

Reporte de sostenibilidad 2024



Índice

01 GM EN UNA MIRADA

PG. 12

- 13 Presentación de la compañía
- 14 Nuestra historia
- 18 Grupos de interés
- 20 Desempeño financiero
- 21 Clientes en 2024

02 PERSPECTIVA DEL FUTURO

PG. 21

- 23 Estrategia de Sostenibilidad Corporativa 2023 – 2025
- 25 Estrategia de crecimiento
- 26 Mantenimiento mayor de Central Nueva Renca
- 29 Inauguración de CEME1

03 LA OPERACIÓN

PG. 30

- 31 Principales actividades y operaciones
- 35 Salud y seguridad laboral
- 38 Cadena de suministro
- 40 Energía baja en emisiones y gestión ambiental
 - Gestión energética
 - Gestión de emisiones
 - Gestión de residuos
 - Gestión del agua

04 RESPONSABILIDAD SOCIAL

PG. 44

- 45 Estrategia de Relacionamento Comunitario
- 46 Membresías y asociaciones
- 47 Resultados de alianzas territoriales en 2024

05 LAS PERSONAS

PG. 56

- 57 Equipo GM
- 63 Desarrollo organizacional
- 69 Relaciones laborales
- 70 Innovación y desarrollo

06 GOBIERNO CORPORATIVO

PG. 72

- 73 Estructura organizacional
- 76 Políticas y prácticas de gobierno corporativo
- 80 Gestión de riesgos

07 ACERCA DE ESTE REPORTE

PG. 83

- 84 Alcance y metodología
- 85 Proceso de materialidad
- 87 Índice de indicadores de sostenibilidad

08 ANEXOS

PG. 91

- 92 Indicadores económicos
- 93 Indicadores ambientales
- 96 Glosario



Focos de acción

Proveemos soluciones energéticas para mejorar la calidad de vida de las personas.



SEGURIDAD

- La seguridad es el foco en todo lo que hacemos, porque las personas están al centro de nuestro negocio.
- La seguridad y bienestar integral de quienes forman parte de nuestra organización y nuestros contratistas es una prioridad, porque creemos que solo en entornos seguros y saludables se puede crecer y aportar con sentido.



INNOVACIÓN

- La búsqueda constante de nuevas soluciones nos define, está en nuestro ADN.
- Innovamos con propósito, adoptando nuevas ideas y anticipando tendencias para liderar con soluciones cada vez más sostenibles y alineadas con los desafíos actuales del sector energético.
- Implementamos procesos únicos y eficientes, mientras cultivamos una cultura organizacional adaptable, que promueve enfoques creativos para lograr la excelencia en todas las soluciones entregadas.





COLABORACIÓN

- Entendemos el valor y aporte de cada equipo y cómo su trabajo impulsa nuestra contribución al sector energético de Chile.
- Nuestros equipos son inclusivos y diversos. Valoramos distintas miradas y nos enfocamos en cumplir objetivos en común.



SOSTENIBILIDAD

- Somos conscientes y cuidamos del impacto que nuestro negocio tiene en las personas, en el entorno y en el medio ambiente.
- Buscamos construir robustas relaciones de largo plazo con nuestros grupos de interés, para asegurarnos de que la permanencia en el tiempo de nuestro negocio genere valor, facilite la instalación de capacidades y aporte al desarrollo sostenible.



EXCELENCIA

- La calidad y el rigor es un sello que marca todo lo que hacemos, porque sabemos la importancia que tiene nuestro aporte en la energía que mueve a Chile.
- Impulsamos el desarrollo profesional de nuestros equipos para asegurar servicios que superen los estándares y generen valor.

(IP-01, IP-07, IP-11, IP-12, IP-15)

Síntesis del año

1

Innovación



+15 proyectos de innovación

presentados por colaboradores: Esta es una de las razones por las que el Ranking C³ de Creatividad e Innovación 2024 entregó una distinción especial a GM por ser una empresa líder en cultura innovadora, que fomenta la colaboración y la excelencia en la gestión de la innovación

Iniciamos 23 proyectos de transformación digital

De ellos, 12 fueron cerrados dentro del mismo año con un VAN a tres años esperado de USD 307 mil

Electrificamos nuestra flota de vehículos

Realidad Virtual

Implementamos el primer proyecto de realidad virtual para inducción corporativa, con foco en el rol de operador en terreno, equipamiento y protocolos de seguridad



2

Seguridad

0
Accidentes
Laborales



2.500
participaron en charlas
y capacitaciones
en materia de salud
y seguridad:

Además del equipo de GM, participó personal de las 55 empresas involucradas en el proceso de mantenimiento mayor de Central Nueva Renca



3

Colaboración

192
colaboradores
y colaboradoras

trabajaron en conjunto para
generar nuestra energía



Impulsamos
la diversidad

20,8%

de dotación
femenina

40%

de mujeres en
cargos de jefatura

3

mujeres en cargos
de gerencia

Invertimos

USD
930.000

en los territorios
aledaños a nuestras
centrales y proyectos



4

Sostenibilidad

Elaboramos nuestra primera

Política de Gestión de Riesgos y Cambio Climático

Nuestra operación redujo el consumo de agua:

1.636 MI consumidos en 2024 **VS.** 1.727 MI consumidos en 2023

El 20% de la energía que producimos fue de fuentes renovable

Así contribuimos con la meta de Chile de lograr emisiones netas cero para 2050

- 3.314 GWh de consumo absoluto de energía
- 728.098 Ton CO2e de emisiones GEI

Valorizamos el 13,7% de los residuos que generamos



5

Excelencia

Finalizamos la construcción de la

central solar más grande de Chile, con la más alta tecnología

3.056 GWH vendidos

GAS NATURAL RECIBIDO (MMBTU¹)

GNL 5.966.272
GNA 5.006.263

1. Millones de BTU (British Thermal Unit, por su sigla en inglés). Es una unidad de medida de energía. Este y otros términos se detallan en un glosario en la página 96 de este reporte

11.229 horas de capacitación





DIEGO HOLLWECK
Gerente General

(GRI 2-22)

Mensaje a la sociedad

Con gran satisfacción presentamos el Reporte de Sostenibilidad del año 2024 de Generadora Metropolitana. Este documento refleja nuestro compromiso continuo con la transparencia y con entregar información clara, accesible y relevante sobre el desempeño de nuestra compañía, en línea con nuestra contribución activa a la transición energética de Chile.

Porque creemos en soluciones energéticas seguras, eficientes y sostenibles, el año 2024 fue un período clave para nuestra evolución como compañía. Uno de los hitos más relevantes fue la inauguración de CEME1, el parque fotovoltaico más grande de Chile, ubicado en la región de Antofagasta. Con 480 MWp de capacidad instalada y más de 882 mil paneles solares, CEME1 no solo refuerza nuestro compromiso con el desarrollo de energías limpias, sino que también representa un paso significativo hacia una matriz más diversificada y resiliente. La puesta en marcha de esta central nos permitirá abastecer a más de 500 mil hogares con energía renovable, demostrando el impacto concreto que queremos generar como empresa.

En paralelo, llevamos adelante un proceso de alta complejidad técnica: la mantención mayor de Central Nueva Renca, que se ejecuta cada diez años y que este 2024 requirió más de dos años de planificación. Este trabajo, que se extendió por 103 días, involucró a 55 empresas contratistas y más de 800 trabajadores, sin registrar accidentes y con una gestión ejemplar en materia de seguridad, eficiencia y sostenibilidad. Gracias a este esfuerzo, logramos

En Generadora Metropolitana estamos plenamente comprometidos con el desarrollo de una matriz energética más limpia, baja en emisiones y resiliente.

renovar los estándares operativos de una de nuestras principales centrales, reforzando su desempeño para los próximos años.

