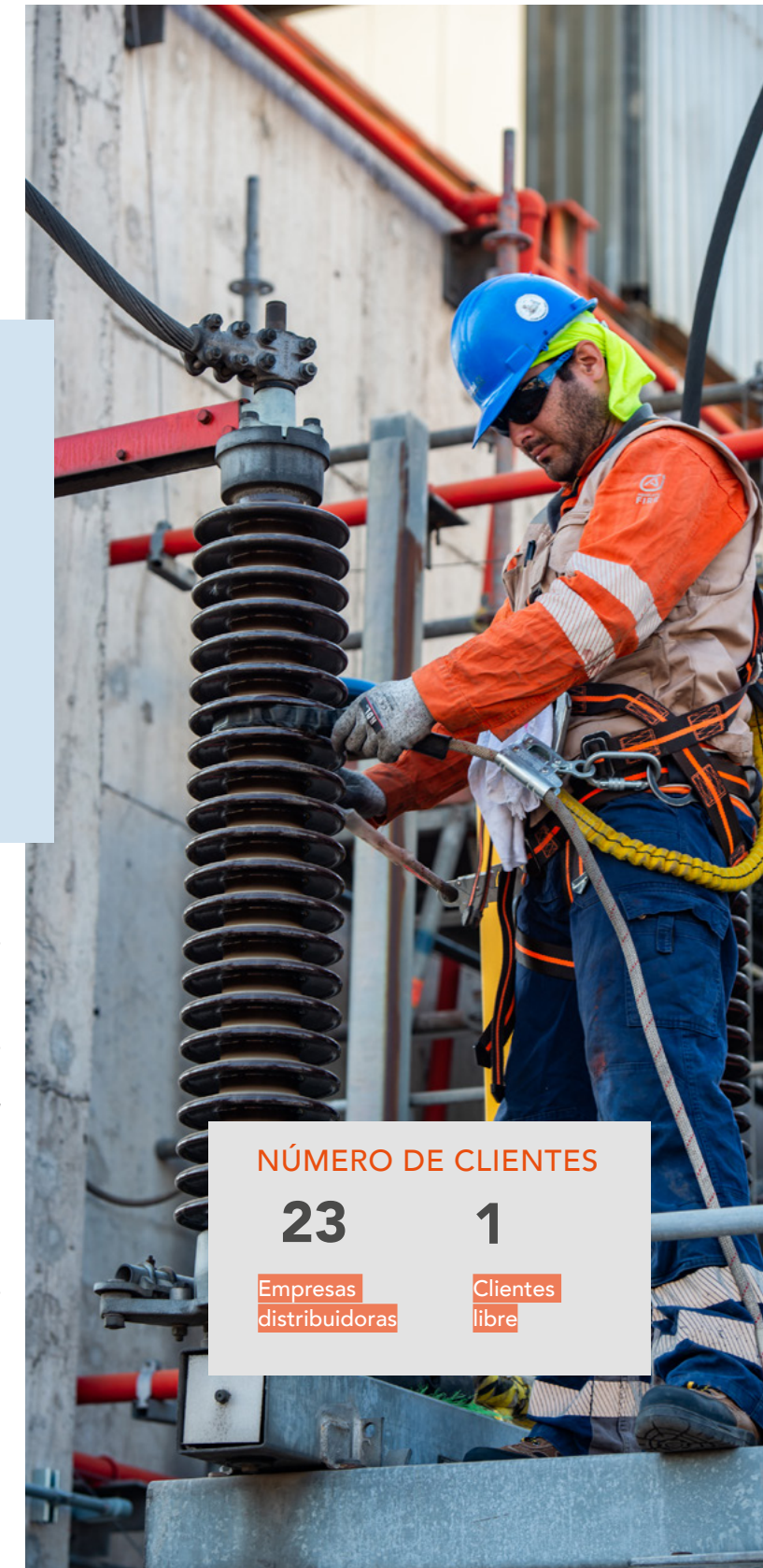
NUESTROS CLIENTES



Estamos innovando para que la transición energética sea una oportunidad para nuestros clientes, comunidades y el medioambiente.

El mercado eléctrico chileno cuenta con dos tipos de clientes, regulados y libres. 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.

Actualmente, en Generadora Metropolitana mantenemos contratos tanto con clientes libres como regulados. Respecto al año 2022, no hubo cambios en nuestras cifras de clientes libres y empresas distribuidoras a quienes vendemos energía.



NÚMERO DE CLIENTES

23

Empresas distribuidoras

1

Clientes libre



Innovamos para una transición justa en la transformación energética, buscando que la renovación de la matriz y la reducción de emisiones de carbono se realicen de manera equitativa y sin dejar a nadie atrás, en particular a las comunidades más vulnerables.

LA INNOVACIÓN NOS GUÍA

La innovación es parte del ADN de Generadora Metropolitana. Es uno de nuestros valores y nos impulsa en la búsqueda de soluciones que aportan a la transición energética, reforzando nuestra excelencia operacional y mejora continua.

En 2023 el programa de innovación trabajó en la formación e inspiración de nuestros equipos de colaboradores, desarrollando charlas, presentaciones y cursos con todas las áreas de la compañía y la participación de más del 80% de los colaboradores de GM.

Un hito relevante dentro del año de GM fue nuestra incorporación en el ecosistema de innovación mediante la vinculación con el **Centro de Innovación UC y el Club de la Innovación**. Las vinculaciones dieron pie para la realización de proyectos y también espacio para la formación en temas de innovación.

En el cuarto semestre del año 2023 realizamos el primer desafío de innovación al interior de la compañía, cuyo objetivo era recoger potenciales ideas de los colaboradores en la sostenibilidad de nuestras operaciones. Esta activi-

dad contempló seis talleres de formación metodológica para la detección de problemáticas y posteriormente la generación de potenciales soluciones. Un 35% de los colaboradores participó de estos talleres, principalmente de las gerencias de operaciones y sostenibilidad. **El resultado final fue la generación de más de 80 ideas destinadas a hacer de Generadora Metropolitana una empresa más sostenible,** encontrándose gran parte de estas en evaluación para su realización.



Hubo tres proyectos ganadores:

1. Monitoreo del uso de equipamiento de seguridad a través de la Inteligencia Artificial. Propuesto por Mario Muñoz y Diego Vega.
2. Aprovechamiento de gases de combustión en el calentador de gas en Central Nueva Renca. Propuesto por Máximo Cortés y Jazmín Aravena.
3. Mejora de la eficiencia de la torre de refrigeración. Propuesto por Máximo Cortés y Andrés Larsen.

Algunos proyectos de innovación que se realizaron:

Maqueta Virtual

Proyecto impulsado por la Gerencia de Operaciones con el objetivo de modernizar la forma en que se planifican las obras mayores al interior del Complejo Renca. La implementación del proyecto permitió reducir en un 40% el tiempo destinado a la planificación del mantenimiento mayor de la planta programado para el 2° semestre 2024.

Plataforma preevaluación de proyectos

Proyecto desarrollado en conjunto con el programa "Sin límites" del centro de innovación UC Anacleto Angelini. Consistió en definir y cruzar capas de variables técnicas, normativas, sociales y ambientales sobre una plataforma geo referenciada con el fin de analizar de forma rápida la prefactibilidad de proyectos de generación eléctrica renovable.

Modelo IA para consultas de ciberseguridad

Un primer acercamiento a la inteligencia artificial generativa, el proyecto consistió en el desarrollo de un modelo que permita realizar consultas en lenguaje generativo a las plataformas de ciberseguridad de la compañía, con la finalidad de poder detectar anomalías o brechas en nuestros sistemas de ciberseguridad.



INTEGRACIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD EN NUESTRO MODELO DE NEGOCIO



Nos inspira un futuro más sostenible y comprendemos y nos hacemos cargo de nuestro rol en Chile y nos movilizamos para abordar los desafíos de sostenibilidad con energía e innovación.

Estrategia de Sostenibilidad Corporativa 2023 - 2025

Nuestra Estrategia de Sostenibilidad Corporativa 2023 - 2025 representa las líneas estratégicas de actuación de GM y se divide en cuatro pilares, interconectados entre sí de manera armónica con el propósito de nuestra compañía.



LOS 4 PILARES DE NUESTRA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD



GOBIERNO CORPORATIVO Y TRANSPARENCIA:

Responde a la necesidad de contar con una gobernanza y modelo de gestión de riesgos operativo, que permita la integración de la sostenibilidad en la cultura y modelo operativo de nuestra compañía. También, tiene por objetivo robustecer los mecanismos de transparencia con nuestros grupos de interés.



CAPITAL HUMANO & SALUD Y SEGURIDAD

Busca promover y resguardar el bienestar la salud, bienestar y crecimiento profesional de nuestros colaboradores.



ENERGÍA BAJA EN EMISIONES Y GESTIÓN AMBIENTAL

Su objetivo es contribuir a las metas de carbono de neutralidad y transición energética del país con nuestros activos y con nuevas oportunidades de energías renovables y tecnologías de almacenamiento.



CONTRIBUCIÓN A LA SOCIEDAD

Queremos ser un aliado con nuestros proveedores y los territorios donde operamos, mediante el desarrollo de programas que puedan fortalecer su desarrollo sostenible.

En el año 2023, tras un exitoso proceso de validación, comenzamos el proceso de implementación de la Estrategia, con tres proyectos transformadores y destacables para la gestión sostenible de GM que han contribuido al cumplimiento del 95,2% del total de metas planificadas para el año 2023 en nuestra hoja de ruta.

Gobernanzas de Sostenibilidad en GM

A fines de 2023, se aprueba el modelo de Gobernanza de Sostenibilidad para GM, el cual busca la integración a nivel estratégico y operacional de los compromisos en materia de sostenibilidad, definiendo responsabilidades claras para la gestión sostenible de la compañía. Nuestra gobernanza formaliza la responsabilidad de reportar periódicamente a los miembros de la Alta Dirección y Directorio en materia de sostenibilidad corporativa, gestión de riesgos y *compliance* de sostenibilidad, y asigna responsabilidades a diferentes órganos de la empresa.

Reportabilidad y gestión de datos no financieros

En virtud de fortalecer la disponibilidad, exhaustividad y trazabilidad de nuestros datos no financieros, es que estamos desarrollando un proyecto de transformación

Nos organizamos para que la sostenibilidad funcione.

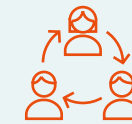
digital que mejore nuestros procesos de reportabilidad para la toma de decisiones estratégicas. Actualmente, estamos evaluando diferentes alternativas de sistemas a implementar, junto con el diseño de una gobernanza de reportabilidad y sistemas de monitoreo y control.

Relacionamiento con Stakeholders

Nuestro objetivo es fortalecer nuestro relacionamiento con *stakeholders* de una manera proactiva, transparente y continua, mediante nuestro entendimiento de la situación actual de relacionamiento con ellos y el establecimiento de objetivos de relacionamiento.



GESTIÓN SOSTENIBLE CORPORATIVA



SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA

- > Implementar la Estrategia de Sostenibilidad Corporativa y generar reportes de avance y seguimiento a la Alta Dirección
- > Alinear los incentivos corporativos, y las respectivas evaluaciones de desempeño, a las metas de la Estrategia de Sostenibilidad
- > Fortalecer los conocimientos en materia de sostenibilidad para la toma de decisiones estratégicas



GESTIÓN DE RIESGOS

- > Implementar el sistema de gestión de riesgos corporativos con sus respectivos mecanismos de reportabilidad
- > Alinear los incentivos corporativos, y las respectivas evaluaciones de desempeño, a las metas de la Estrategia de Sostenibilidad
- > Fortalecer los conocimientos en materia de sostenibilidad para la toma de decisiones estratégicas
- > Integrar riesgos de sostenibilidad y cambio climático a la gestión corporativa



COMPLIANCE DE SOSTENIBILIDAD

- > Fortalecer la reportabilidad de *Compliance* de Sostenibilidad, fortaleciendo los controles de información no financiera con datos ambientales y sociales



DATOS NO FINANCIEROS

- > Reportabilidad, comunicaciones y divulgación de sostenibilidad
- > Garantizar la coordinación de la generación de datos, su disponibilidad y trazabilidad de la información



[Pilar I]

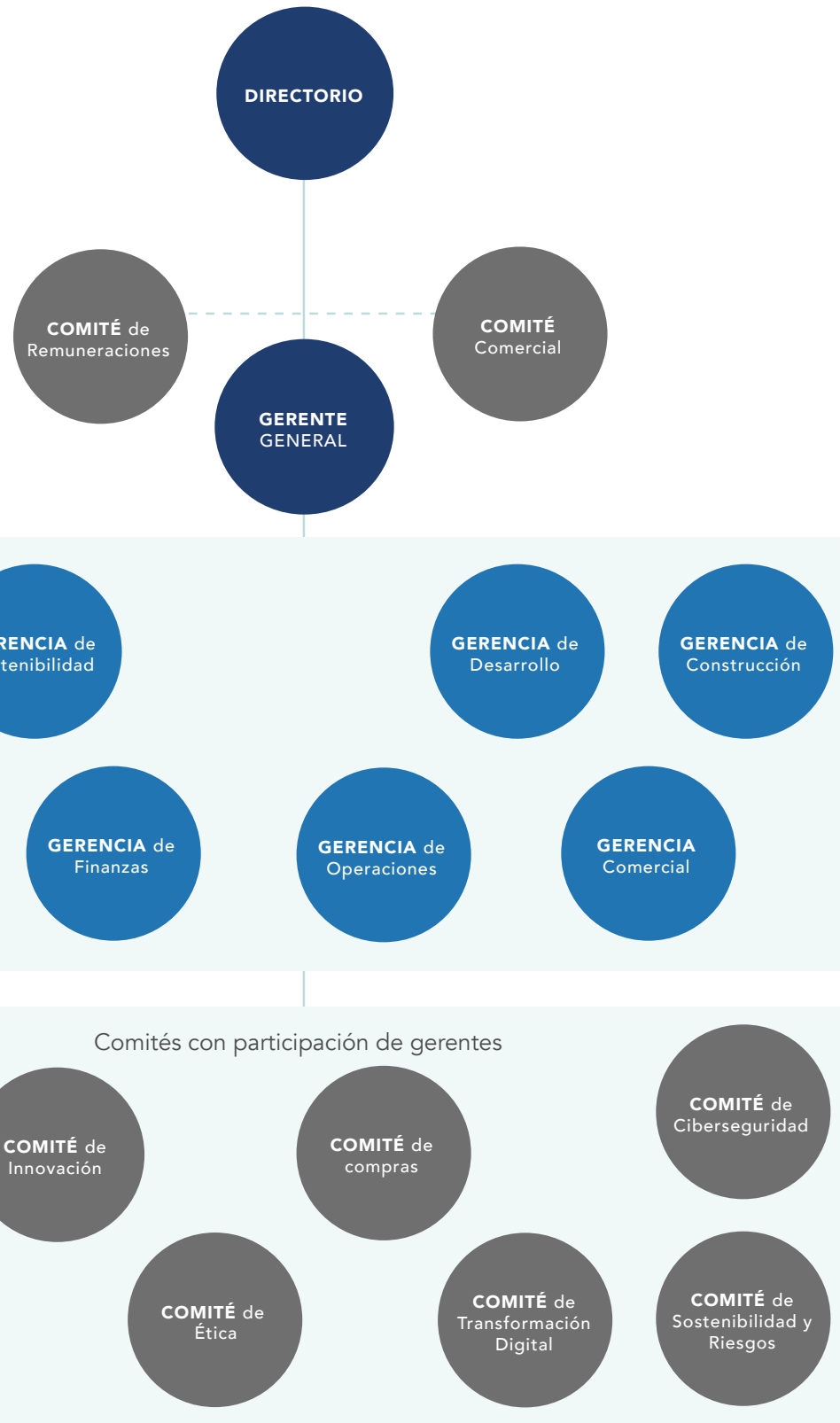
03.

**GOBIERNO
CORPORATIVO Y
TRANSPARENCIA**

Nos organizamos para que la sostenibilidad sea el motor de nuestro actuar, desarrollo y crecimiento.

GOBIERNO CORPORATIVO

El Gobierno Corporativo de Generadora Metropolitana está compuesto por el Directorio, Alta Dirección y sus comités asesores. El actuar de estos órganos de gobierno se rige por las diversas políticas, procedimientos, normas y principios, en línea con los valores éticos y de transparencia de nuestra compañía.