Estos avances son el resultado del trabajo conjunto de nuestros equipos, comunidades vecinas, aliados estratégicos y accionistas, quienes han hecho posible que sigamos creciendo de manera sostenible, con innovación y con una mirada clara hacia el futuro.

En Generadora Metropolitana estamos plenamente comprometidos con el desarrollo de una matriz energética más limpia, baja en emisiones y resiliente. Actualmente contamos con un portafolio de nuevos proyectos que esperamos desarrollar en el corto plazo, lo que contribuirá a fortalecer la seguridad y estabilidad del sistema eléctrico nacional.

Reconocemos que nuestra responsabilidad va más allá de generar energía. Queremos contribuir activamente al desarrollo del país, al bienestar de las personas y a una transición energética justa y segura. Seguiremos trabajando con determinación para alcanzar ese objetivo.





ALEJANDRA ACUÑA
Gerenta de Sostenibilidad

(GRI 2-22)

Mensaje a la sociedad

Durante 2024 reafirmamos nuestro compromiso con una sostenibilidad que se vive en lo cotidiano: en nuestras operaciones, en el vínculo con las comunidades y en la gestión ambiental responsable. Cada uno de los avances alcanzados este año representa un paso más en la transición energética del país, en el fortalecimiento del desarrollo local y en la reducción del impacto de nuestras actividades. Por tercer año consecutivo, damos cuenta de estos resultados en nuestro Reporte de Sostenibilidad, con una mirada transparente y de largo plazo.

El cuidado del entorno y la acción climática son parte central de nuestra gestión. Este año redujimos en más de 35% nuestra huella de carbono respecto a 2023, avanzando en nuestra meta de aportar a una matriz más limpia. En esta línea, el 47% de la energía que utilizamos provino de fuentes renovables, reflejo del avance sostenido de nuestra estrategia.

Además, fuimos parte activa del Sistema de Compensación de Emisiones, destacando el caso de nuestra Central Los Vientos, que logró compensar un 17% de sus emisiones mediante iniciativas sostenibles.

Respecto de nuestro trabajo con la sociedad, mantenemos la convicción de que los vínculos con las comunidades donde estamos presentes se construyen con diálogo, colaboración y visión de futuro. En 2024 invertimos más de USD930 mil en proyectos sociales en Renca, María Elena, Llay-Llay y Cabrero, abordando desafíos en educación, calidad de vida, medioambiente e identidad local.

Este año redujimos en más de 35% nuestra huella de carbono respecto a 2023, avanzando en nuestra meta de aportar a una matriz más limpia

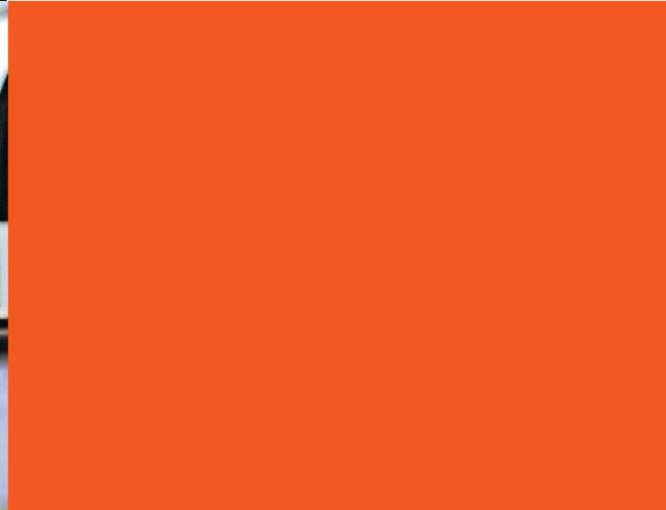
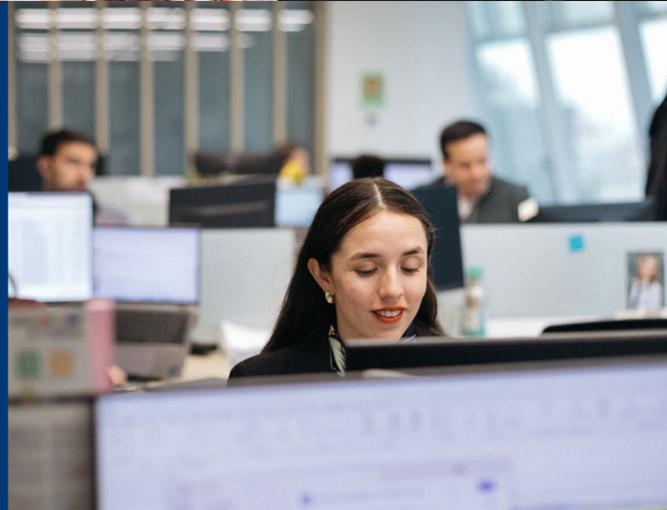
Programas como Energía de Mujer, Sonrisas con Energía, la Despensa Social en Renca y nuestras alianzas territoriales son ejemplos concretos del compromiso de Generadora Metropolitana con el bienestar y fortalecimiento de las capacidades locales.

Finalmente, nada de esto sería posible sin el compromiso de las personas que componen GM. Cada hito alcanzado en sostenibilidad ambiental o comunitaria es también reflejo de una cultura organizacional movilizadora por un propósito común.

En 2024, Generadora Metropolitana fue reconocida por su cultura organizacional y compromiso con el desarrollo profesional. Obtuvimos el 5to lugar en el ranking Great Place to Work para empresas con menos de 250 colaboradores; fuimos destacados como la 4ta mejor empresa para que trabajen mujeres en Chile; y alcanzamos el 1er lugar en el ranking Best Internship Experiences (BIE) de FirstJob, como la mejor empresa para realizar prácticas profesionales entre más de 100 postulantes.



GM en una mirada



(GRI 2-1, GRI 2-6, IP-01)

GM en una mirada

Generadora Metropolitana² (“GM”) es una empresa chilena, de propiedad de los grupos EDF Chile Holdings SpA, subsidiaria de Électricité de France y del grupo empresarial chileno AME, perteneciente al mercado eléctrico, subsector de generación de energía.

Su negocio principal es entregar soluciones energéticas, con una capacidad instalada en Chile de 1.067 MW, a través de cuatro centrales de generación ubicadas en puntos estratégicos del Sistema Eléctrico Nacional.

Somos parte de la transformación energética del país y buscamos las mejores soluciones para contribuir a la calidad de vida de las personas.

2. Al decir Generadora Metropolitana (GM) se incluye a las siguientes sociedades: GM Holdings, Generadora Metropolitana Spa, GM Renewables SpA, CEME1 SpA, GM Developments SpA y GM Energy SpA.

Actualmente, contamos con operaciones en la Región Metropolitana a través de Nueva Renca, en la Región de Valparaíso, con Central Los Vientos, en la Región del Biobío con Central Santa Lidia y también en la Región de Antofagasta, con nuestra primera central solar, CEME1, en María Elena.

Durante estos siete años de GM, hemos construido una marca caracterizada por la excelencia y sostenibilidad, tanto en lo que producimos como en nuestra manera de operar. Hemos implementado procesos únicos y eficientes, y cultivado una cultura organizacional centrada en las personas y en la colaboración de nuestros equipos, quienes promueven la innovación y la excelencia en las soluciones que entregamos.

En este reporte se refleja el compromiso de la compañía con el impulso de la transformación energética del país y con la búsqueda de las mejores soluciones para contribuir, al mismo tiempo, a la calidad de vida de las personas. Aquí presentamos, con transparencia, la gestión del trabajo realizado durante el año 2024: un trabajo sostenido por una cultura organizacional ética, colaborativa y orientada a generar un impacto positivo en la sostenibilidad y el desarrollo del país, a partir de la transición y seguridad energética.

REGIÓN DE ANTOFAGASTA

411 MW_{AC}

CEME1 LA CENTRAL SOLAR MÁS GRANDE DE CHILE



REGIÓN DE VALPARAÍSO

135 MW

CENTRAL LOS VIENTOS

REGIÓN METROPOLITANA

379 MW

CENTRAL NUEVA RENCA



REGIÓN DEL BIOBÍO

142 MW

CENTRAL SANTA LIDIA



Nuestra historia



2024

ENERO

- Realizamos una auditoría de diagnóstico de la ISO 50.001 sobre Gestión de la Energía, en el marco de la Ley N°21.305 de Eficiencia Energética. Como una forma de anticiparnos a los posibles escenarios que pudieran considerar a la Central Nueva Renca como Consumidor con Capacidad de Gestión de Energía (CCGE), realizamos un diagnóstico del Sistema de Gestión, para detectar las brechas ante una posible implementación de la Norma ISO 50.001.



FEBRERO

- Desarrollamos e impulsamos la Campaña 1+1 para apoyar a las familias afectadas por incendios en la Región de Valparaíso:

\$ 4.320.000 recaudados + 216 cajas de artículos de higiene para adultos y niños y 1.800 litros de agua entregados + donamos equipamiento de seguridad a los bomberos de Llay-Llay y kits de iluminación de emergencia para Quilpué y Viña del Mar.



MARZO

- Inició la puesta en servicio del proyecto solar CEME1, el parque fotovoltaico más grande de Chile, ubicado en la comuna de María Elena, en la Región de Antofagasta:

480 MW_{AC} de capacidad instalada, mediante la operación de más de 882.000 paneles fotovoltaicos, estimando generar energía para más de 500 mil hogares.
- Organizamos el primer encuentro internacional Usuarios de Turbinas - Cono Sur en Chile. Con la participación de representantes de grandes empresas de la industria, durante tres días intercambiamos conocimientos y vislumbramos el futuro de la industria energética.

ABRIL

- Obtuvimos el 5° lugar del ranking *Great Place to Work* para empresas que tienen menos de 250 colaboradores y colaboradoras. Es el cuarto año que estamos en el top 10 de ranking.

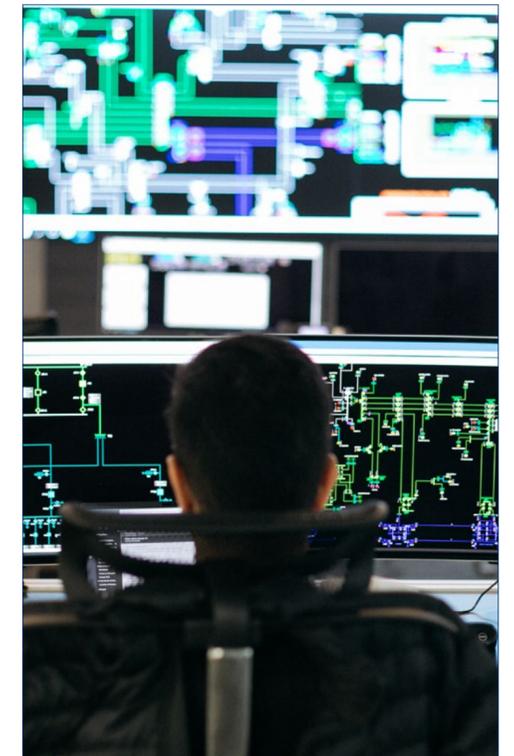


MAYO

- Realizamos una auditoría de recertificación para ISO 14.001 sobre Gestión del Medio Ambiente (MA) y la ISO 45.001 sobre Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SST). Participamos en una auditoría externa realizada por la casa certificadora Bureau Veritas. No se identificaron observaciones ni incumplimientos respecto de las normas ISO auditadas y se recomendó la recertificación del Sistema de Gestión para el proceso de Generación Eléctrica en base a gas y/o diésel.
- Junto a Vías Chile y Red de Alimentos inauguramos la primera Despensa Social en la comuna de Renca. Es la tercera despensa en la Región Metropolitana, que se suma a las que operan en San Bernardo y Puente Alto, en beneficio de 2.500 personas mayores a quienes entregaremos alimentos y productos de primera necesidad.

JUNIO

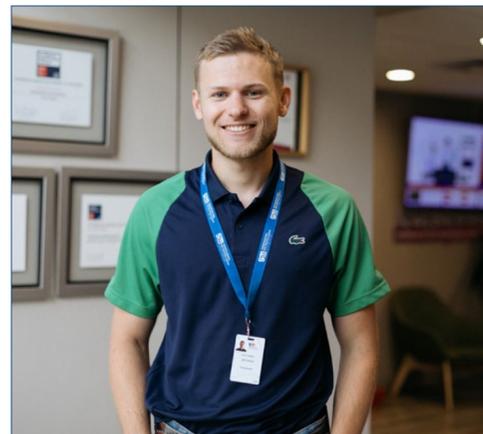
- Inauguramos nuestro renovado Centro de Operaciones en Complejo Renca para controlar el funcionamiento de nuestras centrales CEME1, Los Vientos, Santa Lidia, Nueva Renca y también las de clientes externos como Santiago Solar.



2024

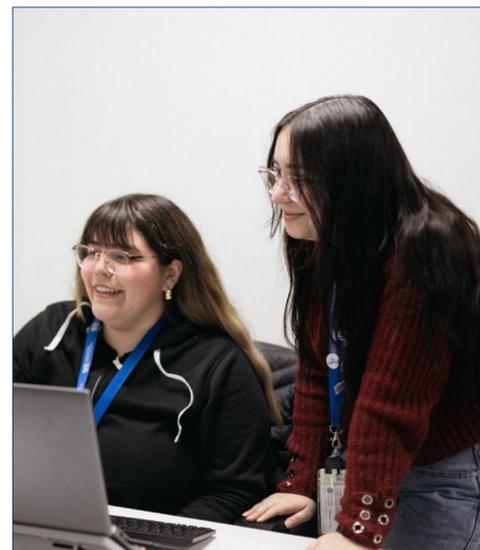
JULIO

- Iniciamos la operación comercial y realizamos un evento de inauguración de CEME1, con la participación de autoridades, nuestros accionistas, representantes de la comunidad de María Elena y nuestros colaboradores y colaboradoras
- Recibimos el galardón a la mejor empresa para que los y las jóvenes promesas realicen su práctica profesional, en el ranking *Best Internship Experiences* de *FirstJob*, que destaca a las empresas con excelente gestión de prácticas profesionales. Este año postularon 105 compañías y GM obtuvo el primer lugar en el país.



AGOSTO

- GM fue incluida en el listado de empresas consideradas como Consumidor con Capacidad de Gestión de Energía (CCGE).
- Fuimos reconocidos como la 4° mejor empresa para que trabajen mujeres, según el ranking *Great Place to Work*. Es la segunda vez que la empresa entra en esta medición específicamente sobre género, posicionándose tres lugares más arriba que el año anterior.