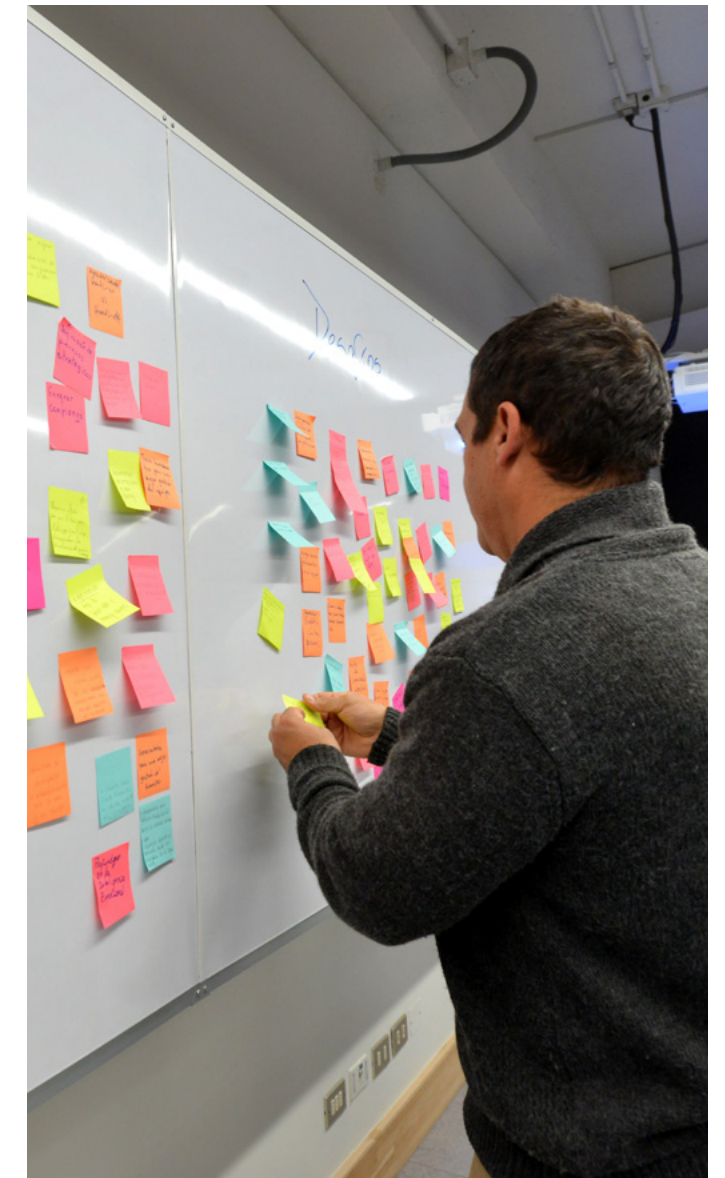
Directorio

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12

El Directorio de GM Holdings S.A. está compuesto por ocho miembros, designados por nuestros dos grupos de accionistas AME y EDF. Este órgano de gobierno es el responsable de la planificación y seguimiento de la estrategia y operaciones de la compañía. Por medio del modelo de Gobernanza de Sostenibilidad, se integran a sus funciones la aprobación y seguimiento al desempeño en torno a la Estrategia y *Compliance* de Sostenibilidad.

AME (Andes Mining & Energy): Grupo empresarial con más de diez años de experiencia en el mercado energético. Cuenta con proyectos de generación eléctrica en Chile y Perú.

Grupo EDF (Électricité de France): Empresa energética francesa, líder mundial en energías bajas emisiones de carbono, trabajando en materia de energías renovables, almacenamiento y eficiencia energética.



Philippe Castanet
Presidente del Directorio de GM Holdings S.A.

César Norton
Director titular

Juan José Gana
Director titular

Clara Bowman
Director titular

Alfonso Yáñez
Director titular

Patrick Blandin
Director titular

Olivier Lamarre
Director titular

Joan Leal
Director titular

Nota: El presidente del directorio no ejerce cargo ejecutivo en GM.

GOBIERNO CORPORATIVO

Comités con participación de Directores

Estos comités están integrados por directores y ejecutivos. Son instancias de deliberación, análisis y discusión, pero no resolutivas.

- > **Comité Comercial y Financiero:** Responsable de la revisión y definición de asuntos que luego serán presentados y sometidos a discusión en el Directorio. Este comité sesiona diez días antes de las sesiones de Directorio.
- > **Comité de Remuneración:** Espacio para la revisión de políticas generales de compensación, beneficios e incentivos de los colaboradores.

Alta Dirección

GRI 2-13, 2-14, 2-17

La Alta Dirección es el órgano responsable de la administración de Generadora Metropolitana. Está compuesto por nueve miembros, siendo el Gerente General designado por el Directorio.

Todas nuestras gerencias son responsables de velar por el cumplimiento de la Estrategia de Sostenibilidad, al igual que revisar y aprobar la divulgación de información no financiera de la organización, por medio de Reportes de Sostenibilidad. Durante el año 2023, este órgano de gobierno participó en diferentes espacios de formación que abordaron materias sobre responsabilidades de la Alta Dirección en gobernanzas climáticas, escenarios de descarbonización y nuevas normas de divulgación no financiera.



ESTRUCTURA AL CIERRE DE 2023



Diego Hollweck
Gerente General



Jérôme Cadéot
Gerente de Personas



Marsile Roberrini
Gerente de Operaciones



Alejandra Acuña
Gerenta de Sostenibilidad



M. de Lourdes Velásquez
Gerenta Legal y Compliance



Benoit Schellekens
Gerente Comercial



Mauricio Caamaño
Gerente de Desarrollo



Martín Rodillo
Gerente de Construcción



Angus Blackburn
Gerente de Finanzas

COMITÉS DE LA ALTA DIRECCIÓN

En Generadora Metropolitana hemos estructurado comités de apoyo a la gestión en torno a materias que requieren de la integración de diferentes perspectivas de los representantes de la Alta Dirección.

COMITÉ DE GERENTES	COMITÉ DE ÉTICA	COMITÉ INTEGRADO DE GESTIÓN
<p>Comité liderado por la Gerencia General con el fin de gestionar aspectos estratégicos y operacionales de GM, y participan todos los gerentes y gerentas de GM.</p>	<p>Comité con participación de gerentes liderado por la Gerencia de Personas y la Gerencia de Legal y <i>Compliance</i>. Este espacio establece y formaliza las pautas generales de conducta que deben orientar la prestación de los servicios del personal de GM. Su reunión es con periodicidad mínima de una vez al año, junto con el desarrollo de sesiones extraordinarias ante la necesidad de evaluación de faltas.</p>	<p>Comité liderado por la Gerencia de Sostenibilidad y Operaciones con participación de gerentes para dar lineamientos y establecer requisitos mínimos para la gestión de Prevención de Riesgos y Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Gestión de Activos. Su periodicidad es trimestral.</p>
COMITÉ DE INNOVACIÓN	COMITÉ DE COMPRAS	COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD Y RIESGOS
<p>Comité liderado por el área de innovación. Se encuentra conformado por todo el equipo gerencial y su objetivo es reportar el avance del programa de innovación, incorporar modificaciones a sus lineamientos, evaluar y autorizar el desarrollo de proyectos.</p>	<p>Comité liderado por la Subgerencia de Adquisiciones y Contratos de la Gerencia de Finanzas, para reportar el estado de compras de acuerdo con los lineamientos definidos de abastecimiento de bienes y servicios. Las reuniones son cada dos meses.</p>	<p>Comité liderado por la Gerencia de Sostenibilidad, de carácter informativo y resolutivo para asuntos de sostenibilidad corporativa, riesgos corporativos y <i>compliance</i> de sostenibilidad. Su periodicidad es cada dos meses.</p>
COMITÉ DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL	COMITÉ DE CIBERSEGURIDAD	
<p>Comité liderado por la OTD (oficina de transformación digital). Está compuesto por el equipo gerencial de la compañía y sesiona un mínimo de 4 veces al año. Su objetivo es revisar el avance global de las iniciativas de la agenda de transformación digital, evaluar la incorporación de nuevos proyectos y determinar las prioridades de desarrollo según las necesidades de la empresa y el valor aportado.</p>	<p>El objetivo de este comité es coordinar y supervisar la implementación de medidas de seguridad para proteger la operación, los datos sensibles, asegurando la continuidad operativa y minimizando riesgos ante posibles ciberataques, con la colaboración de Gerencia General, Gerencia de Personas, Gerencia de Operaciones y el Equipo de TI.</p>	



GESTIÓN DE RIESGOS

En GM hemos estado desarrollando un Modelo de Gestión de Riesgos que nos permite reconocer las situaciones y eventos que puedan representar riesgos para nuestra compañía. Nuestro modelo ha sido diseñado con tres líneas de gestión y control, siendo supervisado directamente por el Comité de Gerentes y el Directorio de GM.

Primera línea de gestión y control

- > Responsables de la implementación de los procedimientos de gestión de riesgos en el día a día de la compañía, mediante controles y planes de acción definidos. Además, son responsables de reportar en las instancias correspondientes los cambios y decisiones relativas sobre riesgos.
- > Esta línea de defensa la componen las diferentes gerencias del negocio y responsables de riesgos dentro de la compañía.

Segunda línea de gestión y control

- > 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.

Tercera línea de gestión y control

- > Tiene como objetivo evaluar de forma independiente el proceso de gestión de riesgos y los controles descritos para cada uno de ellos.
- > Esta línea, en los próximos años, será liderada por un área de auditoría de la compañía.

Al cierre del año 2023, realizamos nuevamente el ejercicio de levantamiento de riesgos corporativos de GM, los cuales fueron evaluados por su impacto financiero, operacional, de capital humano, reputacional, en el medio ambiente y de cumplimiento, clasificando cada uno de ellos como:

RIESGOS ESTRATÉGICOS

Corresponden a los riesgos que afectan directamente el cumplimiento de los objetivos estratégicos de Generadora Metropolitana.

- >Cambios regulatorios
- >Inflación de costos
- >Cadena logística
- >Desalineación con y entre accionistas
- >Inadaptación al mercado
- >Permisología
- >Relacionamiento con comunidades
- >Relacionamiento con autoridades

RIESGOS OPERACIONALES

Riesgo de falla en la operación derivada de los errores en los procesos internos, del personal, de los sistemas y de los controles internos aplicables, o bien, a causa de acontecimientos externos.

- >Retrasos en proyectos
- >Baja atracción de talentos
- >Interrupción operacional
- > Vulnerabilidad ante ciberataques de alta complejidad
- > Accidentes laborales
- > Dependencia de proveedores críticos
- > Escasez hídrica

RIESGOS FINANCIEROS

Riesgos relativos a los procesos financieros y económicos de la Generadora Metropolitana. Sus principales consecuencias son las pérdidas financieras o económicas que impactan en los estados financieros

- >Tipo de cambio
- >Dificultades con el flujo de caja

RIESGOS DE CUMPLIMIENTO

Riesgos relativos al cumplimiento de todo tipo de normativas, leyes y otros documentos legales, de cualquier ámbito, que regulen las acciones de la Generadora Metropolitana.

- >Responsabilidad penal de la Compañía
- >Descarbonización de la matriz energética



PRINCIPALES RESULTADOS FINANCIEROS

GRI 201-4

El rendimiento financiero de la compañía durante el ejercicio 2023 mostró un incremento en ventas respecto de 2022 de 6,8%, como también del aumento en EBITDA de 46,4 %. Este incremento es consecuencia de la optimización en el uso de los activos térmicos junto con los contratos PPA que dispone la compañía, los cuales otorgan una cobertura eficiente frente a las fluctuaciones del mercado en el que se desenvuelve GM.

Anualmente, por medio de nuestros Estados Financieros auditados, damos cuenta de nuestro desempeño económico. Estas cifras son obtenidas a partir de los estados financieros de *GM Holdings S.A.* y Subsidiarias, *GM Energy SpA* y *GM Developments SpA* y Subsidiarias.

» Valor económico generado y distribuido [MUSD]

GRI 201-1

	2022	2023
Valor económico generado (VEG)	736,97	790,48
Valor económico distribuido (VED)	-724,28	-741,73
Valor económico retenido (VER)	12,69	48,75

Nota 1: El VER responde a la resta entre el VEG y el VED.

ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

GRI 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 205-2, 206-1, 406-1



GM no fue notificada de ninguna acción, demanda o procedimiento en su contra relacionado con la Ley N°20.393 de Responsabilidad Penal de las Empresas Jurídicas, normativa asociada a políticas y procedimientos anticorrupción. Tampoco fue notificada de ninguna sanción o procedimiento vinculado a competencia desleal, prácticas monopólicas o en contra de la libre competencia. Además, tampoco existe algún proceso vigente en que GM esté vinculada en esas categorías.

Con nuestro Código de Ética y Conducta - claro y enfático en el respeto, el cual representa uno de los valores principales de GM - hemos podido establecer y formalizar las pautas generales de conducta que deben orientar nuestra prestación de servicios, de acuerdo con los principios y valores de nuestra compañía. Cada colaborador debe regir su conducta según los dictámenes de este código para sus relaciones con todos nuestros grupos de interés, acto que se formaliza con la firma de este código al ingresar a la compañía.

Siendo consecuentes con este valor, durante el año 2023 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 el caso contrario, si se llegasen a presentar estos casos, en Generadora Metropolitana contamos con los mecanismos correspondientes para la revisión y aplicación de planes de remediación frente a los casos que sean evaluados.

A través de diversos mecanismos de asesoramiento y consulta, buscamos asegurar que nuestros colaboradores actúen según nuestros compromisos y políticas de conducta empresarial responsable, promoviendo una cultura sólida y coherente en todas sus operaciones.

> Las noticias, hitos, políticas y compromisos de Generadora Metropolitana se difunden a través de una plataforma de intranet donde cada trabajador tiene acceso.



EXTRACTOS DE NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

“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.”

> Adicionalmente, toda esta información es proyectada en diarios murales dinámicos a través de pantallas que se encuentran en las dependencias de sus instalaciones. También se envían comunicados diariamente por correo con distintos temas que los colaboradores deben saber.

> Por otra parte, en cuanto a los mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes sobre la aplicación de políticas y prácticas de Generadora Metropolitana, sus 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.

La aplicación del Código de Ética y Conducta también es un requisito para todos los proveedores que participan en nuestras licitaciones y contratos. Este considera cláusulas de: no discriminación, no al acoso sexual, no al trabajo infantil, condiciones de salud y seguridad laboral, compromiso con el medio ambiente, actividades a favor de la comunidad, entre otras. El documento se les envía como parte del dossier de documentos de cada licitación y se solicita un documento firmado por el representante legal del proveedor o contratista en el que se declara su compromiso a nuestras políticas. Los compromisos y políticas de conducta empresarial también están incluidos en declaraciones de *Due Diligence*, así como en el REPECS y en el Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas.



Gestión de denuncias y reclamos

Los [canales de denuncia](#) están en conocimiento por parte de todos nuestros colaboradores, por lo que si observan o sospechan de alguna conducta que atente contra cualquiera de nuestros códigos, estos deben informar a su jefe directo, al Comité de Ética o a la Gerencia de Personas. También, todos nuestros grupos de interés internos y externos pueden acceder a nuestro canal de denuncias desde la web de Generadora Metropolitana. Para el año 2024, uno de los desafíos de la compañía será el actualizar el mecanismo de reclamación (canal de denuncias) en los grupos de interés externos a la empresa.

Compliance

En el marco de las obligaciones legales que le competen a GM y de sus políticas internas, se destaca que durante este periodo no se presentaron casos de incumplimiento normativo, garantizando y demostrando la capacidad de nuestra compañía para ajustarse a los correctos parámetros de desempeño.

Tampoco hubo acciones jurídicas donde GM haya participado con relación a 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.

Además de la adhesión al Código de Ética, todos nuestros 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.



Derechos Humanos

GRI 408-1, 409-1

Este tema siempre ha estado abordado en nuestro Código de ética, pero desde octubre de 2023 que tenemos una Política de Derecho Humanos en la compañía, donde GM manifiesta expresamente el compromiso y conciliación de los DD.HH. con los procedimientos que rigen las actividades de la empresa y sus relaciones de carácter laboral y comercial, además de rechazar la discriminación, hostigamiento, corrupción, entre otros. Además, nos comprometemos a respetar los derechos laborales individuales y colectivos, la infancia y la maternidad, la diversidad, etc. Al igual que en el periodo anterior, durante el año 2023 no se evidenciaron operaciones y proveedores que se considerasen un riesgo de incumplimiento de derechos humanos por parte de la compañía.

Anticorrupción

GRI 205-1, 205-3

El Código de Ética y Conducta de Generadora Metropolitana 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 colaboradores, 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 2023, el 100% de nuestras contrapartes fueron revisadas en materias de *compliance* para evaluar riesgos asociados a corrupción.



[Pilar II]

04.

CAPITAL HUMANO Y SEGURIDAD

Nuestra cultura sostenible nos permite transformar el futuro que deseamos.



EQUIPO

GM

GRI 401-1



Cuidamos la salud y el bienestar de las personas.

La seguridad y el bienestar de todos los colaboradores son prioritarias en nuestra cultura y lo extendemos a nuestros contratistas, comunidades vecinas, clientes y a todas las personas que recibimos en nuestras instalaciones.

EQUIPO

GM

GRI 401-1

Todas las personas que componen GM trabajan cada día para poder entregar el mejor servicio, representando el corazón de nuestra organización. Por esto, nos preocupamos por mantener una **cultura organizacional que promueva la atracción de talento, el desarrollo profesional con altos estándares y una preocupación constante por la salud y el bienestar de nuestros colaboradores**. Entendemos que un ambiente laboral favorable genera una atmósfera de motivación y entusiasmo que contribuye a mejorar en todo ámbito, y no se trata sólo del espacio físico, sino también de cuidar otros aspectos como beneficios, relaciones cordiales y respetuosas, buena comunicación interna, entre otros factores que logren alcanzar a largo plazo la satisfacción de todos en GM y nos permita sentar las bases de una organización innovadora, exitosa y sostenible.