SEPTIEMBRE

- En Central Nueva Renca se realiza una parada de planta programada, como parte de un proceso rutinario de mantenimiento mayor. Este trabajo requirió dos años de preparación y sucede cada 10 años, aproximadamente. Esta vez nos permitió optimizar nuestra operación para los próximos años, asegurando los más altos estándares de eficiencia y seguridad. Fueron 103 días de mantención, con 570 mil horas humanas, USD 33 millones invertidos, 55 empresas involucradas, 425 toneladas de residuos reciclados, 20 izajes críticos y cero accidentes.
- GM organiza el primer seminario de prevención de riesgos de la industria energética. Más de 60 asistentes de 18 empresas llegaron de Chile, Perú y Colombia al Centro de Innovación UC para compartir conocimientos y herramientas prácticas para identificar, evaluar y mitigar riesgos.

OCTUBRE

- Fuimos presentadores oficiales de un importante seminario del sector energético: el Summit de Transformación Energética, donde abordamos los desafíos que enfrenta la industria y explorar cómo avanzar hacia una matriz energética más limpia.
- En el marco del cierre financiero del llamado "PEC III" (o Ley de Precios Estabilizados de la energía), nuestro equipo legal y financiero se reunió con el Banco Interamericano del Desarrollo (BID) y autoridades del Gobierno para formalizar la venta de los saldos impagos y de las reliquidaciones atrasadas.

NOVIEMBRE

- Recibimos una distinción especial en el Ranking C³ de Creatividad e Innovación 2024, elaborado por Brinca, la Universidad Adolfo Ibáñez y Fundación Chile, por ser una empresa líder en cultura innovadora, que fomenta la colaboración y la excelencia en la gestión de la innovación.



DICIEMBRE

- Logramos la extensión de vida útil de Central Los Vientos hasta 2040, luego de que el SEA Regional Valparaíso emitió un Informe Consolidado de Evaluación (ICE) favorable.
- CEME1 logró su *substantial completion*. Es decir, alcanzó todos los requisitos necesarios para una puesta en marcha y operación segura para conectarse a la red eléctrica nacional. Todas las pruebas, manuales y planos fueron entregados al Coordinador Eléctrico Nacional y la planta comenzó a ser operada al 100% por nuestra Gerencia de Operaciones.



(GRI 2-29)

Grupos de interés



En los siete años de gestión de la compañía hemos logrado identificar y considerar a nuestros grupos de interés en todas las decisiones importantes. Nuestro desarrollo está influenciado por ellos y, a su vez, nuestras acciones impactan su desarrollo. Creemos que es clave mantener relaciones que generen valor mutuo y, por eso, consideramos sus opiniones al gestionar cambios, fomentando la confianza a largo plazo con una comunicación clara y transparente.

Como parte de nuestra Estrategia de Sostenibilidad Corporativa, hemos fortalecido nuestras relaciones con los grupos de interés y, por lo mismo, hemos establecido una herramienta de gestión para que la comunicación sea transparente y actualizada.

GOBIERNO CENTRAL Y REGULADORES

Entidades cuyas políticas y regulaciones guían nuestro negocio.

👤 SUBGRUPO

Gobiernos y reguladores nacionales, regionales y locales que definen el marco dentro del cual operamos.

🔗 CANALES

- Contacto cercano con organismos relacionados. Interacción con gobierno y reguladores dentro de sus mecanismos de relacionamiento, en el marco de la Ley N° 20.730, que regula el lobby y las gestiones que representen intereses particulares ante autoridades y funcionarios.

PROVEEDORES

Quienes nos permiten llevar a cabo nuestras operaciones y conforman nuestra cadena de valor.

👤 SUBGRUPO

Proveedores de combustible y energía, proveedores de equipamiento y materiales, contratistas permanentes (aseo, tratamiento de residuos, alimentación, transporte, seguridad, entre otros) y proveedores de servicios esporádicos (asesoría de expertos tributarios, del mercado eléctrico, ingeniería y construcción (EPC), etc).

🔗 CANALES

- Reuniones periódicas entre nuestros equipos y proveedores.
- Invitación a licitaciones.

COMUNIDAD FINANCIERA

Actores que apoyan con recursos financieros para poner en marcha nuestras operaciones.

👤 SUBGRUPO

Inversionistas, accionistas y bancos.

🔗 CANALES

- Reuniones periódicas con inversionistas y reporte de resultados financieros.

DIRECTORES

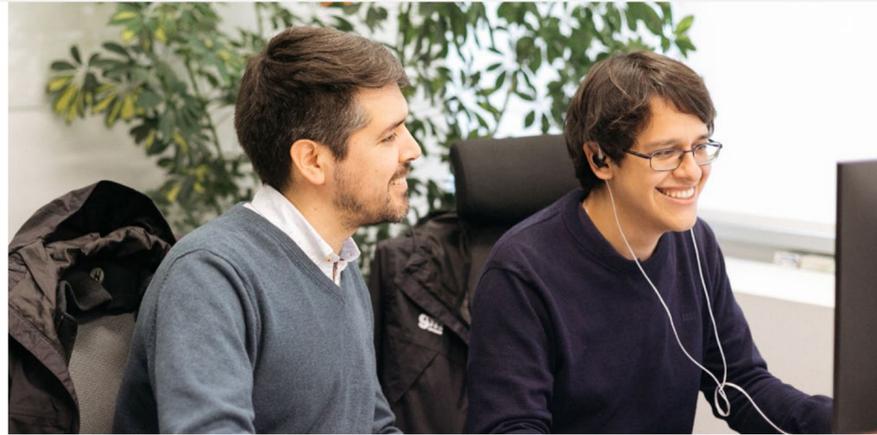
Personas que confían en nuestro trabajo y dirigen nuestro actuar.

👤 SUBGRUPO

Directorio de GM.

🔗 CANALES

- 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.

👥 SUBGRUPO

Clientes libres y empresas distribuidoras.

🔗 CANALES

- Contacto regular en reuniones y visitas a instalaciones.

COMUNIDADES

Aquellas localidades cercanas a nuestras centrales y proyectos, a quienes procuramos transmitir el compromiso que tiene GM con la transparencia e integridad en el desarrollo de nuestras actividades.

👥 SUBGRUPO

Organizaciones de la sociedad civil, pymes locales y dueños de terrenos.

🔗 CANALES

- Reuniones de trabajo, programas sociales y alianza con organizaciones.
- Convenios de inversión.

GREMIOS Y ASOCIACIONES

Entidades con quienes nos interesa compartir y desarrollar estándares y prácticas de la industria eléctrica y de los mercados.

👥 SUBGRUPO

Generadoras de Chile, Asociación de Empresas de Gas Natural (AGN), Amcham Chile, World Energy Council Chile y el Consejo Internacional de Grandes Redes Eléctricas (CIGRE).

🔗 CANALES

- Asistencia a sesiones y participación en comités y directorios.

INSTITUCIONES DEL TERRITORIO Y ONG

Organismos que nos permiten conocer diferentes aspectos y factores para desarrollar una mejor gestión.

👥 SUBGRUPO

Fundaciones y corporaciones, instituciones escolares, instituciones de orden y seguridad.

🔗 CANALES

- E-mail y reuniones presenciales.

COLABORADORES/AS

Son el corazón de GM. Un equipo comprometido que hace posible el éxito de la empresa con compromiso y profesionalismo, con talentos que queremos cuidar y promover.

👥 SUBGRUPO

Colaboradores, colaboradoras y sindicatos.

🔗 CANALES

- Comunicados, reuniones y eventos presenciales, pantallas interactivas, intranet, reuniones con sindicatos, visitas a terreno y encuesta de clima.

MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Nos permiten ampliar el alcance de divulgación de nuestras prácticas y la información que generamos, además de posicionar temas relevantes y construir opiniones en asuntos de interés para la industria y el país. También cumplen un rol clave para mantenernos actualizados con lo que ocurre en el entorno.

👥 SUBGRUPO

Prensa local y nacional.

🔗 CANALES

- Comunicados, entrevistas y contacto uno a uno.

(GRI 201-1, GRI 201-4)

Desempeño financiero

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 todas las sociedades de GM.

Durante 2024, GM recibió beneficios tributarios por un total de USD 88.084 correspondientes a créditos fiscales. Estos créditos se originaron en gastos de capacitación realizados a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), debidamente respaldados con los certificados emitidos por dicho organismo.

VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO [MUSD]	2023	2024
Valor económico generado (VEG)	790,48	701,87
Valor económico distribuido (VED)	-741,73	-604,14
Valor económico retenido (VER)	48,75	97,73

Nota: para más detalles sobre indicadores económicos del año 2024, revisar la página 91 de los anexos de este documento.



(GRI 2-6, IP-07, IP-13, IP-15, IP-16, IP-18)

Clientes en 2024

En Chile, el mercado eléctrico está compuesto por dos tipos de clientes: regulados y libres. Un cliente es considerado regulado si su potencia contratada es menor o igual a 5.000 kW. Si es mayor, se considera cliente libre y puede proveerse de electricidad de otras formas, como la autogeneración o el suministro directo desde empresas generadoras. Si tiene una potencia conectada entre 500 kW y 5.000 kW, puede elegir si adscribirse al régimen libre o regulado.

En GM mantenemos contratos con estos dos tipos de clientes. En 2014, tuvimos 23 clientes regulados y uno libre (cuyo contrato terminó en noviembre). Entre los regulados están, principalmente, empresas de distribución eléctrica, a través de contratos de suministro de energía vigentes hasta el año 2033. Las empresas de distribución que sirven a GM están ubicadas desde Taltal hasta Chiloé. Por su parte, el contrato de suministro con el cliente libre corresponde a una empresa minera ubicada en la región de Coquimbo.

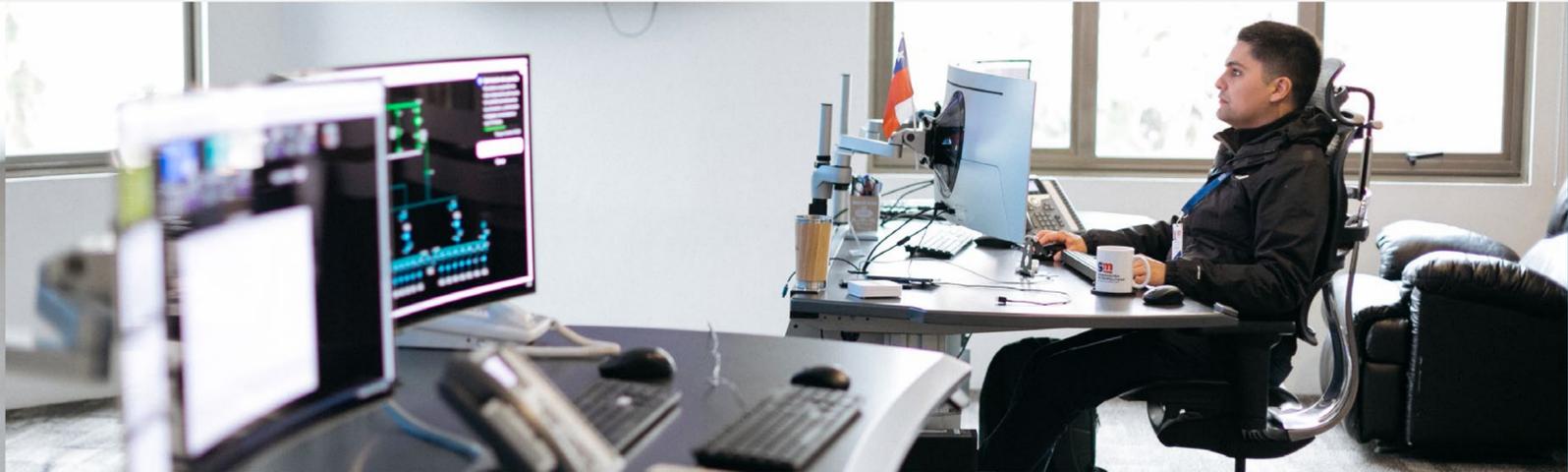
Durante el año, la venta total de energía fue de 3.056 GWh, lo que significó un aumento del 13% en comparación a 2023.

VENTAS DE ENERGÍA POR TIPO DE CLIENTE [MWH]	2023	2024
Empresas distribuidoras (clientes regulados)	2.693.264	3.042.325
Clientes libres	12.556	13.531
Total energía vendida	2.705.820	3.055.856

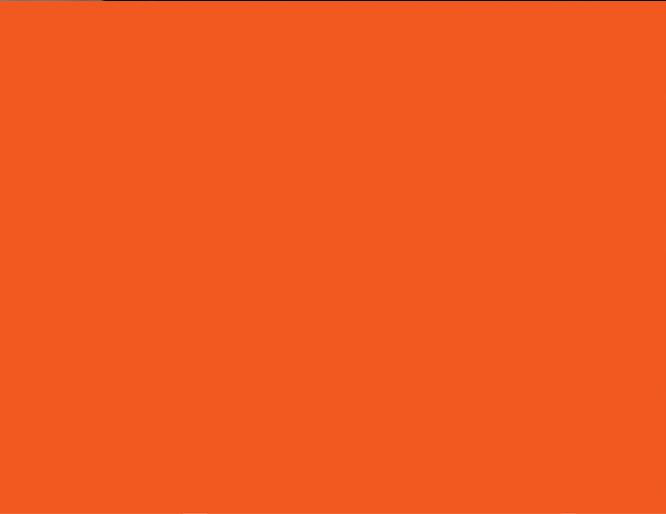
VENTAS DE POTENCIA POR TIPO DE CLIENTE [MWH]	2023	2024
Empresas distribuidoras (clientes regulados)	5.843	6.713
Clientes libres	21	17
Total energía vendida	5.864	6.730

Nota: Para construir esta tabla se sumaron las ventas mensuales de potencia para todos los clientes.





Perspectiva del futuro



Trabajamos para que Chile pueda tener una transición segura a un futuro más sostenible.



Estrategia de Sostenibilidad Corporativa 2023-2025

PILAR 1
GOBIERNO CORPORATIVO Y TRANSPARENCIA

PILAR 2
ENERGÍA BAJA EN EMISIONES Y GESTIÓN AMBIENTAL

PILAR 3
CAPITAL HUMANO Y SALUD Y SEGURIDAD

PILAR 4
CONTRIBUCIÓN A LA SOCIEDAD

En GM estamos generando energía mediante procesos que implican cambios reales en favor del desarrollo sostenible y el bienestar de las comunidades. Para esto diseñamos una Estrategia de Sostenibilidad a un plazo de tres años, la cual cumplió su segundo año de implementación en 2024, permitiéndonos crear y desarrollar soluciones sostenibles para el sector energético. Nuestra Estrategia de Sostenibilidad Corporativa 2023 - 2025 representa las líneas estratégicas de actuación de GM y se divide en cuatro pilares, interconectados entre sí con el propósito de la compañía.