Dotación

GRI 2-7

En este ámbito cobra relevancia prepararnos para los nuevos requerimientos que nos exige la transición energética, por lo que durante el año 2023 hemos reflexionado sobre la necesidad de identificar las nuevas capacidades y necesidades laborales futuras que la descarbonización de la economía demanda, bajo un marco de transición justa, trabajo que comenzaremos el año 2024. En este sentido, contar con buenos y nuevos talentos es indispensable para cumplir con nuestro propósito. El capital humano siempre será un factor diferenciador insustituible, por esto, como parte de nuestra cultura organizacional, ponemos nuestros esfuerzos en reclutar, educar y motivar a nuestros colaboradores, buscando nuevos talentos y cuidando aquellos que llevan con nosotros gran parte de nuestro desarrollo. Nos interesa saber qué valoran nuestros colaboradores para cultivar su crecimiento profesional con miras a una exitosa continuidad de la compañía.

EMPLEADOS	2022	2023
Fijos	143	176
Transitorios	13	13
N° total	156	189

Durante el año 2023 la tasa del total de nuevas contrataciones de GM alcanzó el 30,7% de la dotación y, a su vez, la tasa de rotación total fue de 12,6%. Estas cifras fueron calculadas considerando el número de empleados fijos y no los servicios transitorios, ya que estos últimos están asociados a proyectos específicos de la compañía.

Nota 1: los empleados temporales responden a servicios transitorios, asociados a proyectos específicos de la compañía.

Nota 2: para ver en detalle los datos de nuestra dotación, te invitamos a revisar el Anexo en la sección Dotación de personal.



DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Nos interesa mantener una cultura laboral sólida y promover un ambiente seguro y positivo para trabajar, impulsando un sano equilibrio entre la vida personal y profesional, fortaleciendo nuestro clima organizacional a través de nuevas ideas, beneficios e iniciativas que influyan en una percepción positiva de nuestros colaboradores sobre sus lugares de trabajo.

Todos estos atributos además son medibles en el ranking de *Great Place to Work*, donde en el año 2022 obtuvimos el 7° lugar en la categoría de "Organizaciones hasta 250 colaboradores", subiendo dos lugares en comparación al año anterior. Dentro de las principales características que destaca este ranking, considera el buen clima organizacional, la innovación, atracción de talento y la percepción de los colaboradores sobre su lugar de trabajo. Desde nuestra primera medición, hemos conseguido una mejor

posición gracias a nuestra convicción de tener a las personas como el centro de nuestra empresa y considerar su bienestar siempre como una prioridad. Además, por primera vez este año obtuvimos un puesto en el ranking *Great Place to Work* para mujeres, donde nos otorgaron también el 7° lugar. Ambos reconocimientos de *Great Place to Work* vienen a reafirmar nuestro compromiso con las personas y nos motiva a avanzar todos juntos como equipo.



¡Llevamos 4 años escalando en el ranking!

2020: 10° puesto

2021: 9° puesto

2022: 7° puesto



¡Por primera vez en el ranking de mujeres!

2023: 7° lugar

Beneficios

GRI 201-3, 401-2, 403-6

Hemos incorporado en la cultura de GM una serie de beneficios de manera habitual que nos permiten 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. Asimismo, contamos con chequeos preventivos médicos optativos para cada colaborador, los cuales pueden realizarse cada dos años

e incluimos una campaña contra la influenza iniciando el invierno, donde disponemos de un operativo para todas y todos quienes requieran vacuna. En general, nos preocupamos por implementar prácticas y políticas que fomenten la conciliación de la vida laboral y personal de nuestros colaboradores, buscando el mejor clima laboral para todos. Entre estas prácticas, destacamos las siguientes:

- > Dos días administrativos al año para atender asuntos personales
- > Programa "Calidad de Vida" que ofrece pausas activas y sesiones de masoterapia, además de atención nutricional gratuita en nuestras oficinas y plantas
- > Celebraciones especiales: día de la madre, día del padre, día de la mujer, Fiestas Patrias y Navidad. Con regalos, aguinaldos y actividades especiales
- > Tiempo libre por cumpleaños
- > Día de la Familia: 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)
- > Atención de salud mental, telemedicina, atención de veterinario, asesoría legal, entre otros, a través de la aplicación Butterfly para todos los colaboradores de GM
- > Seguro complementario de salud
- > Bono deportivo para actividades a elección de cada uno
- > Salas de lactancia exclusivas
- > Asignación en ayuda escolar
- > Bono de vacaciones para incentivar y apoyar el descanso de los colaboradores de GM
- > Aguinaldo de fiestas patrias y navidad
- > Política de teletrabajo para colaboradores cuyo puesto de trabajo lo permita, de hasta dos días a la semana fuera de las instalaciones de GM, y seis días adicionales para el personal administrativo con el máximo de una semana continua de teletrabajo
- > Bono de natalidad y un día adicional sobre lo legal de permiso laboral por nacimiento para todos en GM, conforme a nuestra Política de Vacaciones y Permisos
- > 1 día extra a los beneficios legales (por ej: en caso de fallecimiento de padres, cónyuge o hijos)
- > A partir del mes de octubre de 2023, contamos con una nueva Política de Jubilación anticipada, cuyos recursos generales son costeados por GM, y es aplicable de manera voluntaria para colaboradores y colaboradoras que tengan más de 63 Y 58 años respectivamente. Esta política considera la contribución por parte de GM con los costos de las leyes sociales asociadas a los colaboradores (AFP) que falten por completar para concepto de su jubilación

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Permiso parental

GRI 401-3

Nos esforzamos por promover una cultura con igualdad de oportunidades y utilizar nuestros espacios para reforzar el equilibrio en las responsabilidades familiares, permitiendo a todos nuestros colaboradores llevar la vida profesional y personal de manera armónica. En 2023, hubo siete personas en nuestra organización con derecho a tomar su permiso de parentalidad. Todos efectivamente hicieron uso de este beneficio y todos retornaron a su espacio de trabajo luego de terminar el permiso.

Diversidad, equidad e inclusión

En Generadora Metropolitana, las personas, la diversidad y la equidad de género son pilares para mantener nuestro clima laboral y reputación corporativa. Somos un equipo de colaboradores muy diverso, pero con valores compartidos.

Creemos firmemente que la diversidad en las organizaciones, además de abrir las puertas a una amplia gama de perspectivas, experiencias y habilidades, estimula la innovación, la creatividad y nos permite atraer y cuidar nuestro talento. En una industria fuertemente masculinizada, buscamos incrementar la participación femenina asegurando al mismo tiempo el desarrollo de sus talentos y la igualdad de oportunidades y trato. Queremos asegurar que todas las voces sean escuchadas y valoradas, lo cual incrementa un sentido de pertenencia y compromiso por parte de todos los colaboradores, fortaleciendo la confianza y compromiso interno a la vez. En este sentido, trabajamos constantemente para garantizar procesos de personas sin sesgos de ningún tipo.

Este compromiso se vio reflejado este año en el 7° lugar que obtuvimos como mejor empresa para mujeres en Chile, según el ranking *Great Place to Work*, en categoría hasta 250 colaboradores. Es un orgullo, especialmente dado que lo que más se toma en cuenta es la perspectiva de las propias mujeres de la compañía.

Buscamos constantemente instancias para fomentar en todos nuestros colaboradores el compromiso y participación en iniciativas que promuevan la diversidad, equidad e inclusión como parte de la cultura interna de GM. Este año, reconfiguramos y relanzamos el Comité DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión), que se encarga de impulsar estos principios de manera concreta.

Para conocer más datos de nuestros principales indicadores de diversidad, [te invitamos a revisar el Anexo en la sección Indicadores de diversidad.](#)

17,6 %

fue la dotación femenina al cierre del 2023.



1 mujer y 6 hombres tomaron permiso de parentalidad

100 %

de los trabajadores con permiso de parentalidad retornaron al trabajo.

22,2 %

de las mujeres en GM tenían cargos gerenciales en 2023.



INICIATIVAS DEL COMITÉ DEI DURANTE 2023:

- >Procesos de Reclutamiento y Selección sin sesgos. Equidad Salarial Interna
- >Programa de Mentorías Mujeres Power 2022 y 2023 para potenciar el liderazgo femenino
- >Acciones comunicacionales que enfatizan el rol de la mujer emprendedora en la comunidad
- >Programa de Liderazgo con módulo para potenciar el liderazgo inclusivo
- >Capacitaciones y charlas sobre temáticas de género, sostenibilidad y creación de valor social, sororidad, entre otros
- >El mes de julio, lanzamos nuestra nueva Política de Diversidad e Inclusión, la cual ya actúa con plena vigencia entre nuestra normativa interna

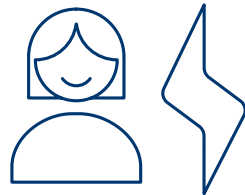
Plan 2023 y 2024

Este año, trabajamos junto a una consultora especialista en diversidad, equidad e inclusión.

Como primer paso, realizamos un diagnóstico de diversidad, que implicó una encuesta transversal, entrevistas y focus group donde casi el 90% de los colaboradores participó, además de la revisión de procedimientos, actividades e infraestructura. El objetivo era identificar la percepción y visión de los colaboradores y colaboradoras sobre equidad e igualdad en la organización, el ambiente laboral, la conciliación entre vida laboral, familiar y personal, los estereotipos y sesgos, entre otros aspectos.

Luego, realizamos un plan de trabajo para implementar en 2024. Incluye un plan de capacitación segmentado por grupo y jerarquía, revisión de políticas, sensibilización y difusión de temáticas relacionadas a temas DEI y convocatoria abierta a las mesas del comité DEI, los que se encargarán de pensar en iniciativas e ideas para abordar diversidades, con foco en: diversidad funcional, sexo-genérica, generacional y multicultural.

DESARROLLO ORGANIZACIONAL



Iniciativa destacada: 5° Feria Laboral Energía +Mujer

Potenciando la participación femenina en el sector energético del país, participamos como auspiciadores de la quinta versión de la Feria Laboral Energía + Mujer que se realizó el día 2 de noviembre de 2023 y fue organizada por Anesco Chile, la Agencia de Sostenibilidad Energética y la Pontificia Universidad Católica de Chile, con el apoyo del Ministerio de Energía. A través de esta iniciativa se pretende establecer una mayor vinculación del sector energético con su entorno y aportar en la implementación del plan público-privado Energía + Mujer, con miras a abrir un espacio para sumar a más mujeres a este sector y, de esa manera, ser un aporte directo también en lograr una transición energética justa, con equidad de género.

Esta nueva edición se desarrolló de manera presencial en el Centro de Extensión de la PUC con cerca de 20 stands de empresas y organizaciones del sector, que dieron a conocer su rol y pusieron a disposición cupos laborales, de práctica y para trabajo de título, además de difundir ofertas laborales a través de la plataforma web y con cursos y charlas online para llegar a quienes no pudieron participar de esa manera.



Nueva Política de Diversidad e Inclusión

El lanzamiento de nuestra nueva Política de Diversidad e Inclusión destaca como un gran hito del año 2023. Esta política tiene como objetivo formalizar las directrices y lineamientos que la empresa ha establecido para una adecuada gestión de nuestros colaboradores en esta materia, estableciendo un marco de trabajo global, las principales definiciones y los diferentes elementos que se deben tomar en cuenta para esto, tanto a nivel de la empresa como de cada una de las áreas funcionales que la componen.

En ella declaramos que entendemos la diversidad como el valor de contar con el aporte de personas trabajadoras de distintos orígenes, culturas, perspectivas, ideas, naciones, grupos étnicos, generaciones, orientaciones sexuales, habilidades y otras características que hacen a cada persona un ser único. Tenemos la convicción que el tener equipos de trabajo diversos nos hace más competitivos, creativos e innovadores.

La inclusión representa la apertura, aceptación y respeto de las diferentes individuales valorando a todas las personas por las contribuciones que realizan para la consecución de nuestros objetivos.

Esta política considera los términos de inclusión, diversidad y no discriminación, así como también la prohibición de expresiones, por cualquier medio, de homofobia, misoginia, xenofobia, segregación racial, antisemitismo, racismo y otras formas de intolerancia que serán entendidas como discriminación. Asimismo, considera un plan de acción en los procesos de reclutamiento y selección, procesos de movilidad interna, infraestructura, liderazgo y comunicación.



DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Formación y capacitaciones

GRI 404-2

La formación y capacitación continua de nuestros colaboradores es parte del ADN de GM y representa una herramienta fundamental para impulsar el crecimiento y desarrollo del talento en GM en todos sus niveles, generando un impacto positivo conjunto. Nos interesa cuidar nuestros talentos con conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes que les permita interactuar cada vez mejor en el entorno laboral y mantenerlos motivados personal y profesionalmente, en línea con nuestro propósito y objetivos estratégicos. 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. Esta política establece como parte de nuestra cultura el brindar las herramientas necesarias a todos nuestros co-

laboradores para el desarrollo de competencias básicas claves del negocio, de manera transversal, impulsando el mejoramiento continuo de su desempeño y favoreciendo la adaptación a los requerimientos y cambios que demanda un entorno competitivo.

Durante 2023, las capacitaciones impartidas mantuvieron el foco en temas 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 de nuestro Programa de Capacitación Anual y Seguimiento, destinados a toda la organización y que alcanzó a beneficiar al 94,7% de nuestra dotación, con un total de 9.270 horas de capacitación, lo que da un promedio de 52,7 horas por persona.

» Promedio de horas de formación

GRI 404-1

Por género			
	Mujeres	15%	1.386 horas
Hombres	85%	7.884 horas	

Por categoría laboral			
	Ejecutivo	13,8%	1.279
	Jefaturas o mandos medios	22,8%	2.114
	Profesionales	28,1%	2.605
Administrativos y operarios	35,3%	3.272	



Evaluación de desempeño

Queremos potenciar constantemente el crecimiento profesional de nuestros 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 manera que todos puedan identificar y discutir sus aptitudes, habilidades y oportunidades de mejora en el ámbito laboral, impulsando la optimización de los procesos y resultados, además del alcance de los objetivos estratégicos de la compañía.

» Cobertura evaluaciones de desempeño

GRI 404-3

	Personas	Porcentaje	
Por género	Mujeres	28	18,3%
	Hombres	125	81,7%
Total empleados evaluados	153	100%	

Por categoría laboral			
	Ejecutivo	7	4,6%
	Jefaturas o mandos medios	48	31,4%
	Profesionales	65	42,5%
Administrativos y operarios	33	21,6%	
Total empleados evaluados*	153	100%	

Programa de practicantes

En GM tenemos un robusto programa, donde recibimos entre 13 y 18 practicantes al año, quienes ingresan a distintas áreas de trabajo. Los estudiantes cuentan con un sistema de reuniones bisemanales y levantamiento de información con los tutores de los practicantes para monitorear avances. Además, se les entrega la opción de tomar cursos y capacitaciones extras, según sus preferencias.

Gracias a nuestra dedicación a ellos, llevamos cuatro años consecutivos en el ranking de mejores empresas para realizar prácticas en Chile, según el ranking *Best Internship Experiences 2024*, de *FirstJob*. Este año, obtuvimos el puesto número.

*Las evaluaciones de desempeño se asignan hasta el mes de septiembre, por lo tanto, el total de empleados evaluados no considera a aquellos que ingresaron con posterioridad a dicho mes del año 2023.



DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Relaciones laborales

GRI 2-30, 402-1

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 instrumentos colectivos que cubren al 94,4% de los colaboradores de la razón social Generadora Metropolitana SpA, que a nivel de grupo representaría un 40,3%. El porcentaje no cubierto por estos instrumentos, mantienen igualmente condiciones laborales de un alto estándar, las que se aplican de manera general a todos los colaboradores de GM, accediendo a programas de calidad de vida y otros beneficios transversales; además de beneficios que son exclusivos para ellos.

Para promover y respetar la libertad sindical, fomentamos una comunicación clara y apoyo continuo con nuestros sindicatos para mantener un diálogo constante entre los dirigentes y GM, cuidando el respeto y cumplimiento de negociaciones colectivas. Lo anterior, siempre conforme a la ley que regula estos instrumentos, entregando las facilidades para que los dirigentes y sus bases puedan evaluar las condiciones ofrecidas. A la fecha de este reporte, contamos con dos instrumentos colectivos, los cuales son negociados en base a los parámetros legales sobre asociaciones sindicales.

SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

GRI 403-1, 403-2, 403-3

Nuestro concepto de seguridad es la base de la dirección de GM, y reconoce que no existe ningún trabajo o actividad que esté por sobre la seguridad de todos sus colaboradores, priorizando la salud y promoviendo el autocuidado de cada uno.

Manejamos un Sistema de Gestión Integrado (SGI) y responde a un requerimiento legal, por lo que está dirigido para todos los colaboradores, entregando directrices para proceder antes y después de la ejecución de cada labor, en cumplimiento de todos los requerimientos relacionados a Prevención de Riesgos en nuestras operaciones. El SGI mantiene procedimientos internos que son operacionales, estructurales y locales transversales, y externos que cuentan con un Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas (REPECS) y 26 estándares para contratistas.