Cada pilar tiene objetivos estratégicos y una serie de metas asociadas a KPIs que cumplen con la función de monitorear la estrategia. Para definirlos, se procedió a traducir el propósito organizacional en categorías de alto nivel que orienten y concentren los esfuerzos en la gestión de los temas materiales de GM. Estos fueron clasificados según las dimensiones de gobernanza (pilar 1), social (pilares 2 y 4) y ambiental (pilar 3), asegurando así una alineación coherente con las prioridades estratégicas de la compañía.

Para asegurar el cumplimiento de los objetivos de la Estrategia de Sostenibilidad, que a su vez están asociados a cada pilar, hemos desarrollado un plan de acción detallado y una hoja de ruta que nos ha permitido avanzar de manera efectiva. El plan de acción fue distribuido a diferentes gerencias asignadas por el Comité de Gerentes, quienes desarrollaron las iniciativas necesarias para cumplir con las metas, incluyendo el tiempo estimado de duración y los KPI de seguimiento o hitos de realización. Por otra parte, la hoja de ruta se construyó a partir de las iniciativas identificadas en el plan de acción y fue marcando diferentes hitos en fechas estimadas.

Al 31 de diciembre de 2024, se registraron avances significativos en la Estrategia de Sostenibilidad Corporativa 2023-2025, alcanzando un 81,8% de cumplimiento. A continuación, se detallan los logros en cada pilar:

PILAR 1

- Aprobación del Esquema de Incentivos asociados a la implementación de sostenibilidad en el Comité de Remuneraciones dentro del año 2024 (objetivos por gerente que son considerados en el cálculo del bono anual de desempeño).
- Presentación de la nueva propuesta de beneficios a nuestros colaboradores, correspondiente al año 2024.
- Establecimiento de la medición de recepción de nuestras actividades comunitarias, a través de una encuesta de salida, con nuevos mecanismos de medición de impacto proyectados para 2025.
- Incorporación de una nueva meta al año 2027: la de establecer una Estrategia de Medición del Impacto y Vinculación del 100% de los proyectos de gestión comunitaria.
- Instancias de relacionamiento impulsadas por la Gerencia de Personas (con participación del 100% de los colaboradores), para presentar la Estrategia de Sostenibilidad.
- Establecimiento del Plan de Prevención del Delito GM, lo que incluyó la capacitación del Directorio, del 100% de los Gerentes y de un 96% de la organización en sus implicancias, alcances y herramientas de gestión.
- Implementación de un canal de denuncias que refuerza nuestro compromiso con la transparencia y la ética, así como el desarrollo de un mapeo de brechas que nos ha permitido identificar áreas de mejora y establecer planes de acción concretos. Asimismo, hemos actualizado nuestro Modelo de Prevención de Delitos (MPD), adecuándolo a las últimas exigencias normativas y mejores prácticas del sector, fortaleciendo así nuestro sistema de cumplimiento y gestión de riesgos.

PILAR 2

- Mantención del compromiso con la transición hacia una energía más limpia y participación en el Sistema de Compensación de Emisiones (SCE) del Impuesto Verde en Chile.
- La central Los Vientos compensó 10.000 toneladas de CO₂ de las 60.586 emitidas, logrando un 17% de compensación en 2024. Este esfuerzo es parte de una estrategia más amplia para mitigar el cambio climático y promover un desarrollo sostenible.
- El SCE permitió la compensación de emisiones mediante certificados de proyectos de generación renovable y otras iniciativas sostenibles. GM fue una de las ocho empresas que apoyó este sistema, compensando en su segundo año un total de 4,4 millones de toneladas de CO₂.
- Establecimiento de KPI de rechazo de residuos corporativos (% de rechazo de residuos por área no puede ser superior al 30%).
- Ejecución de monitoreo de residuos durante la mantención mayor en la Central Nueva Renca, valorizándolos y gestionándolos, logrando un 61% de reciclaje del total de los residuos generados en el proceso.

PILAR 3

- Implementación del Programa de Embajadores GM, cuyo propósito es contar con un grupo de 14 colaboradores y colaboradoras seleccionados por la alta dirección que actúe como catalizador clave para movilizar iniciativas estratégicas dentro de la organización, facilitando la comunicación y colaboración entre diversas gerencias y áreas que la componen.
- Lanzamiento del programa de Voluntariado Social para los colaboradores.
- Reformulación del Comité Diversidad Equidad de Género y Inclusión en GM, donde se armó una nueva gobernanza y se sumaron nuevos integrantes voluntarios.
- Ejecución del proyecto de competencias técnicas en GM.
- Ejecución del Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales (CEAL) de GMH y GM, con sus respectivos planes de acción.
- Implementación del Plan de Transición Justa desarrollado por el Ministerio de Energía.

PILAR 4

- Validación de la Estrategia de Relacionamiento de Stakeholders 2025-2027.
- Ejecución de jornadas informativas para la comunidad de Renca con relación a la mantención mayor de la Central Renca. El objetivo fue mantenerlos informados en todo momento sobre lo que iba a ocurrir.
- Definición de los ejes de inversión social 2025-2027: sostenibilidad y energía, educación, calidad de vida e identidad local.
- Incorporación de la perspectiva de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de Naciones Unidas (ONU) a los proyectos de gestión comunitaria.
- Desarrollo de proyectos de eficiencia energética en todos los territorios donde operamos.

(IP-09)

Estrategia de Crecimiento

En línea con la Estrategia de Sostenibilidad Corporativa, en 2023 nació nuestra Estrategia de Crecimiento. Nos permitió definir una serie de metas y ambiciones, con el objetivo de seguir creciendo y contribuir a la transformación energética del país.

Nuestra ambición es triplicar la generación de energía eléctrica contratada de GM al año 2033, alcanzando los 7,2 TWh-año, para servir tanto a clientes regulados como a clientes libres de gran escala.

Para ello, se desarrollará un portafolio híbrido que incluirá proyectos solares, eólicos y con base en gas natural. Este portafolio contemplará entre 8 y 13 iniciativas, según la combinación entre generación renovable con sistemas de almacenamiento de energía y generación térmica, considerando además su adecuada distribución geográfica.

La Estrategia de Crecimiento también apunta a expandir el alcance de GM mediante el co-desarrollo y la promoción de proyectos altamente intensivos en consumo eléctrico, como data centers y plantas de desalación de agua. Además, contempla la entrada al negocio de soluciones de transmisión no tradicionales que permitan enfrentar los desafíos que actualmente tiene la red eléctrica.

Proyecto La Pampina

Tendrá una capacidad instalada fotovoltaica de 160 MW_{AC} y de 700 MWh de sistemas de almacenamiento mediante baterías (BESS). Se emplazará contiguo a nuestra planta CEME1, a 5 kilómetros de María Elena, en la Región de Antofagasta. Obtuvo su Resolución de Calificación Ambiental en febrero de 2022.

Proyecto Dune

El proyecto corresponde a un sistema BESS *stand alone*, emplazado contiguo a nuestra planta CEME1, de 1,3 GWh de capacidad de almacenamiento.