Para lograr identificar cualquier peligro relacionado a las operaciones, mantenemos nuestro SGI sólido, consolidando en él nuestras políticas, procedimientos, planes, matrices de riesgos, estándares y protocolos necesarios para cumplir con los requerimientos legislativos nacionales, los cuales son verificados y revisados periódicamente, según las necesidades que demanden los trabajos o actividades. Adicionalmente, contamos con un programa voluntario de auditorías, tanto internas como externas, que permiten validar el cumplimiento de los requisitos normativos en medio ambiente y seguridad y salud ocupacional. Del resultado de estas auditorías o procesos de inspección, analizamos y vemos la factibilidad de cada observación identificada, manteniendo un proceso de mejora continua que nos permite seguir creciendo en este ámbito.

Asimismo, si cualquier colaborador identificara algún peligro o situación de riesgo laboral que debiese notificar, mantenemos un sistema de reportabilidad abierto para todos los colaboradores de GM el que, en general, ha sido tomado como una muy buena práctica y no presenta en ningún caso una posibilidad de que represalias en contra de quienes emitan dichas notificaciones. Al contrario, este medio se ha presentado como uno más para estar alerta a cualquier situación que pueda poner en riesgo a los colaboradores y que requiera atención inmediata o algún tipo de solución. Además, 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.

Normativa relacionada

- > Política de Gestión Integrada de Prevención de Riesgos, Salud Ocupacional; Medio Ambiente y Comunidades;
- > Manual de Sistema de Gestión Integrado;
- > Reglamento especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas / 26 Estándares;
- > Compendio Ley N°16.744 y sus Decretos complementarios.



SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

GRI 403-1, 403-2, 403-3

Por otra parte, para contribuir a la identificación y eliminación de peligros y minimización de riesgos relacionados a la salud en el trabajo, mantenemos un programa obligatorio de exámenes pre ocupacionales y ocupacionales realizados por el Organismo Administrador de la Ley correspondiente (Instituto de Seguridad del Trabajo o IST), para todos nuestros colaboradores, quienes tienen garantizado el tiempo necesario para poder asistir a sus exámenes sin inconvenientes.

Cobertura SGI

GRI 403-8

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	N°	%
Total cubierto	380	100
Aquellos cubiertos por sistema que ha sido objeto de auditoría interna	50	31
Aquellos cubiertos por sistema que ha sido objeto de auditoría o certificado por una parte externa	69	43

*Trabajadores NO empleados son aquellos que no son empleados de GM directamente, pero cuyo trabajo o lugar de trabajo se realiza dentro de la organización.
 Nota 2: Índice de rotación de personal = ((Ingresos - Egresos)/(Dotación total al inicio + dotación final año/2)) * 100.

Participación de nuestros colaboradores

GRI 403-4, 403-6

La seguridad es nuestro primer valor que mueve nuestro actuar en el cuidado físico y prevención de accidentes, abarcando también una preocupación mayor con la responsabilidad y el cuidado de nuestro bienestar físico y psicológico. En este sentido, facilitamos el acceso a servicios médicos y de cuidado de la salud, no relacionado con el trabajo, 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, un programa de calidad de vida, así como también un bono de deporte e instalaciones de

gimnasio en las plantas, entre otros beneficios que puedes encontrar en la sección "2. Desarrollo Organizacional" de este capítulo. Adicionalmente, como apoyo a la tarea de prevención en esta materia, en GM contamos con dos Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Estos comités, de acuerdo con el DS N°54, se conforman en un 50% por representantes de todos nuestros colaboradores (seis) y en un 50% por representantes de la compañía (seis). Estos tienen la potestad y autonomía de definir acciones que velen por el cumplimiento de todos los aspectos relacionados a la prevención de riesgos y salud laboral.

	COMITÉ GM Y FAENA	COMITÉ GMH
Responsabilidades del comité	Señaladas en DS N°54	Señaladas en DS N°54
Frecuencia de reuniones	1 por mes	1 por mes
Autoridad de toma de decisiones del comité	Autónomo	Autónomo
N° de participantes del comité que sean colaboradores	6	6
N° de participantes del comité con cargos directivos	6	6

Nota: No existen colaboradores que no se encuentren representados por algún comité en esta materia.

SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

GRI 403-1, 403-2, 403-3

Formación en Salud y Seguridad

GRI 403-5, 403-7

Nuestra política Integrada de Prevención de Riesgos, Salud Ocupacional; Medio Ambiente y Comunidades y el Manual de Sistema Integrado de Gestión, además de los programas de capacitación del área de Recursos Humanos, 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 nuevo informando todos los detalles en relación con esta materia, así como también charlas de inducción para visitantes. Adicionalmente, durante el año 2023 realizamos los siguientes programas de capacitación:

- >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 del Plan de Emergencias.
- >Programa Anual de Simulacros (fuga de gases, shock eléctrico, rescate en altura, fuga y/o derrame de químicos, sismos, etc.).
- >Capacitación de trabajo en altura, métodos de trabajo y elementos que se utilizan para ello.
- >Capacitación de los riesgos eléctricos, seguridad eléctrica, métodos de control y manejo de equipos específicos.



- >Capacitación de la protección de maquinaria.
- >Capacitación del riesgo de ruido ocupacional.
- >Capacitación de trabajos en caliente.
- >Capacitación radiación UV de origen solar.
- >Capacitación de metales y metaloides.

Adicionalmente, en conjunto con el IST, mantenemos programas preventivos y de seguimiento de los protocolos y guías técnicas requeridas por la autoridad sanitaria y evaluación de aplicación de agentes en las dependencias de GM, tales como: TMERT, MMC, PREXOR, PSICOSOCIAL, Radiación UV, Evaluación de Iluminación y PLANESI.



Lesiones por accidente y enfermedades laborales

GRI 403-9, 403-10

En el año 2023 no se presentaron casos de lesiones registrables ni con consecuencias significativas por motivo de accidentes laborales. Se mantiene registro de los principales peligros que representan un riesgo para nuestros colaboradores, como peligros eléctricos y caídas en distinto nivel. 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.

Tampoco se registraron 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, un posible sobreesfuerzo de nuestros colaboradores, sustancias peligrosas y trastornos psicosociales. Estos peligros se monitorean en la misma matriz de lesiones y, como medida adicional, realizamos mantenencias preventivas a todos nuestros equipos y maquinarias, compramos el equipamiento necesario de apoyo para maniobras que puedan significar riesgos en esta materia y se mantiene un contacto y evaluaciones permanente con el IST.



[Pilar III]

05.

ENERGÍA BAJA EN
EMISIONES Y
GESTIÓN AMBIENTAL

Somos parte de la generación protagonista en la renovación de la matriz energética de Chile.



En todas nuestras actividades y particularmente en nuestra operación principal buscamos innovar para contribuir a la meta 2050 de emisiones netas cero de Chile.

ENERGÍA BAJA EN EMISIONES

Crecimiento, energías renovables y almacenamiento

IP-09, IP-08

Frente al escenario de transición energética de nuestro país, creemos que las energías renovables y las soluciones de almacenamiento son claves para lograr la meta nacional de carbono neutralidad. Por otro lado, dado el masivo ingreso de energías renovables a nuestra matriz eléctrica, también creemos que existe una necesidad de unidades que proveen flexibilidad y seguridad al mercado eléctrico en estos procesos de transición, y en ese sentido, nuestras centrales térmicas (ciclo combinado y ciclos abiertos) pueden entregar la flexibilidad que el sistema necesita.

Nueva Renca tiene su RCA vigente hasta 2033, por lo que a lo largo de estos años hemos desarrollado planes de efi-

ciencia y productividad para su excelencia operacional. En el periodo de mantenimiento mayor próximo a realizarse el año 2024, seguiremos ejecutando proyectos de inspección, reemplazo y mejora de nuestros activos.

Por otro lado, nuestra Central Los Vientos completó un proceso de conversión a combustible dual (gas – diésel) logrando una reducción significativa de sus emisiones y de su consumo de agua. Aparte de esto, se está implementando y validando un nuevo sistema de monitoreo continuo de emisiones de la unidad, CEMS, con el fin de monitorear y reportar en el instante las emisiones de nuestra central.



En materias de crecimiento, nuestra visión es poder alcanzar una capacidad instalada renovable de al menos un 74% de nuestra capacidad, lo que representará aproximadamente el 80% de nuestra generación al 2025. Por otro lado, tenemos el objetivo de desarrollar soluciones de almacenamiento que eleven la propuesta de valor de nuestra compañía. Este tipo de soluciones serán un habilitador importante para seguir elevando la presencia de manera segura en energías renovables de fuente variable.

Energía y Huella de Carbono

A finales del año 2023, realizamos el ejercicio de proyectar nuestras emisiones al 2040 con el fin de entender nuestra contribución a largo plazo en materia de emisiones de carbono en el país. Los diferentes escenarios de evaluación vislumbraron para nuestra compañía oportunidades de reducción de emisiones que van en línea con los planes de crecimiento de la organización.

» Consumo energético [MWh]

GRI 302-1; IP-12

CONSUMOS [MWh]	2022	2023
GLP	364	
GN		1.744.719
GNL	2.147.613	2.160.629
Diésel	671.004	229.877
GNA*	1.382.061	
Electricidad	7.473	7.911
Total consumos	4.209.514	4.143.136

*Gas Natural Argentino

VENTAS [MWh]	2022	2023
Electricidad	2.496.000	2.705.820
Total ventas	2.496.000	2.705.820

CONSUMO TOTAL DE LA ORGANIZACIÓN [MWh]	1.713.514	1.437.316
--	-----------	-----------

Nota: Consumos de electricidad no considera los consumos de las oficinas administrativas de Foster.



» Ratio de intensidad de energía

GRI 302-3

	2022	2023
Consumo de energía [MWh]	4.209.514	4.143.136
Electricidad vendida [MWh]	2.496.000	2.705.820
Ratio intensidad energética	1,69	1,53

Nota: Hubo una re-expresión de la ratio de intensidad energética del año 2022. A partir del 2023, el denominador utilizado para el cálculo de la ratio corresponde a los MWh de electricidad vendida por la organización. El numerador de la ratio se mantiene, correspondiendo éste al valor absoluto de consumo de energía de la organización.

» Huella de Carbono [ton CO₂eq]

GRI 305-1, 305-2, 305-3

	2022	2023
Alcance 1	794.652	757.367
Alcance 2	8	1.661
Alcance 3	333.390	367.495
Total	1.128.050	1.126.523

Nota: 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.

» Factor de emisión [ton CO₂eq/MWh]

GRI 305-4

	2022	2023
Emissiones de alcance 1, 2 y 3	1.128.049	1.126.523
Electricidad vendida	2.496.000	2.705.820
Factor de emisión GM [ton CO₂e/MWh]	0,45	0,42
Factor de emisión SEC [ton CO₂e/MWh]	0,30	0,24

Nota: Hubo una re-expresión de la ratio de intensidad de emisiones del año 2022. A partir del 2023, el numerador utilizado para el cálculo de la ratio corresponde al total de emisiones de Alcance 1, 2 y 3. Por otro lado, se comienza a utilizar como denominador el total de electricidad vendida en MWh.

Emisiones Atmosféricas

Nuestras emisiones atmosféricas provienen de la operación de las centrales térmicas. Los gases principales corresponden a óxido de nitrógeno (NOx), compuestos orgánicos volátiles (VOC), material particulado (MP), dióxido de azufre (SO₂) y dióxido de carbono (CO₂).

Para su monitoreo, en la central Nueva Renca contamos con un sistema de monitoreo continuo de emisiones (CEMS) integrado, lo que nos permite reportar en línea nuestras emisiones a la autoridad ambiental. Por otro lado, nuestras centrales de respaldo Santa Lidia y Los Vientos, reportan mediante método alternativo.

» Emisiones Atmosféricas [ton/año]

GRI 305-6, 305-7

TIPO DE CONTAMINANTE	2022	2023
Óxidos de nitrógeno (NOx)	484,90	413,75
Compuestos orgánicos volátiles (VOC)	2,70	0,12
Material particulado (MP)	49,70	59,06
Dióxido de azufre (SO ₂)	3,30	3,51
Dióxido de carbono (CO ₂)	750.089,00	920.881,34

Nota 1: Generadora Metropolitana no genera emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO).

Nota 2: El detalle de emisiones atmosféricas de cada planta se puede observar el Anexo en la sección Emisiones Atmosféricas

Impuesto Verde y Compensaciones

IP-19

La Ley 21.210, que modernizó la legislación tributaria, incluyó los instrumentos de gestión ambiental conocidos como Impuestos Verdes. Este instrumento establece originalmente un impuesto anual a beneficio fiscal que grava las emisiones al aire de material particulado (MP), óxidos de nitrógeno (NOx), dióxido de azufre (SO₂) y dióxido de carbono (CO₂), producidas por establecimientos cuyas fuentes fijas, conformadas por calderas o turbinas, individualmente o en su conjunto sumen, una potencia térmica mayor o igual a 50 MWt.

Actualmente, la regulación cuenta con un mecanismo para que los contribuyentes afectos puedan compensar todo o parte de sus emisiones gravadas, para efectos de determinar el monto a pagar, mediante la implementación de proyectos de reducción de emisiones del mismo contaminante, siempre que éstas sean adicionales, medibles, verificables y permanentes.

Frente a este escenario, en GM estamos en desarrollo de un Plan de Compensaciones que evalúe las oportunidades de negocio que tenemos para compensar, y por tanto reducir, nuestras emisiones. Este plan está próximo a ser presentado para validar en 2024.

» Pago de impuesto verde [USD]

IP-19

CENTRAL	2023
Los Vientos	224.129,77
Nueva Renca	5.483.841,46
Total	5.707.971,23



Durante el 2023, **no hubo casos de incumplimiento** a los límites de vertimiento de agua requeridos por la normativa ambiental.

GESTIÓN AMBIENTAL

Gestión del agua GRI 303-1, 303-2

Frente al escenario climático de sequía que enfrenta Chile, en GM nos hemos esforzado en hacer más eficiente el uso del agua. Queremos controlar y reducir nuestro consumo, optimizando su uso en nuestros procesos de generación.

Nos abastecemos de agua subterránea extraída de pozos profundos, que se trata durante los diferentes procesos y retorna en parte a los cauces naturales. Referente a la extracción del agua, cada pozo cuenta con un medidor de flujo que permite verificar la extracción máxima permitida con frecuencia horaria, utilizando equipos que son monitoreados y controlados con pruebas de calibración. Con respecto al descarte del recurso hídrico, éste es monitoreado diariamente con equipos analizadores en línea y/o mediante análisis internos y externos de diferentes propiedades químicas del agua, entre ella, niveles de sulfatos, cloruros, pH, cloro libre, conductividad y temperatura. Mensualmente y previo a la descarga, se gestiona el análisis de estas variables químicas a través de laboratorio certificado externo (ETF), para validar de igual forma el

cumplimiento de los límites establecidos por la normativa vigente en el Decreto de Descarga de Aguas Superficiales (DS N°90). Por otro lado, cabe destacar que cada una de nuestras centrales posee derechos de agua consuntivos debidamente inscritos, y a su vez, evaluados los consumos referentes a los compromisos ambientales en cada planta amparados por sus respectivas RCA.

» Extracción, vertimiento y consumo de agua [ML] GRI 303-3, 303-4, 303-5

	2022	2023
Extracción	2.430,8	2.943,0
Vertido	897,2	1.215,9
Consumo	1.533,8	1.727,1

Nota 1: Los datos de extracción provienen de mediciones tomadas por los sensores de flujo ubicados en cada pozo de las 3 centrales térmicas y la toma de agua general de Aguas Andinas que alimenta al Complejo Renca.

Nota 2: Los datos de vertimiento se registran en línea a través de la plataforma *Insight*.

Gracias a un proyecto de eficiencia en la gestión del agua sin precedentes en nuestra Central Nueva Renca, durante 2021 y 2022 reducimos el consumo de 293.762 m³ de agua de pozo en la operación de la planta, lo cual además significa un ahorro de casi US\$ 97.915. Para hacerse una idea, es lo equivalente al consumo de agua de 2.403 personas durante 2 años. **Por este gran logro, GM fue premiada en 2023 por Return on Environment Award, entregado por la empresa Veolia, empresa que se encarga de ver gestión del agua, de residuos y servicios energéticos.**

Sobre nuestro consumo de agua en 2023, las principales pérdidas del recurso ocurren en la central Nueva Renca, y se deben a los procesos de generación de agua desmineralizada en las plantas de tratamiento, así como también por las pérdidas de agua en forma de vapor en nuestras torres de refrigeración. Por esta razón, a lo largo de los años, hemos estado desarrollando diferentes proyectos que tienen como objetivo optimizar nuestra gestión del recurso. Algunos de estos son:

- > La implementación de un nuevo proceso de agua ultra-pura en 2021-2022 está completado y operativo. Este proceso permitió mejorar la calidad del agua para el proceso productivo (caldera, turbina de vapor).
- > Implementación de flujómetros con el fin de monitorear la reutilización de agua en las torres de refrigeración.

- > Implementación de variadores de frecuencia en los pozos de la central Nueva Renca, con el fin de contar con un control fino de los retiros de agua de la napa subterránea.
- > Desarrollo de estudios hidrogeológicos para nuestras centrales que operan una mayor cantidad de tiempo, lo cual nos ha permitido conocer la disponibilidad actual y proyectada del recurso y el impacto que le ocasionan nuestras operaciones a su disponibilidad.

En el próximo ciclo de mantenimiento 2024, en nuestra central Nueva Renca se hará el reemplazo de los 3 módulos del evaporador de baja presión para prevenir las fugas dentro de la caldera de recuperación. Esto nos permitirá reducir el consumo de agua de make-up de nuestra organización.

La gestión del recurso hídrico también es una variable que tenemos en cuenta para los procesos de diseño y desarrollo de nuestros nuevos proyectos. Así es el caso de CEME1, planta que posee una tecnología de limpieza de paneles solares automática que no requiere agua. Son 342 robots que realizan labores diarias de limpieza a los paneles solares de la planta, permitiendo maximizar el potencial de generación de esta.



Gestión de Residuos

GRI 306-1, 306-2

Nuestro desempeño durante el año 2023 estuvo marcado por el diseño de un Plan de Gestión de Residuos bajo la elaboración de la estrategia CERORESIDUO. El primer año de trabajo estuvo enfocado en la identificación y clasificación de los residuos de manera de ajustar la búsqueda de gestores de residuos, privilegiando aquellos que den un valor, ya sea mediante reuso y/o reciclaje. Esto sumado a los talleres de trabajo realizado con los distintos profesionales y colaboradores que componen nuestra compañía, nos permitió elaborar y ajustar la estrategia de trabajo para los próximos dos años con el fin de contribuir en la reducción de un 50% los residuos generados por nuestras operaciones destinados a disposición final.

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. Todos nuestros residuos son declarados en las plataformas habilitadas para su seguimiento y trazabilidad, los cuales posteriormente son sometidos a validación de información mediante reportes a la autoridad.

“En Generadora Metropolitana trabajamos con foco en mejorar la calidad de vida de las personas, a través de soluciones energéticas. Estamos en proceso de transformar nuestro portafolio de activos en renovables, impulsando el proceso con nuestro proyecto solar CEME1, actualmente en construcción. Y en este camino lo más importante para nosotros es entender que más que comunidades, autoridades o empresas locales, nos estamos relacionando con personas y nuestra prioridad debe ser ayudar a mejorar su calidad de vida”

Diego Hollweck
Gerente General de Generadora Metropolitana.

» Residuos generados según su disposición final [ton]

GRI 306-3, 306-4, 306-5

Tipo de residuo	2022			2023		
	Peligrosos	No Peligrosos	Total	Peligrosos	No Peligrosos	Total
Destinados a eliminación						
Traslado a vertedero	-	-	-	170,3	189,46	359,76
Total destinados a eliminación	107,1	102,1	209,2	170,3	189,46	359,76
No destinados a eliminación						
Reciclaje	-	-	-	-	43,8	43,8
Compostaje	-	-	-	-	29,5	29,5
Total no destinados a eliminación	-	25,5	25,5	-	73,3	73,3
Total residuos generados	107,1	127,6	234,7	170,3	262,76	433,06

Nota: Las operaciones de valorización de los residuos no destinados a eliminación de GM se realizan fuera de las instalaciones de la compañía.

En GM estamos conscientes de los potenciales riesgos e impactos de nuestros residuos. Uno de ellos es la alteración de la calidad del suelo por actividades que se desarrollan en los procesos de mantenimiento, y otro potencial impacto es 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. Frente a estos potenciales riesgos e impactos, nos preocupamos por proveer a nuestros colaboradores charlas que den cuenta de buenas prácticas en la gestión y manipulación de residuos.

Naturaleza y Biodiversidad

En GM entendemos que el cambio climático está estrechamente ligado a la pérdida de naturaleza y biodiversidad. Con nuestro pilar de gestión ambiental buscamos generar el menor impacto posible en el desarrollo de nuestros proyectos, velando por el cumplimiento de nuestros compromisos adquiridos en la RCA.

Para el próximo periodo de reporte, nos hemos propuesto profundizar nuestro entendimiento sobre las singularidades en materia de biodiversidad en los territorios donde desarrollamos nuestras operaciones, para fortalecer nuestra gestión y contribución ante la crisis de pérdida de biodiversidad que enfrentamos como sociedad.



[Pilar IV]

06.

CONTRIBUCIÓN A LA SOCIEDAD

Nos involucramos en la comunidad para impulsar la calidad de vida de las personas y un futuro más sostenible.



COMUNIDADES

GRI 2-25, 411-1, 413-1, 413-2

Buscamos construir un vínculo de largo plazo con las comunidades anfitrionas de nuestras centrales en operación, incorporando estándares en nuestra gestión de manera integral. 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. De esta manera, procuramos responder a las necesidades de cada comunidad en función de sus particularidades geográficas identificadas. Con este mismo foco, a través de nuestro Sistema de Gestión Integrado mantenemos evaluaciones que nos permiten analizar el impacto de las operaciones de plantas para evaluar y ponderarlos, permitiendo identificar la significancia que estos puedan tener en las comunidades locales y prevenir de manera efectiva su ocurrencia. En este sentido, durante el año 2023 no se identificaron operaciones con impactos negativos significativos en las comunidades locales relacionadas a nuestras operaciones.

Asimismo, en este periodo implementamos una práctica con el equipo encargado de comunidades, que se ha transformado en un ejercicio recurrente, para evaluar cada programa implementado a partir de una encuesta de satisfacción enfocada en el usuario o beneficiario. Esta información es recolectada y presentada en un informe, el cual posteriormente nos sirve como una herramienta de seguimiento y mejora tanto de los programas como de la propia gestión del equipo de trabajo.

“En la actualidad, las empresas nos enfrentamos a nuevos desafíos, más allá de prestar con eficiencia nuestros servicios y generar empleo. En GM tenemos un claro propósito de aportar valor compartido en las comunas en dónde operamos y continuar siendo actores clave en su desarrollo. La invitación es a trabajar unidos por una sociedad más integrada y activa, involucrándose con nuevos proyectos sociales, siendo este uno de los propósitos que nos ha motivado a apoyar la Despensa Social Renca”.

Alejandra Acuña,
Gerenta de Sostenibilidad de GM.



Nos involucramos invirtiendo en **cuatro pilares relevantes para la comunidad: Educación, Patrimonio y turismo, Salud y calidad de vida; y Medio ambiente y energía.** Lo hacemos con tres enfoques principales: **Diversidad y Equidad de Género, Innovación con Jóvenes y Diálogo permanente.**

OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA DE COMUNIDADES 2022-2024

E1. GESTIÓN TERRITORIAL

Más presencia en más lugares, conversaciones, inversión.

E3. CONSISTENCIA Y COHERENCIA INTERNA

Alineamiento en relato, acciones e inversión.

E5. MUNICIPIOS Y ALIANZAS

Intensificar este vínculo y potenciar las alianzas.

E2. RENOVAR LA IDENTIDAD:

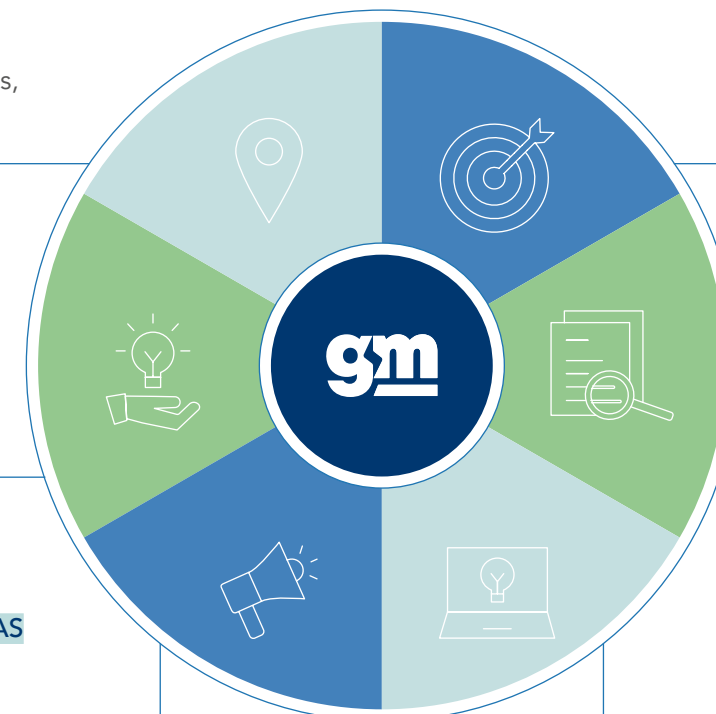
Expresada en enfoques, iniciativas, relatos y símbolos.

E4. EXTRATERRITORIAL

Ampliar las fronteras de relacionamiento.

E6. MÁS INFORMACIÓN

Sobre aportes, procedimientos y aspectos ambientales y operativos, canales de diálogo.



La Gerencia de Sostenibilidad, a través del equipo de Relación 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:

1. Educación: Nos asociamos con otros para fortalecer los procesos de educación y formación, particularmente en mujeres y jóvenes.

2. Patrimonio y turismo: Buscamos alentar proyectos y oportunidades en actividades de turismo local y patrimonio.

3. Salud y calidad de vida: Respaldamos y potenciamos las actividades y proyectos que impactan positivamente en la salud y calidad de vida de las personas y comunidades.

4. Medio ambiente y eficiencia energética: Apoyamos la vinculación de personas y comunidades con el cuidado del entorno ambiental y abrimos oportunidades para mejorar el uso eficiente de la energía.



NUESTRAS ALIANZAS TERRITORIALES Y PRINCIPALES INICIATIVAS COMUNALES EN 2023

El año 2023 fue un año donde se fortalecieron los vínculos de colaboración y confianza entre todos quienes conformamos GM y las comunidades cercanas a nuestras operaciones. Impulsamos diferentes iniciativas para profundizar y potenciar una comunicación clara, transparente y constante, guiada por el respeto y todos los valores que nos representan, cuidando de esta manera nuestras relaciones a largo plazo. Algunas de estas iniciativas que fueron desarrolladas por GM nos permitieron dar a conocer nuestra cultura, las instalaciones, el funcionamiento de las plantas y el proceso de generación de energía en general, a cam-

bio de una retroalimentación rica en sugerencias y expectativas para guiar nuestras decisiones. Asimismo, en alianza con diferentes organismos hemos podido coordinar el desarrollo de programas y actividades que fomentan la educación y conocimiento en diferentes materias y para diferentes edades, entregando valiosas herramientas para nuestras comunidades que promueven su desarrollo laboral y personal. En el anexo de este documento puedes encontrar toda la información detallada sobre cada uno de estos proyectos e iniciativas con nuestras comunidades.

1. Central Nueva Renca

- >Economía circular.
- >Programa Energía de Mujer.
- >Ruta Sonrisas.
- >Programa de Eficiencia Energética/Iluminación de Condominios Sociales.
- >Dispensa Social.
- >Visitas Guiadas.
- >Aporte a Escuela del Trabajo (DEL IM Renca).
- >Donación flota de vehículos eléctricos.
- >Young Climathon 2024 - Renca.
- >Capacitaciones Comunitarias Convenio Liceo Politécnico Andes DUOC – Renca.
- >Inauguración Sede Social Población Victoria.

2. Central Los Vientos

- >Equipamiento Eficiencia Energética.
- >Convenio de Donación a Ilustre Municipalidad de Llay-Llay para remodelación y ampliación área verde Sor Teresa de Las Vegas.

3. Central Santa Lidia

- >Ruta Sonrisa con energía.
- >Jornada Abierta Planta Santa Lidia.
- >Luminarias Solares.
- >Programa eficiencia energética Sede Adulto Mayor Nuevo Amanecer.
- >Programa eficiencia energética Cuarta Compañía de Bomberos Charrúa.
- >Talleres deportivos en escuela hogar Charrúa.
- >Taller de fútbol en Club Deportivo Unión Charrúa.
- >Instalación de paneles solares en el comité de agua potable Charrúa.
- >Mesa asociativa pública-privada.



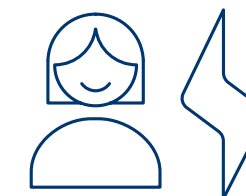
4. CEME1

- > Jornadas sobre energía y desarrollo sostenible.
- > Sonrisas con energía.
- > Actualización del Catálogo de Proveedores Locales de María Elena y Quillagua.
- > Habilidadación Sala Multisensorial Fundación Pampina vida salitrera.
- > Programa de capacitación Licencia Clase B Mujeres Jefas de Hogar.
- > Donación conmemoración Aniversario N° 96 Cambio de Nombre Comuna de María Elena.



Programa destacado: Energía de Mujer

Potenciando el liderazgo femenino y a las mujeres de la comunidad, desde el año 2021, en conjunto con la Corporación Construyendo Mis Sueños hemos desarrollado el programa Energía de Mujer, buscando impulsar desde un enfoque de género, a mujeres emprendedoras de la comuna de Renca con clases y asesorías para potenciar sus habilidades, capacidad y oportunidades para manejar sus negocios de manera sostenible. A la fecha ya son 90 mujeres que han participado y han aprendido cómo construir un modelo de negocio, técnicas de gestión, marketing digital y comunicación efectiva. Este programa refleja nuestro compromiso con la comunidad y la disminución de brechas, ayudando a mejorar la calidad de vida de nuestras vecinas, potenciando el emprendimiento femenino, empoderando a las mujeres para adquirir control en la construcción de sus negocios y entregando un reconocimiento a su individualidad.



72%

Del total de participantes, un 72% reporta haber aumentado sus ventas una vez finalizado el programa y el 100% se logró adjudicar el capital semilla entregado por GM.

Mecanismo de quejas

En línea con nuestra preocupación por una comunicación clara y de calidad, contamos con un procedimiento definido 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 mantenimiento de las 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 2023, sustentado por la estrategia de crecimiento comunitario, no hubo registros de que GM haya contribuido a la generación de impactos negativos significativos que afecten a las comunidades y que impliquen procesos de remediación, así como tampoco se identificaron violaciones a los derechos de los pueblos indígenas. En este ámbito, para el desarrollo de nuevos proyectos, incorporamos de manera los análisis necesarios para identificar los grupos humanos pertenecientes a pueblos indígenas, de manera que nos permita definir estrategias y planes de trabajo que los considere.



CADENA DE SUMINISTRO

GRI 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. Se les pide a todos nuestros proveedores adherir a nuestros estándares de seguridad, medioambiente y compromiso social. Además, los criterios sociales son considerados al omento de realizar las evaluaciones de las diferentes licitaciones que realizamos. Si bien los criterios sostenibles no están incorporados al 100% en nuestra cadena, durante 2023, hemos continuado guiando todos nuestros procesos hacia esa dirección, buscando definir metas que promuevan un desarrollo sostenible y que vayan en línea con nuestras políticas internas, para lograr definir en un futuro una base que sostenga un plan de acompañamiento a los mismos. En este sentido, hoy extendemos también a nuestros proveedores los lineamientos que nos entrega nuestro Código de Ética y Conducta, 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 la plataforma *Compliance Tracker* de su situación legal ampliada y a través de los proveedores externos, Red Negocios y Equifax, podemos evaluar y monitorear sus riesgos comerciales, legales, financieros, técnicos de higiene y seguridad y medioambientales.

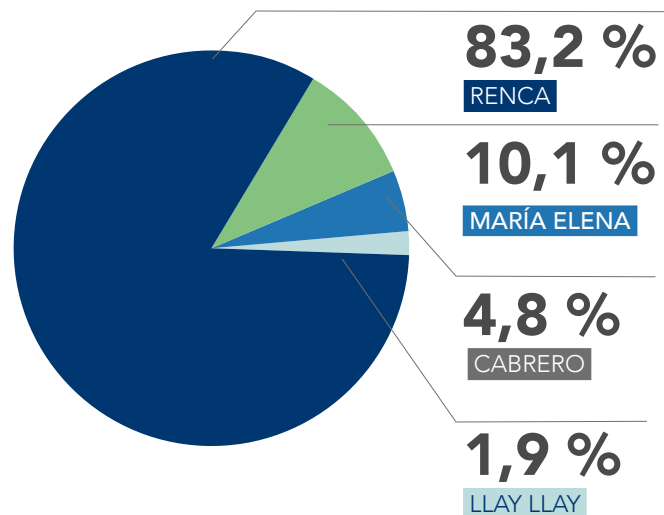
Empresas proveedoras
IP-02

Durante el año 2023 GM tuvo un total de 1.588 proveedores activos, que realizaron algún tipo de transacción comercial con la empresa, lo cual quedó registrado a través de la emisión de facturas según libro de compras SII. De acuerdo con este registro, este número tuvo un incremento de 21 proveedores en comparación con la cantidad del año 2022.

Proveedores locales
GRI-204-1

Entendemos por proveedor local a todos aquellos ubicados en las comunas donde están emplazadas nuestras instalaciones, centrales, proyectos en construcción y operaciones de GM. El gasto total por concepto de proveedores locales que tuvimos durante el año 2023 fue de \$1.202.641.683, lo que significó un 54,4% de aumento respecto al año 2022. Como se muestra en el gráfico, la mayor parte de este total fue destinada a proveedores de Renca, seguido por María Elena, Cabrero y finalmente Llay-Llay.