En paralelo, nos encontramos desarrollando un portafolio de proyectos de cerca de 3,7 GW de capacidad instalada de generación y 10 GWh de proyectos BESS, los que a la fecha se encuentran en diferentes fases de desarrollo:

Nuestra ambición es triplicar la generación de energía eléctrica contratada de GM al año 2033, alcanzando los 7,2 TWh-año, para servir tanto a clientes regulados como a clientes libres de gran escala.

Fase de prospección: 2.000 MW

Fase temprana: 1.100 MW

Fase avanzada: 500 MW

En la fase avanzada, destaca nuestro proyecto Sol del Loa, de gran relevancia para el norte de nuestro país:

Proyecto Sol de Loa

Será una central solar fotovoltaica de hasta 640 MW_{AC} y estará acompañada de un sistema BESS de 2.560 GWh. Ubicado en las cercanías del pueblo de Quillagua, en la Región de Antofagasta, su Resolución de Calificación Ambiental (RCA) fue aprobada en noviembre de 2022.

Tendrá una línea de transmisión de aproximadamente 10 kilómetros que se conectará al Sistema Eléctrico Nacional en la Subestación Frontera.



(IP-10)

Mantenimiento mayor de Central Nueva Renca



La Central Nueva Renca, ubicada en Santiago, utiliza gas natural o diésel como combustible y cuenta con dos unidades generadoras: una turbina a gas y una turbina a vapor en ciclo combinado. Anualmente recibe una mantención rutinaria, para garantizar su óptimo funcionamiento, pero cada diez años es necesario someterla a un proceso de mantención mayor, que requiere una larga etapa de planificación y que se extiende por varios meses. En septiembre de 2024 iniciamos un nuevo proyecto de mantención de este tipo. Tuvo una duración de 103 días y finalizó en enero de 2025.

El objetivo de este mantenimiento fue asegurar la operación con estándares renovados y garantizar el óptimo desempeño de la central para los próximos años. Requirió una inspección boroscópica —método de inspección visual, no destructivo, sin la necesidad de realizar grandes desmontajes— en elementos de combustión, turbina y compresor. Además, se realizaron trabajos cambio de transformadores de la turbina de gas, principal y auxiliar, el cambio del rotor del generador de la turbina de vapor, la actualización de los sistemas de control y el cambio del domo de alta presión y del evaporador LP del recuperador de calor (HRSG).

Durante el desarrollo de la mantención se contó con personal rescatista y del área de Prevención de Riesgos y Seguridad Ocupacional (PRSO). De forma permanente, se realizaron inducciones de seguridad al personal contratista y hubo monitoreo constante de las actividades desarrolladas en terreno, con el fin de poder identificar y aplicar las acciones preventivas y correctivas ante desviaciones a los estándares de seguridad establecidos. Esto contribuyó a que el proyecto de mantención mayor no tuviera ningún accidente grave durante todo el tiempo de ejecución, algo que no es usual en otras industrias.

Tampoco se registraron impactos medioambientales significativos. En cambio, se realizaron actividades en línea con el cuidado ambiental y de nuestras comunidades vecinas que consistieron en:

- Apoyo y seguimiento de iniciativas de retiro de desechos industriales peligrosos y no peligrosos.
- Seguimiento de comportamiento de niveles de ruido mediante estaciones dedicadas a esto 24/7, con alarmas vía correo.

- Gestionar comunicaciones constantes con la comunidad y recoger y gestionar sus preocupaciones asociadas con esta mantención. Comunicaciones de partes interesadas.
- Revisión y aprobación de documentación asociada a matrices medioambientales.
- Reforzamiento en terreno de una correcta segregación de residuos, reportabilidad de incidentes y uso correcto de medidas de contención de derrames.

Este hito representa el compromiso, la innovación y la colaboración de todas las áreas de la empresa. Con el apoyo de 55 firmas contratistas y cerca de 800 trabajadores locales y provenientes de distintos países, acumulamos 570 mil horas de trabajo, implementando nuevas metodologías y creando un equipo especializado en la coordinación, lo que permitió una gestión más focalizada y eficiente en todas las etapas del proceso.

Mantenimiento mayor de Central Nueva Renca

13

PROYECTOS REALIZADOS



20

IZAJES CRÍTICOS



55

EMPRESAS INVOLUCRADAS



USD 33

MILLONES DE INVERSIÓN



570 MIL

HORAS DE TRABAJO



0

ACCIDENTES



800

TRABAJADORES



103

DÍAS DE DURACIÓN



Mantenimiento mayor de Central Nueva Renca



Gestión de residuos en la mantención:

424.590 kg
de residuos reciclados,
de los cuales:

61%
DE RESIDUOS RECICLADOS

CHATARRA

48%

MEZCLA DE RESIDUOS MUNICIPALES

40%

MADERA

9%

RESIDUOS BIODEGRADABLES (PASTO Y PODAS)

2%

PAPEL, CARTÓN Y LATAS

1%



(IP-10)

Inauguración de CEME1

En 2024 realizamos una inversión de más de USD 253 millones para la ingeniería, suministros y construcción de CEME1.

El trabajo se hizo con pleno apego a los estándares de salud y seguridad de GM, seguimiento de compromisos ambientales, reportabilidad interna y externa, implementación de sistema de acreditación de personal y control de acceso a la central.

Este es el parque fotovoltaico más grande de Chile, ubicado a siete kilómetros de María Elena, en la Región de Antofagasta, que cuenta con 480 MWP de capacidad instalada, más de 882 mil paneles solares fotovoltaicos y que genera energía para más de 500 mil hogares. Su construcción, a cargo de la empresa Power China, generó empleos para 1.200 personas a través de 90 empresas subcontratistas.

La energización y puesta en marcha de la central fue el 8 de marzo de 2024, y posteriormente inició su operación comercial el 5 de julio.

El 12 de julio fue inaugurada oficialmente, en un gran evento con la presencia de 18 autoridades nacionales, regionales y locales y transmitido online en simultáneo al resto de Chile.

CEME1 requirió la conformación de un equipo de operaciones y mantenimiento para poder comenzar a operar. Así, el 18 de diciembre, la planta pasó del equipo de construcción a manos del equipo de operación y mantenimiento de GM en un 100%. Al cierre del año, el proyecto contaba con 3.507.974 HH acumuladas desde su inicio.





La operación



(GRI 2-6, IP-06)

Principales actividades y operaciones

Según el Estándar de Clasificación de la Industria Global (GICS, por su sigla en inglés), nos desenvolvemos en el sector privado como una *utility*, siendo nuestra principal actividad la venta de energía eléctrica, potencia y servicios complementarios al mercado eléctrico chileno, provenientes de un portafolio de centrales generadoras térmicas y renovables. Nuestra energía proviene, en su mayoría, del gas natural y de la energía solar, principalmente a través de dos de nuestros activos: la central de ciclo combinado Nueva Renca (379 MW) y central solar CEME1 (480 MWp).

Estos productos se transan en el mercado spot por las empresas productoras y aquellas que las consumen a nombre de sus clientes finales, como distribuidoras eléctricas o clientes industriales de gran tamaño, entre ellos mineras, puertos y plantas productivas. Además, existe un mercado de contratos financieros donde las empresas generadoras pueden vender energía y potenciar a clientes finales u otros generadores mediante PPAs (Power Purchase Agreements, por su sigla en inglés).



(IP-17)

Nuestras centrales



Las centrales están en el corazón del quehacer de GM. A través de ellas se construye un viaje que va desde la energía térmica en los inicios de la compañía, a un actual proceso de migración hacia activos renovables.