» Gastos de proveedores locales



MEMBRESÍAS Y ASOCIACIONES

GRI 2-28

Las alianzas estratégicas nos permiten mantener activa nuestra participación en el entorno comercial y competitivo en el que nos desarrollamos, así como también acceder a nuevos clientes, mejorar la satisfacción general, innovar e incrementar la confianza en nuestra marca. De esta manera, alineados a nuestro propósito, potenciamos nuestro crecimiento y desarrollo y el de todos quienes conforman Generadora Metropolitana.

Durante 2023, destacamos nuestra afiliación a instituciones que nos han permitido canalizar los temas regulatorios que nos importan y participar activamente a través de los directorios, comités y mesas de trabajo en seminarios, mentorías, planificaciones estratégicas y reuniones con líderes de la industria, destacando actividades como el Círculo de Mentorías en Diversidad, Equidad e Inclusión de la Cámara Chilena Norteamericana de Comercio y el programa *Women in Energy del World Energy Council Chile*, 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





07.

ACERCA DE ESTE
REPORTE

ALCANCE Y METODOLOGÍA

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

En línea con nuestros compromisos y estrategia, hemos realizado por segundo año el ejercicio de transparentar los principales indicadores de información no financiera y la gestión de nuestro desempeño social, ambiental, económico y de gobernanza. Todo esto se refleja en el segundo Reporte de Sostenibilidad anual, el cual fue elaborado en utilizando como referencia los Estándares GRI (Global Reporting Initiative) en su última versión 2021, comunicando la gestión de sostenibilidad de todas las operaciones de GM comprendidas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año 2023 y enumera todos los proyectos y acciones concretas que hemos desarrollado en relación a los temas identificados como materiales para GM durante el periodo analizado.

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 25 de junio de 2024 y da cuenta que en el periodo

objeto de este reporte no hubo cambios significativos de la información previamente publicada. Asimismo, para asegurar la calidad de la información reportada, hemos seguido los principios establecidos por GRI, a saber, principios 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. Ante cualquier sugerencia, duda y/o comentario sobre este Reporte de Sostenibilidad, puedes escribirnos directamente a contacto@generadora.cl.

PROCESO DE MATERIALIDAD

GRI 3-1, 3-2, 3-3

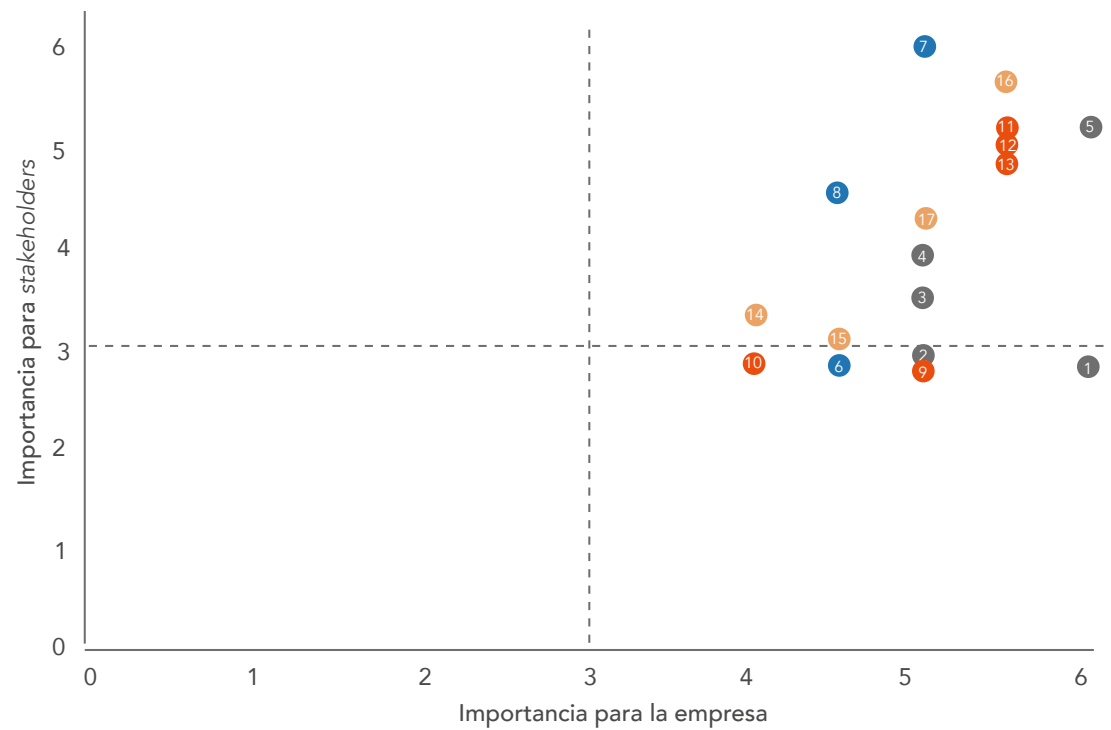
La materialidad utilizada para la elaboración de este Reporte de Sostenibilidad es el resultado de la identificación de temas materiales para el proceso de diseño de nuestra Estrategia Corporativa de Sostenibilidad. De acuerdo con la hoja de ruta definida, estos temas fueron validados y priorizados por el equipo de Sostenibilidad de GM, en conjunto con el apoyo de un tercero experto, 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 2023. La gestión de estos temas se informa detalladamente a lo largo de este reporte, mostrando 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 sostenible de 2023.

Como resultado de este ejercicio de validación y priorización, se mantuvieron los 17 temas materiales identificados para la Estrategia Corporativa de Sostenibilidad, obteniendo una nueva Matriz de Materialidad que da cuenta de la importancia que tuvo cada tema al guiar nuestro actuar en el periodo objeto de este reporte, considerando tanto impactos positivos como negativos del entorno, la organización y su cadena de valor, determinando de esta manera aquellos temas sobre los que se presenta información.



MATRIZ DE MATERIALIDAD



Temas Materiales

Pilar 1: Gobierno Corporativo y Transparencia

- 1 Transparencia y divulgación de información
- 2 Derechos humanos y empresa
- 3 Sistema de gestión de riesgos
- 4 Gobernanza de Sostenibilidad
- 5 Ética y conducta corporativa

Pilar 2: Capital Humano, Salud y Seguridad

- 6 Diversidad, Inclusión y Participación
- 7 Salud y seguridad laboral
- 8 Desarrollo de capital humano y atracción de talento

Pilar 3: Energía Baja en Emisiones y Gestión Ambiental

- 9 Gestión de residuos
- 10 Protección del Entorno y Biodiversidad
- 11 Soluciones Energéticas
- 12 Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)
- 13 Gestión del agua

Pilar 4: Contribución a la Sociedad

- 14 Cadena de suministro sostenible
- 15 Resiliencia del negocio y del sistema eléctrico
- 16 Relaciones comunitarias
- 17 Rentabilidad y crecimiento

ÍNDICE DE INDICADORES

Este índice de indicadores presenta la información citada a lo largo del documento para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023 utilizando como referencia los Estándares GRI. De manera adicional, se ha incluido en este índice aquellos indicadores que fueron elaborados como KPI's propios de GM referidos con las siglas "IP" en la tabla, que muestran información comprendida en el mismo periodo.

Indicador	Página
GRI 2: Contenidos Generales	
2-1: Detalles de la organización	18
2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	108
2-3: Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	108
2-4: Actualización de la información	108
2-5: Verificación externa	108
2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	18, 30, 33
2-7: Empleados	69, 119
2-9: Estructura de gobernanza y composición	55-58
2-10: Designación y selección del máximo órgano de gobierno	55
2-11: Presidente del máximo órgano de gobierno	55
2-12: Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	55-58
2-13: Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	56
2-14: Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	56, 118
2-17: Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	56
2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4-7
2-23: Compromisos y políticas	62-65
2-24: Incorporación de los compromisos y políticas	62-65
2-25: Procesos para remediar los impactos negativos	65, 96
2-26: Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear preocupaciones	65
2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas	65
2-28: Afiliación a asociaciones	105
2-29: Enfoque para la participación de los grupos de interés	24
2-30: Convenios de negociación colectiva	78

ÍNDICE DE INDICADORES

Indicador	Página
GRI 3: Temas Materiales	
3-1: Proceso de determinación de los temas materiales	109
3-2: Lista de temas materiales	109-110
3-3: Gestión de los temas materiales	109
GRI 201: Desempeño económico	
201-1: Valor económico directo generado y distribuido	61, 118
201-3: Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	71
201-4: Asistencia financiera recibida del gobierno	61
GRI 204: Prácticas de adquisición	
204-1: Proporción de gasto en proveedores locales	30
GRI 205: Anticorrupción	
205-1: Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	65
205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	65
205-3: Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	65
GRI 206: Competencia desleal	
206-1: Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	65
GRI 302: Energía	
302-1: Consumo de energía dentro de la organización	87
302-3: Intensidad energética	88
GRI 303: Agua y efluentes	
303-1: Interacción con el agua como recurso compartido	91-92
303-2: Gestión de los impactos relacionados con los vertidos del agua	91-92
303-3: Extracción de agua	91-92
303-4: Vertidos de agua	91-92
303-5: Consumo de agua	91-92

ÍNDICE DE INDICADORES

Indicador	Página
GRI 305: Emisiones	
305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1)	88
305-2: Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	88
305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	88
305-4: Intensidad de las emisiones GEI	88
305-6: Emisiones de sustancias de agotan la capa de ozono (SAO)	89, 122
305-7: Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	89, 122
GRI 306: Residuos	
306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	92
306-2: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	92
306-3: Residuos generados	93
306-4: Residuos no destinados a eliminación	93
306-5: Residuos destinados a eliminación	93
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores	
308-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios ambientales	103
GRI 401: Empleo	
401-1: Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	120
401-2: Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	71
401-3: Permiso parental	72
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa	
402-1: Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	58

ÍNDICE DE INDICADORES

Indicador	Página
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	
403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	79-83
403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	79-83
403-3: Servicios de Salud en el trabajo	79-83
403-4: Participación de los colaboradores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	81
403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	82
403-6: Promoción de la salud de los trabajadores	71,81
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	82
403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	81
403-9: Lesiones por accidente laboral	83
403-10: Las dolencias y enfermedades laborales	83
GRI 404: Formación y educación	
404-1: Promedio de horas de formación al año por empleado	76
404-2: Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	76
404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo profesional	77
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	
405-1: Diversidad en órganos de gobierno y empleados	121
GRI 406: No discriminación	
406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	62
GRI 408: Trabajo infantil	
408-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	65
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio	
409-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	65

ÍNDICE DE INDICADORES

Indicador	Página
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas	
411-1: Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	96
GRI 413: Comunidades locales	
413-1: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	96
413-2: Operaciones con impactos negativos significativos - reales y potenciales- en las comunidades locales	96
Indicadores Propios (IP)	
IP-01: Capacidad instalada	19
IP-02: Empresas proveedoras	104
IP-03: Porcentaje de participación de mercado en el SEN en energía producida	37
IP-04: Porcentaje de energía no renovable	36
IP-05: Aumento de generación de energía (respecto al año anterior)	36
IP-06: Capacidad instalada por tipo de tecnología	36
IP-07: GWh vendidos	12
IP-08: Consumo total de combustible	86
IP-09: Proyección de capacidad instalada	86
IP-11: Inversión en comunidades	10,32
IP-12: GWh de consumo total de energía dentro de la organización	87
IP-13: Potencia vendida	12
IP-14: GNL recibido	12
IP-15: Energía vendida	37
IP-16: Ventas por contratos de suministro de energía	37
IP-18: Ventas de potencia por tipo de cliente	37
IP-19: Monto pagado de Impuesto Verde	89



08.

ANEXOS



I. PRINCIPALES RESULTADOS FINANCIEROS

» Valor económico generado y distribuido 2023 [MUSD]

GRI 201-1

VALOR ECONÓMICO GENERADO (VEG)		
Ingresos	Ventas netas	789,04
	Ingresos obtenidos mediante inversiones financieras	3,40
	Ingresos derivados de las ventas de activos	0,00
Total valor económico generado (VEG)	792,44	
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (VED)		
Colaboradores (trabajadores, empleados, no incluye a personal subcontratado)	Sueldos	-13,93
	Beneficios	-2,05
	Total colaboradores	-15,98
Costes operativos (pagos realizados a terceros por las materias primas, componentes de productos, instalaciones y servicios adquiridos)	Pago a proveedores de insumos	-164,53
	Pago a contratistas	-9,81
	Costes operativos	-456,05
	Total costes operativos	-630,39
Gobiernos	Pagos al Estado	-1,54
	Pagos a Municipalidades	-0,38
	Total gobiernos	-1,92
Inversiones en la comunidad	Donaciones voluntarias	-0,28
	Inversión de fondos en la comunidad	-0,13
	Total donaciones	-0,41
Proveedores de capital	Financistas	-62,03
	Accionistas	0,00
	Total proveedores de fondos	-62,03
Total valor económico distribuido (VED)	-710,73	
VALOR ECONÓMICO RETENIDO (VEG-VED) "VALOR ECONÓMICO GENERADO" MENOS EL "VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO"		
Valor económico retenido	81,71	

II. DOTACIÓN DE PERSONAL

» Dotación total

GRI 2-7

	DOTACIÓN 2022								TOTAL
	RM		II Región		V Región		VIII Región		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Empleados fijos	100	27	N/A	N/A	8	0	7	1	143
Empleados transitorios	10	2	N/A	N/A	1	0	0	0	13
N° total de empleados	110	29	N/A	N/A	9	0	7	1	156

	DOTACIÓN 2023								TOTAL
	RM		II Región		V Región		VIII Región		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Empleados fijos	107	30	19	0	12	0	7	1	176
Empleados transitorios	9	2	1	0	1	0	0	0	13
N° total de empleados	116	32	20	0	13	0	7	1	189

Nota: Durante el periodo objeto de este reporte no contamos con empleados por horas no garantizadas, empleados a tiempo completo o empleados a tiempo parcial.

» Nuevas contrataciones

GRI 401-1

	NUEVAS CONTRATACIONES 2022				NUEVAS CONTRATACIONES 2023				
	RM	II Región	V Región	VIII Región	RM	II Región	V Región	VIII Región	VIII Región
	Por género				Por género				
Mujeres	10	N/A	0	0	7	0	0	0	0
Hombres	22	N/A	0	1	25	17	5	0	1
	Por edad				Por edad				
Hasta 30	11	N/A	0	0	9	6	2	0	0
Entre 31 y 50	20	N/A	0	0	19	10	3	0	0
Sobre 50	1	N/A	0	1	4	1	0	0	1
Total	32	N/A	0	1	32	17	5	0	1
Tasa	22,3%	N/A	0%	0,7%	18,18%	9,66%	2,84%	0%	0,7%

Nota: Índice de nuevas contrataciones = (Ingresos/Dotación final año)* 100.

» Rotación del personal

GRI 401-1

	ROTACIÓN DEL PERSONAL 2023				ROTACIÓN DEL PERSONAL 2023				
	RM	II Región	V Región	VIII Región	RM	II Región	V Región	VIII Región	VIII Región
	Por género				Por género				
Mujeres	8	N/A	0	0	4	0	0	0	
Hombres	15	N/A	0	1	17	0	2	2	
	Por edad				Por edad				
Hasta 30	1	N/A	0	0	1	0	0	0	0
Entre 31 y 50	20	N/A	0	0	17	0	1	2	2
Sobre 50	2	N/A	0	1	3	0	1	0	0
Total	23	N/A	0	1	21	0	2	2	2
Tasa	6,5%	N/A	0%	0%	7,4%	0,4%	0,9%	0,9%	0,9%

Nota: Índice de rotación de personal = ((Ingresos - Egresos)/(Dotación total al inicio + dotación final año/2)) * 100.

III. INDICADORES DE DIVERSIDAD

GRI 405-1

» Por género

	2022		2023	
	Categoría laboral	Porcentaje	Categoría laboral	Porcentaje
Mujeres	Ejecutivos	0%	Ejecutivos	1,1%
	Mandos medios y profesionales	18%	Mandos medios y profesionales	14,8%
	Administrativos y operarios	1%	Administrativos y operarios	1,7%
Subtotal mujeres		19,6%	Subtotal mujeres	17,6%
Hombres	Ejecutivos	6%	Ejecutivos	4%
	Mandos medios y profesionales	49%	Mandos medios y profesionales	54%
	Administrativos y operarios	25%	Administrativos y operarios	24,4%
Subtotal hombres		81%	Subtotal hombres	82,4%

» Por edad

	2022		2023	
	Categoría laboral	Porcentaje	Categoría laboral	Porcentaje
Menores de 30	Ejecutivos	0%	Ejecutivos	0%
	Mandos medios y profesionales	11%	Mandos medios y profesionales	7,4%
	Administrativos y operarios	0%	Administrativos y operarios	3,4%
Subtotal menores de 30		11%	Subtotal menores de 30	10,8%
Entre 30 y 50	Ejecutivos	5%	Ejecutivos	2,8%
	Mandos medios y profesionales	50%	Mandos medios y profesionales	50%
	Administrativos y operarios	17%	Administrativos y operarios	15,9%
Subtotal entre 30 y 50		71%	Subtotal entre 30 y 50	68,8%
Mayores de 50	Ejecutivos	1%	Ejecutivos	2,3%
	Mandos medios y profesionales	8%	Mandos medios y profesionales	10,8%
	Administrativos y operarios	8%	Administrativos y operarios	7,4%
Subtotal mayores de 50		18%	Subtotal mayores de 50	20,5%



» Otros indicadores de diversidad

	2022	2023
Personas extranjeras	8%	8,5%
Personas en situación de discapacidad	N/A	0,6%

IV. EMISIONES ATMOSFÉRICAS

» Emisiones Atmosféricas por planta[ton/año]

GRI 305-6, 305-7

Tipo de contaminante	2022				2023			
	CNR	LOV	SLI	Total	CNR	LOV	SLI	Total
Óxidos de nitrógeno (NOx)	199,3	249,7	35,8	484,9	359,9	41,7	12,1	413,7
Compuestos orgánicos volátiles (VOC)	0,6		2,1	2,7	0,12			0,12
Material particulado (MP)	45,2	3,8	0,7	49,7	57,9	0,94	0,19	59,0
Dióxido de azufre (SO ₂)	2,5	0,6	0,1	3,3	3,3	0,14	0,03	3,51
Dióxido de carbono (CO ₂)	723.326,0	153.364,0	26.763,0	750.089,0	869.775,5	43.470,3	7.635,4	920.881,3

Nota: Datos de Central Nueva Renca: Análisis mediante CEMS; Datos de central Los Vientos y Santa Lidia: Factores de medición, mediante informes de resultados de cálculo de factores

RESULTADOS ALIANZAS TERRITORIALES 2023



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 km², lo que representa el 3,7% de la superficie total del Gran Santiago. Sus principales vías de acceso están constituidas por la Ruta 70, (Anillo Circunvalación Américo Vespucio), la Longitudinal Norte Sector Av. Bernardo O'Higgins- Límite Regional Norte (Montenegro) (Ruta 5), la URBRU074 (Av. General Velásquez) y la URBG011 (Costanera Norte).





Central Nueva Renca

Programa Energía de Mujer:

La pandemia produjo un aumento de los emprendimientos informales y una sobrecarga de labores domésticas y de cuidados. Durante 2023 ejecutamos por tercer año consecutivo este programa - en alianza con Corporación Construyendo Mis Sueños y la Corporación La Fábrica de la Municipalidad de Renca- cuyo objetivo es formar, desde un enfoque de género, a mujeres emprendedoras de la comuna de Renca, potenciando las habilidades y capacidades de emprendimiento y gestión de negocios en ellas, considerando su desarrollo personal, necesidades y contextos para fortalecer y hacer sustentables sus emprendimientos en el tiempo. El programa, que tiene una duración total de ocho meses, contempla la formación y apoyo de capital para un grupo de 30 mujeres emprendedoras, que cuenten con un negocio formal o informal en la comuna de Renca, y que pertenezcan al 40% de las familias más vulnerables de la comuna (Registro Social de Hogares).

El programa se ejecuta en tres módulos que se centran en elaborar, implementar y evaluar un modelo de negocio basado en herramientas de gestión de empresas evaluando a los actores claves y redes con que deben relacionarse para potenciar su negocio. Las charlas son enfocadas al desarrollo de marketing digital, ventajas de la formalización del emprendimiento, nociones básicas de contabilidad y uso de redes sociales para mejorar y aumentar la difusión de su negocio.

El componente de apoyo en capital 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. Los resultados obtenidos fueron: a) Mejorar las habilidades personales y de negocios en las mujeres participantes; b) Formalización de un 38% de las mujeres participantes; c) Vincularlas a redes

de apoyo, comercialización y financiamiento para potenciar sus negocios; d) Crecimiento en ventas e ingresos en un 70%; y e) Adquisición de prácticas de gestión.

La versión 2023 de Energía de Mujer obtuvo el 2do lugar en el Concurso de Buenas Prácticas organizado por Generadoras de Chile por su aporte a la disminución de las brechas de género.

Economía circular:

De la mano de María Bustos, costurera y emprendedora que participó de la segunda versión del programa Energía de Mujer es **que se logró transformar y reconvertir más de 350 prendas de ropa de trabajo de la empresa que administraba anteriormente la planta y que se encontraban en nuestras bodegas.** Esta actividad se realizó en la sede Social Francisco Infante y contó con la presencia de tres

representantes de GM, además de presidentes de las 9 juntas de vecinos que recibieron la ropa y la ayudante del campamento Violeta Parra, Evelyn Artiga. La entrega de ropa consistió en 137 bolsas, cada una compuesta por un pack de pantalón, camisa y polera, y otro pack de pantalón, overol, camisa, chaqueta y parka. Posteriormente, se realizó la entrega de diez bolsas a cada dirigente, quienes se encargaron de la distribución a la comunidad, personas que trabajan, adultos mayores, campamentos y familias que han sufrido recientemente el incendio de sus hogares. La iniciativa solidaria fue muy valorada por los residentes de la zona, quienes agradecieron la ayuda recibida y la calidad de las prendas entregadas.

Central Nueva Renca

Ruta Sonrisas:

Iniciativa implementada en alianza con **Fundación Sonrisas** con el propósito de aportar en el acceso a la salud y educación dental de la población de la Comuna de Renca, movilizando dentistas, insumos y equipamiento clínico de primera tecnología y que tuvo como objetivo mejorar la salud bucal de niños y niñas en etapa preescolar y escolar hasta primer ciclo pertenecientes a comunidades educativas vulnerables a través de atención dental y acompañamiento en la formación y mantención de hábitos saludables que disminuyan el riesgo de caries en el tiempo.

La iniciativa se realizó para la primera y segunda etapa de Sonrisas Renca 2023 en las dependencias del colegio Santa María de la Providencia, donde fueron convocados los alumnos que cursan desde Kinder hasta 4to básico a través de comunicación directa con los respectivos apoderados/tutores, logrando la atención de 198 menores quienes recibieron servicios clínicos dentales que consideran obturaciones, detartrajes, sellantes, exodoncias, profilaxis, aplicación de flúor, instrucción de higiene infantil, capacitación a apoderados de los beneficiarios, entre otros.

En la segunda etapa de Sonrisas Renca 2023, 121 menores recibieron también servicios clínicos dentales y se realizó seguimiento a la atención recibida en operativo Sonrisas del primer semestre de 2023 a 68 menores en las dependencias del colegio Santa María de la Providencia. La base del impacto de este modelo es la presencia de controles y seguimiento seis meses después de terminar la fase anterior con el objetivo de pesquisar nuevas patologías y potenciar buenos hábitos.

Los menores y sus apoderados recibieron charlas respecto a higiene bucal junto a capacitación sobre el cepillado de dientes y alimentación sana. **En Sonrisas Renca 2023** se entregaron **920 prestaciones odontológicas** y un promedio de 2,4 prestaciones por paciente.



Programa de Eficiencia Energética/Iluminación de Condominios Sociales:

Dentro del marco del Convenio Trienal suscrito en septiembre de 2022 entre GM y la **Ilustre Municipalidad de Renca** se incluye un proyecto de **Eficiencia Energética** que aporta a la calidad de vida de las comunidades locales.

En este caso, después de generar los criterios para la selección de proyectos e identificación de los actores para desarrollarlo, se concluyó que se presentaría a las juntas de vecinos Villa España y Exempleados Hirmas, **beneficiando directamente a 1911 personas (546 viviendas)**.

El objetivo de la intervención es mejorar la eficiencia energética de las comunidades cercanas a la operación de GM de Renca, tanto por medio de la instalación como del recambio del alumbrado público dentro de condominios sociales emblemáticos de la macrozona N°2. La instalación de luminarias no solo garantiza un consumo energético eficiente, sino que también generan alto impacto lumínico, favoreciendo las condiciones de seguridad. **El proyecto consideró la instalación de 78 luminarias LED en siete sectores prioritarios de la macrozona comunal N°2, seis sectores correspondientes a la Villa España y uno a la totalidad de la Villa Exempleados Hirmas.**

Se trata de una intervención que contempló tanto la dotación de nueva postación en zonas que actualmente no cuentan con el alumbrado público suficiente para garantizar condiciones de seguridad y movilidad adecuadas, como el aprovechamiento de postación existente para aumentar la iluminación en puntos estratégicos, como los accesos peatonales.

El uso de luminarias con tecnología LED permite una reducción de emisiones entre un 50% y 80% en comparación a la luminaria tradicional de sodio. Por otra parte, la vida útil de este tipo de tecnologías es mayor que la luminaria de sodio tradicional. En términos de tecnología, el potencial de mitigación que representa el recambio de luminarias en esta zona es de al menos 7 ton CO₂eq año⁻¹, que, si bien representa un bajo porcentaje de reducción de emisiones del territorio, apunta en la dirección adecuada en cuanto a la toma de decisiones basadas en la ciencia. Es importante destacar que se ha priorizado esta tecnología por sobre el uso de alumbrado fotovoltaico por dos motivos: Imposibilidad de garantizar la mantención de sistemas fotovoltaicos dada la diversidad de tecnologías fotovoltaicas existentes en el mercado, su mantención no está cubierta por contrato. Esto afecta además la posibilidad de mantener limpias las celdas, por lo que la capacidad de carga de sus baterías disminuye en el tiempo.



Despensa Social:

En junio de 2023 junto a la comunidad, la Municipalidad de Renca y las empresas asociadas en este proyecto, dimos el inicio oficial a uno de los programas más importantes que hemos realizado en la historia de GM. Se trata de Despensa Social Renca, un proyecto financiado por Generadora Metropolitana y Vías Chile, y liderado por la Corporación Red de Alimentos. Esta alianza entre dos empresas vecinas de la comuna permitió materializar la iniciativa a través de un trabajo colaborativo y a largo plazo.

La Despensa Social de Renca se construyó en las inmediaciones de la Capilla Nuestra Señora de Guadalupe, cuyo costo asciende a cerca de \$1.000 millones. **Con este hito ahora se comenzó la construcción oficial de una despensa que proveerá gratuitamente de alimentos a 2.500 adultos mayores de la comuna que se encuentran en situación de vulnerabilidad o con escasos recursos económicos.** Los productos son entregados por las más de 200 empresas socias de Red de Alimentos y los beneficiarios seleccionan un promedio de ocho kilos de productos a la semana, con foco en alimentos saludables. Además de apoyo nutricional, la Despensa Social los guía y acompaña en la búsqueda de soluciones a problemáticas como seguridad y salud, entre otros, con talleres y capacitaciones.



Visitas Guiadas:

En el transcurso del año 2023, organizamos dos significativas jornadas de **puertas abiertas en nuestra Central Nueva Renca**, ambas con un gran recibimiento por parte de los asistentes. La primera de ellas, orientada a la comunidad educativa, tuvo lugar el jueves 16 de noviembre.

Durante esta visita, los asistentes tuvieron la oportunidad de explorar la central, interactuar con los profesionales en la generadora y profundizar en los programas de vinculación comunitaria que hemos desarrollado a lo largo de nuestra historia, obteniendo así una visión integral de nuestro compromiso con el cuidado del medio ambiente, la calidad de vida de las comunidades y el desarrollo local en Renca hasta el presente año.

La segunda jornada, dirigida a funcionarios municipales, fue realizada el martes 21 de noviembre y tuvo un enfoque más estratégico respecto a la anterior. Comenzó con un recorrido por la antigua Central de Renca, que operaba con combustibles fósiles, y continuó con una visita a la Central Nueva Renca, cuya operación dual emplea gas y petróleo diésel.

Esta secuencia de visitas guiadas permitió a los participantes comparar directamente las prácticas antiguas y modernas de generación de energía que han operado históricamente en Renca desde mediados del siglo XX. Estas jornadas cumplieron exitosamente con su objetivo educativo y se establecieron como un espacio de diálogo franco con nuestros visitantes, donde pudieron expresar sus inquietudes y obtener respuestas claras sobre el proceso de producción de energía y su impacto ambiental.

La oportunidad de interactuar directamente con las instalaciones y el personal experto contribuyó a una atmósfera de transparencia y entendimiento profundo, lo cual fue esencial para despejar dudas y derribar mitos, reforzando así nuestra conexión con las comunidades de Renca.

Para evaluar el impacto de las visitas a la generadora, se implementó una ficha de evaluación que los participantes completaron al finalizar el recorrido. Esta herramienta fue diseñada para medir tres aspectos destacados: satisfacción/conformidad con la información recibida, percepción de nuestro rol comunitario y preferencia por los principios de la empresa. La aplicación efectiva de esta ficha de evaluación contribuyó a reforzar el análisis de datos para el Indicador Clave de Desempeño (KPI).



Central Nueva Renca

Aporte a Escuela del Trabajo (DEL IM Renca):

Aprovechando las oportunidades de colaboración público-privada y potenciando uno de nuestros valores institucionales como es la colaboración y apoyo en dos de nuestras áreas de enfoque de inversión comunitaria como son Educación y Calidad de Vida, participamos junto a otras seis empresas en la **décima 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).

Su objetivo es el levantamiento y articulación de nuevos focos de empleabilidad en la comuna, vinculación a oportunidades de empleo y desarrollo laboral, generando promoción y fortaleciendo la inserción, permanencia y desarrollo laboral de jóvenes y mujeres con responsabilidades familiares y un rol protagónico en el sustento económico del hogar, fomentando además la autonomía económica y promoviendo la superación de las barreras.

Como empresa aportamos con dos cursos de capacitación destinados a mujeres y jóvenes de la comuna cuyo foco radica en ampliar su campo laboral y posibilidad de inserción rápida en el trabajo. **Así, a través de excedentes tributarios, capacitamos a 33 vecinos de Renca con un total 80 horas** en lo siguiente:

- ▶ Instalación de Paneles Fotovoltaicos (modalidad presencial)
- ▶ Instalaciones Eléctricas Domiciliarias (modalidad presencial)

Como diferenciador de esta versión de la Escuela del Trabajo, se contó con guardería infantil dentro del mismo establecimiento de clases como una gran ayuda para las madres que asistieron a los talleres, permitiendo que en esta versión la deserción fuese mucho menor que en versiones anteriores. Esto resultó de mucha relevancia si se toma en cuenta que, según algunos estudios, una mujer que ha sido madre demora al menos ocho años desde el nacimiento de su hijo hasta poder volver a retomar capaci-



taciones con miras a mejoras económicas o laborales, debido a que no tienen con quien dejar a sus hijos pequeños. A la ceremonia de graduación asistieron autoridades como la ministra del Trabajo y Previsión Social, diputados de la República, el alcalde de Renca y representantes de Generadora Metropolitana.

Primera flota de vehículos eléctricos.

En un compromiso sólido con la eficiencia energética y la sostenibilidad, entregamos en julio de 2023 la primera flota de vehículos eléctricos a la Municipalidad de Renca. Esto, en el marco del Convenio Trienal de Cooperación GM-IM Renca. Esta camada incluyó un SUV destinado a las labores de inspección municipal de seguridad ciudadana y una van para el transporte de adultos mayores hacia centros de salud, lo que ha beneficiado a alrededor de 200 vecinos.

El SUV entregado puede disminuir hasta 30 toneladas de CO₂eq por año, mientras que una van puede contribuir a reducir hasta 25 toneladas de CO₂eq anuales. Esta acción concreta refleja el compromiso de Generadora Metropolitana con la sostenibilidad y la mitigación del cambio climático.

Young Climathon 2024 – Renca:

En noviembre de 2023 el Complejo Renca fue el epicentro de la innovación climática y la acción social. **Un total de 50 jóvenes de enseñanza media del Liceo Politécnico ANDES DUOC, el Liceo Cumbre de Cóndores Poniente y el Liceo Cumbre de Cóndores Oriente, se reunieron para proponer soluciones concretas para enfrentar los principales desafíos climáticos y energéticos locales.** Fueron ocho horas de actividades en las que se conversó en profundidad sobre las energías renovables, la transición energética y el proceso de reemplazo de combustibles fósiles.

Con ese conocimiento, los jóvenes propusieron soluciones sustentables a diversas problemáticas que afectan a la comunidad de Renca. Las iniciativas ganadoras fueron **Casa Smart y Nueva Educación.** La premiación de la *Climathon* estuvo marcada por la participación del alcalde Claudio Castro, junto a otras autoridades de la municipalidad.



La colaboración entre Generadora Metropolitana y la agencia 2811 representa un sólido compromiso de la empresa en la promoción de la sostenibilidad y la sensibilización ambiental en la comunidad educativa de Renca. Esta eficiencia educativa constituye un avance en el proceso de fortalecimiento de la relación y en la creación de una percepción positiva de GM en la comunidad educativa.

El éxito en la educación y concientización de los jóvenes sobre cuestiones fundamentales, como la energía y el medio ambiente, no solo beneficia a la comunidad educativa, sino que también contribuye a la construcción de una sólida y positiva imagen de la empresa a nivel local. Este proceso de fortalecimiento de la relación y de mejora de la percepción desempeña un papel esencial en la promoción de la colaboración continua y el respaldo de la comunidad educativa en futuros proyectos y actividades en la comuna de Renca.

Es fundamental destacar que la jornada *Young Climathon* ha sido una contribución esencial, pues ha facilitado la creación de vínculos con el 50% de los colegios con los que nos relacionamos y ha consolidado nuestra influencia en este territorio. **Esta jornada ha brindado a los estudiantes una valiosa oportunidad de aprendizaje con aspectos teóricos y prácticos, entregando conocimientos sobre sostenibilidad y medio ambiente, además de la oportunidad de participar en la creación colaborativa de proyectos a través del diálogo e intercambio de ideas.**

Capacitaciones Comunitarias Convenio Liceo Politécnico Andes DUOC – Renca:

En agosto de 2023 suscribimos un Convenio de Donación con el Liceo Politécnico Andes DUOC que busca apoyar y promover la actividad deportiva, la vida sana y la generación de actividades que vinculen a la comunidad y les aporte herramientas que perduren en el tiempo, aportando al desarrollo comunitario.

Para esto se acordó la ejecución de tres talleres destinados a la comunidad: Taller de Excel Básico cuyo objetivo fue entregar conocimientos que les permitieran manejar hojas de cálculo con Microsoft Excel, de Instalaciones Eléctricas Básicas, el Taller de Instalación de Video. La convocatoria de los talleres se realizó de manera abierta a toda la comunidad de la macrozona N°2 de Renca.





Inauguración Sede Social Población Victoria:

Nuestra compañía fue un actor relevante en la puesta en marcha de la construcción de la nueva sede social de la Población Victoria de Renca. Un espacio cuyos diálogos comenzaron a sostenerse en 2018, cuando la directiva del sector manifestó la necesidad de refaccionar la estructura o de erigir una nueva edificación. Para los vecinos este sueño ya es una realidad, la sede fue construida en 1969 y en 2021 se firmó el contrato con la Fundación Huella Local para dar el “vamos” al reacondicionamiento del terreno. Ello a través de la primera postulación al Fondo Social Presidente de la República, equivalente a \$30 millones.

La construcción se inició en junio de 2023 y finalizó en octubre del mismo año, contando con nuestro compromiso absoluto hacia la directiva vecinal y el alcalde de Renca,

Claudio Castro. En esa línea, **entregamos además ventanas termoacústicas y termo calentadores solares. Ambos equipamientos de eficiencia energética quedaron instalados y funcionando antes de la inauguración de la sede.**

En la inauguración oficial asistieron el alcalde de Renca, concejales de la comuna, funcionarios municipales, directiva de la Junta de Vecinos, representantes de otras empresas que colaboraron en el proyecto, director de Fundación Huella Local y comunidad en general. Alejandra Acuña, nuestra Gerenta de Sostenibilidad, señaló que “luego de cuatro meses de construcción, podemos decir: lo logramos”. Estas acciones significan cumplir con los objetivos propuestos ante las comunidades y esperamos que sea un punto de encuentro, de unión, de esparcimiento y de educación para todos los y las vecinas de la Población Victoria.



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. 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.

Equipamiento Eficiencia Energética: Entregamos equipamiento de eficiencia energética tanto al Club Deportivo Unión Esperanza como a la Junta de Vecinos Sor Teresa de Las Vegas en sus respectivas sedes sociales, los cuales consistieron en un termo calentador de 150 lts. para proveer de agua caliente y de ventanas termoacústicas que aíslan de ruido y temperaturas exteriores.

Convenio de Donación a Ilustre Municipalidad de Llay-Llay para remodelación y ampliación área verde Sor Teresa de Las Vegas: Se realizó un trabajo en conjunto y cooperación entre la Municipalidad de Llay-Llay, los vecinos y Generadora Metropolitana, para mejorar y ampliar la plaza. Aportamos con el desarrollo de un proyecto de arquitectura y paisaje, que se encuentra actualmente en construcción.





Central Santa Lidia

El año 2023 se fortalecieron los vínculos de colaboración y confianza entre nuestro equipo y los actores de la comunidad de Charrúa, aportando en el desarrollo de iniciativas de desarrollo local, permitiendo robustecer nuestro vínculo con la comunidad local. Durante este periodo realizamos las siguientes iniciativas:

Ruta Sonrisa con energía:

Iniciativa implementada en alianza con Fundación Sonrisas con el propósito de aportar en el acceso a la salud y educación dental de la población de la Comuna de Cabrero, y que este año incorporó la prevención de la higiene bucal a través de charlas educativas tanto a los niños, niñas y adolescentes como también a los padres y profesores del establecimiento, movilizándolo dentistas, insumos y equipamiento clínico en su beneficio.

La iniciativa se realizó en las dependencias de la posta de salud rural de Charrúa y **logró la atención de 189 niños, niñas y adolescentes del colegio Hogar Charrúa, quienes recibieron 855 prestaciones odontológicas y 189 apoderados con capacitación personalizada.**

Jornada Abierta Planta Santa Lidia:

El día 12 de diciembre de 2023, llevamos a cabo por segunda vez esta actividad de relacionamiento comunitario en la localidad de Charrúa. La actividad consistió en la visita de vecinos de Charrúa a la Central Santa Lidia, ubicada en la localidad de Charrúa, en la comuna de Cabrero.

La visita se desarrolló con el fin de **fortalecer el posicionamiento de la empresa en la zona, mediante esta actividad estratégica que permite ampliar el rango de relacionamiento con la comunidad.** Para esto se abrieron las puertas de la central a actores relevantes y dirigentes sociales de la localidad, con quienes trabajamos en distintos proyectos durante el año 2023.

En el desarrollo de la jornada no sólo dimos a conocer las dependencias físicas de la central, sino que también permitimos que la comunidad conociera el trabajo que se realiza, describiendo el proceso de producción de energía en la zona y en otras localidades, donde tenemos nuestras operaciones. De esta manera, contribuimos a generar un diálogo de transparencia y entendimiento, para aclarar dudas y derribar mitos sobre el funcionamiento de la central Santa Lidia. Además, durante la jornada, se dieron a conocer las distintas iniciativas de inversión social que ejecutamos en la localidad de Charrúa durante el año 2023, junto a las organizaciones locales y en beneficio de la comunidad, generando una instancia de devolución a la comunidad.



Luminarias Solares:

Por tercer año consecutivo desarrollamos el programa de luminarias solares que busca mejorar la eficiencia energética y la calidad de vida dentro de la comunidad. El programa consistió en la **instalación de siete luminarias solares en sectores donde hay escasez lumínica**, trabajo realizado en conjunto con la presidenta de la Junta de Vecinos Charrúa y su directiva. La mayoría de estos lugares corresponden a entradas de caminos vecinales y zonas aisladas sin iluminación, por lo que el programa permitió mejorar en un 100% su calidad de vida. En total hemos instalado 20 luminarias en todo el territorio.

Programas de eficiencia energética

1. Programa eficiencia energética Sede Adulto Mayor Nuevo Amanecer: El programa consistió en la instalación de **siete ventanas termo panel en su sede, cambiando todas las ventanas del salón principal y de la cocina. En paralelo, realizamos la instalación de un termo calentador, abasteciendo de agua caliente para la cocina y baños.** Es importante mencionar que esta sede se caracteriza por ser uno de los clubes más activos de la comuna de Cabrero, espacio donde participan 33 adultos mayores que realizan todas sus actividades recreativas y de salud física, correspondiendo a un 24% del total de adultos mayores en Charrúa. La ejecución de este programa tuvo un impacto significativo tanto en el ahorro económico como en la mejora de sus instalaciones, proporcionando también un ahorro energético y mejorando la calidad de vida de nuestros adultos mayores y su uso diario.

2. Programa eficiencia energética Cuarta Compañía de Bomberos Charrúa: El programa consistió en la **instalación de cinco ventanas, una de ellas un ventanal**, cambiando de esta manera las ventanas de los dormitorios de los bomberos y del salón principal usado por los voluntarios. Junto con las ventanas, **instalamos un termo calentador para abastecer de agua caliente una de las duchas y la cocina.** La compañía de bomberos cuenta con 31 voluntarios que corresponden al 12,3% de los bomberos de la comuna de Cabrero. Este programa tuvo un impacto significativo tanto en el ahorro económico como en la mejora de sus instalaciones, proporcionando también un ahorro energético y mejorando la calidad de vida de nuestros bomberos.

3. Talleres deportivos en escuela hogar Charrúa: En conjunto con las empresas Inkia y Colbún financiamos el **programa de talleres deportivos en la Escuela Hogar Charrúa, donde se impartieron disciplinas de voleibol, basquetbol y patinaje** entre los meses de mayo de 2023 a enero de 2024, ejecutado por la fundación Adonay, quienes promueven el deporte y la cultura en el territorio. El programa fomenta la vida sana y el deporte como la mejora de la habilidad de las instancias deportivas en la escuela, beneficiando a gran parte de la comunidad escolar.



Taller de fútbol en Club Deportivo Unión Charrúa:

De la mano de la Fundación Adonay, desarrollamos este convenio que tiene por objetivo apoyar al Club de Fútbol Unión Charrúa, financiando la continuidad de un programa de fútbol que se impartió de mayo a noviembre de 2023, y el cual, gracias a este convenio, pudimos extender de diciembre de 2023 a marzo de 2024 como un taller de verano para los 39 niños y niñas que lo integran.

Adicionalmente, cada uno de ellos recibió zapatos de fútbol para desarrollar de óptima manera este deporte con la intención de que todos y todas puedan participar sin excepción. Esta iniciativa busca incrementar la motivación y el interés de las prácticas deportivas, fomentando espacios recreativos que permitan a los niños y niñas un correcto desarrollo y potenciar sus capacidades en todos los aspectos de su vida.

Instalación de paneles solares en comité de agua potable Charrúa:

De la mano de la empresa Sociedad Comercial Karlsson Venegas y Gutiérrez Ltda., desarrollamos este convenio, que consiste en la implementación de un sistema solar fotovoltaico On Grid de ocho Kwp, en las dependencias

del comité de agua potable rural de Charrúa. Este convenio tiene como objetivo optimizar y reducir el consumo de energía eléctrica, aprovechando la radiación solar como fuente de energía renovable y limpia, disminuyendo las emisiones de gases de efecto invernadero y reduciendo la dependencia de la red eléctrica convencional del Comité, así como también, los costos asociados al consumo de energía del Comité de Agua potable rural y beneficiando de esta manera a los más de 350 hogares que suministra actualmente.

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 donde 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.

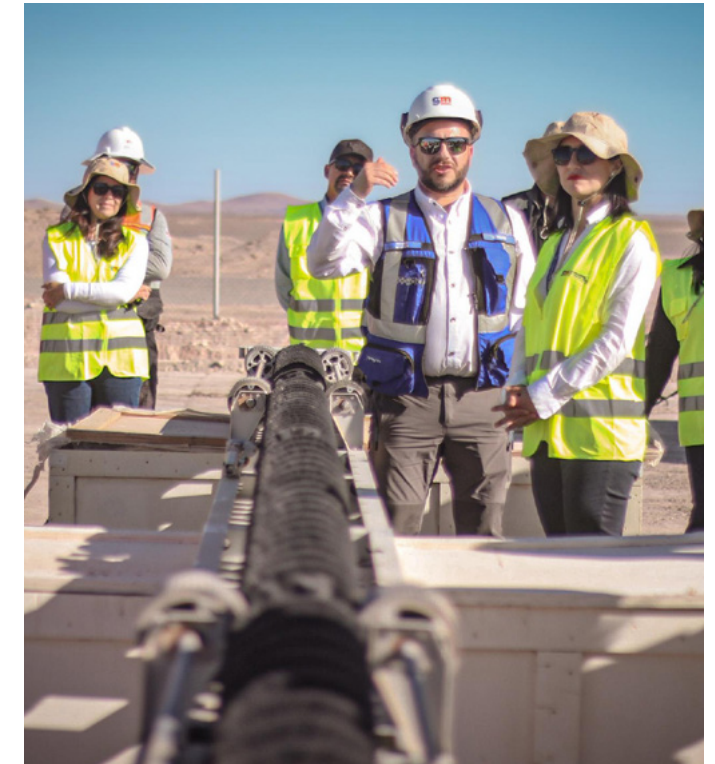
Proyecto CEME1

Ad portas del término del proceso de construcción del proyecto CEME1, 2023 fue un año en donde se fortalecieron los vínculos de colaboración y confianza entre nuestro equipo, las autoridades locales y actores de la Comunidad de María Elena; el diálogo permanente, la integración a las actividades comunitarias y el aporte en el desarrollo de iniciativas de desarrollo local fueron el mecanismo que permitió robustecer nuestro vínculo con la comunidad local. Durante este periodo realizamos las siguientes iniciativas:

Conversatorio sobre desafíos sociales y desarrollo sostenible:

Buscando promover la generación de espacios de diálogo y articulación social en torno a las energías renovables y el desarrollo sostenible de la comuna de María Elena, esta iniciativa contempló un programa de tres actividades. En primer lugar, la conferencia “Desafíos sociales para el desarrollo sostenible, una mirada desde la generación de energías renovables”, que contó con las exposiciones de Diego Hollweck, Gerente General Generadora Metropolitana, Claudio Seebach, Presidente ejecutivo Generadoras de Chile, Dafne Pino, SEREMI energía Antofagasta y Omar Norambuena, Alcalde IMME. Junto con lo anterior, realizamos dos jornadas abiertas a las instalaciones de CEME1, una visita con autoridades locales, regionales y de nivel central, y la segunda instancia en donde asistió una delegación de representantes del Liceo Técnico Profesional Científico Humanista de María Elena.

Estas actividades permitieron generar un espacio de acercamiento entre la comunidad y la industria energética renovable, sensibilizando a las y los asistentes respecto a los aspectos técnicos, ambientales, regulatorios y de vinculación social de nuestra gestión. Además, en las actividades permitimos abordar y resolver consultas que aportaron a desmitificar aspectos del sistema fotovoltaico de CEME1, los parques solares y las energías renovables en general.



Sonrisas con energía:

Esta iniciativa tiene como propósito mejorar la salud bucal de niños y niñas en etapa preescolar y escolar pertenecientes a comunidades educativas en los territorios donde operamos, iniciativa que se ejecuta en María Elena desde el año 2021. Durante 2023, realizamos una serie de operativos en coordinación con la Escuela D-133 Arturo Pérez Canto y el equipo de odontología del Centro de Salud Familiar (CESFAM) de María Elena, que **lograron la realización de más de 1.350 prestaciones odontológicas a 142 niñas y niños de pre kínder, kínder y primero básico, cuyos padres, tutores y apoderados también recibieron capacitación personalizada respecto a los cuidados de la salud bucal**, en las cuatro etapas en las que la iniciativa se ejecutó entre julio y diciembre de dicho año.

Actualización del Catálogo de Proveedores Locales de María Elena y Quillagua:

Con el propósito de promover la contratación de servicios de empresas y emprendimientos locales, realizamos la actualización del primer Catálogo de Proveedores de María Elena y Quillagua. A partir de este ejercicio, se logró la actualización referente al panorama del ecosistema de negocios de la comuna, mediante la participación de más de 70 negocios en el instrumento de difusión.

Habilitación Sala Multisensorial Fundación Pampina vida salitrera:

A través del Centro de Estimulación Semillita, Fundación Pampina Vida Salitrera ofrece prestaciones profesionales del área de la salud, educación e integración de manera gratuita a infantes residentes de María Elena con trastorno del espectro autista (TEA), trastornos del lenguaje, hiperactividad y síndrome de down. Las prestaciones contemplan el despliegue de un equipo profesional integral que abarca psicopedagogía, consultoría neurológica, psicología, fonoaudiología, terapia ocupacional, kinesiología, educación física y trabajo social.

Conscientes de la relevancia de este aporte a la Comuna de María Elena, esta iniciativa **contempló la construcción de un área de sombreadero y habilitación de mobiliario para el funcionamiento de una sala multisensorial en el centro. Con esto, se dotó de mejores herramientas al equipo profesional del centro, permitiendo que los niños y niñas beneficiarios puedan interactuar con su entorno a través de la estimulación de sus sentidos, movilidad sensorial, integración e interacción con el entorno y gestión de la energía mediante juegos lúdicos en un espacio terapéutico.**

Programa de capacitación Licencia Clase B Mujeres Jefas de Hogar:

Iniciativa articulada por la Oficina Municipal de Integración Laboral de María Elena y Sence Antofagasta que contempló un programa de capacitación para un grupo de 100 mujeres jefas de hogar residentes en María Elena, mediante el financiamiento por parte de actores privados con presencia en María Elena. El programa permitió que el grupo de jefas de hogar lograran obtener por primera vez su licencia clase B y junto a ello se proyecta que puedan acceder a mejores oportunidades de inserción e integración al mercado laboral formal.



Donación conmemoración Aniversario N° 96 Cambio de Nombre Comuna de María Elena:

En la línea de fomento del patrimonio y turismo, nuestro equipo aportó al Aniversario N°96 del cambio de nombre de Coya Norte, que en 1927 fue bautizada como María Elena. El programa contempló actividades culturales, artísticas y recreativas, como ceremonias, representaciones y show artístico, incluyendo al Ballet Folclórico Chileno (BAFOCHI), que realizó una especial presentación sobre la identidad pampeana. Además, aportamos con la elaboración de placas identificatorias de los salones del Museo del Salitre, los cuales fueron bautizados con referencias a la historia y tradición pampina de la comuna.



www.generadora.cl

[Linkedin](#)