En esa línea destaca la inauguración de la planta solar CEME1, el proyecto más grande de Chile en su tipo, el avance hacia futuros proyectos solares y de almacenamiento como los proyectos Dune y La Pampina, y la apuesta corporativa por el gas natural como un imprescindible, considerando la transición en la que se encuentra la matriz energética chilena.

CEME1

- Planta solar fotovoltaica de 480 MWp de capacidad instalada, ubicada a 5 kilómetros de María Elena, Región de Antofagasta.
- Actualmente es el proyecto solar más grande en Chile y se inauguró en julio de 2024.
- Tiene una línea de transmisión de 9,6 kilómetros que se conecta al Sistema Eléctrico Nacional en la Subestación Miraje.
- Cuenta con 882.720 paneles solares y utiliza hasta un 90% menos de agua que otras plantas similares, gracias al sistema autónomo de limpieza robotizada.

Nueva Renca

- Central de ciclo combinado de 379 MW de potencia instalada, que utiliza gas natural o diésel como combustible.
- Está ubicada en la comuna de Renca, en Santiago, y en su momento fue la primera central de su tipo en el Sistema Interconectado Central (SIC).
- Cuenta con dos unidades generadoras, una turbina a gas y una turbina a vapor en ciclo combinado.

Los Vientos

- Central de turbina a ciclo abierto que alcanza una potencia de 135 MW, ubicada en la comuna de Llay-Llay, en la Región de Valparaíso.
- Inició sus operaciones en el año 2007 y tiene la particularidad de que puede ser comandada en forma remota desde Central Nueva Renca.
- En 2023 finalizó el trabajo para convertir Los Vientos a gas natural, la primera central en Chile de realizar este cambio.

Santa Lidia

- Central de turbina a diésel, ubicada en Cabrero, Región del Biobío.
- Su puesta en marcha fue en el año 2009 y su generación es de 142 MW, inyectados en 220 kV en la Subestación Charrúa.
- Esta planta se controla remotamente desde Nueva Renca.



De acuerdo con el Pliego Técnico N°17 de la Superintendencia de Electricidad y Combustible (SEC), desde 2023 las empresas generadoras deben implementar un Sistema de Gestión de Integridad de Instalaciones Eléctricas (SGIIE) para asegurar las condiciones de seguridad, calidad y continuidad del suministro eléctrico, por medio de la prevención de la ocurrencia de accidentes e incidentes, y en caso de que ocurran, minimizar sus consecuencias.

En este escenario, durante marzo de 2024 buscamos la certificación de nuestro SGIIE bajo la norma ISO 55001 sobre gestión de activos, un estándar internacional que establece los requisitos para tener un sistema de gestión de activos eficiente, abarcando tanto activos físicos como financieros y organizacionales. En este proceso alcanzamos el nivel de madurez 3, lo que se obtiene al cumplir con todos los requisitos de esta norma, permitiéndonos certificar nuestra gestión de activos, optimizar su uso, reducir costos, mejorar la seguridad y rendimiento y garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y regulatorios.



(IP-03, IP-05)

Participación de mercado en el Sistema Eléctrico Nacional (SEN) en energía producida

GM desempeña un rol clave en la matriz energética, con una participación relevante en la generación de energía eléctrica confiable y segura que llega a todo Chile. Esto se refleja en su participación de mercado en distintos segmentos dentro del SEN:

- Actualmente, GM representa un 9,62% respecto de los retiros regulados del SEN, es decir, de la energía que consumen clientes sujetos a tarifas reguladas por la autoridad.
- Si se considera la totalidad de los retiros del SEN —que incluye clientes regulados, clientes libres y los libres en distribución—, la participación de GM alcanza un 3,8%, consolidándose como un actor importante dentro del sistema.
- Durante 2024, el 99,5% de las ventas de energía de GM se destinaron a clientes regulados, lo que reafirma su posición como proveedor estratégico para este segmento.

En 2024 hubo una disminución en la generación de energía, de 1.820 GWh a 1.810 GWh con respecto a 2023, correspondiente a un 0,5% aproximadamente.



(GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-5, GRI 403-6, GRI 403-7, GRI 403-8, GRI 403-9, GRI 403-10)

Salud y seguridad laboral



No es casual que en 2024 no se haya registrado ningún accidente ni enfermedad por motivos laborales en la operación de GM. La seguridad es uno de nuestros valores fundamentales y guía cada una de nuestras acciones. Somos una empresa que prioriza el cuidado físico y la prevención de accidentes, a partir de una mirada integral que también abarca el bienestar emocional y psicológico de todos los colaboradores.

Contamos con un Sistema Integrado de Gestión (SIG), donde se coordina la acción de las normas ISO relativas a medio ambiente, salud y seguridad ocupacional, gestión de activos y gestión energética. Aquí también se encuentran las políticas, los procedimientos, planes, matrices de riesgos, estándares y protocolos necesarios para cumplir con los requerimientos de la legislación chilena vigente, y que son verificados y revisados periódicamente, según las necesidades que demande nuestra actividad.

De acuerdo con la normativa legal vigente, todos nuestros trabajadores deben cumplir con los requisitos relacionados a pre-

vención de riesgos laborales, tanto empleados fijos como de las empresas contratistas con las que trabajamos. En esta línea, el SIG mantiene procedimientos internos que son operacionales, estructurales y locales transversales, junto a otros procedimientos externos que cuentan con un Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas (REPECS) y 26 estándares específicos para contratistas.

Para priorizar la salud y seguridad de nuestros colaboradores, facilitamos el acceso a servicios médicos y de cuidado de la salud, incluso si no están relacionados con el trabajo, a través de beneficios especialmente diseñados para ellos y sus familias. Por ejemplo, a través del acceso a un seguro de salud complementario y catastrófico, chequeos preventivos, acceso a consulta médica, psicológica y de nutrición, un programa de bienestar enfocado en velar por la calidad de vida, así como también el otorgamiento de un bono deporte, destinado a fomentar la práctica deportiva, e instalaciones de gimnasio en Central Nueva Renca y CEME1, junto a un convenio con SmartFit que beneficia a todas nuestras sedes.

Además, en GM mantenemos un programa de exámenes pre-ocupacionales y ocupacionales para todos los trabajadores, realizados por el Instituto de Seguridad del Trabajo. Al tratarse de un requerimiento legal, se entregan los tiempos necesarios para que cada trabajador pueda asistir a sus exámenes sin inconvenientes.

Contamos con un programa de auditorías, tanto internas como externas, que permiten validar el cumplimiento de los requisitos normativos en seguridad y salud ocupacional, comprobando su grado de madurez y efectividad. De las auditorías o proceso de inspecciones que se llevan a cabo, GM analiza y evalúa la factibilidad de cada observación identificada, manteniendo un proceso de mejora continua para respaldar el trabajo anual.

EMPLEADOS Y TRABAJADORES QUE NO SON EMPLEADOS (CONTRATISTAS O SUBCONTRATISTAS), 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	840	100
Aquellos cubiertos por sistema que han sido objeto de auditoría interna	50	100
Aquellos cubiertos por sistema que han sido objeto de auditoría o certificado por una parte externa	69	100

Nota: Los números varían por el proceso de consulta en una auditoría del tipo de certificación, recertificación o seguimiento. Cabe considerar que, en 2024, debido a la mantención mayor en la Central Nueva Renca ingresó un número mayor de colaboradores, sumado a los colaboradores temporales.

Mantenemos un sistema de reportabilidad abierto para todo nuestro personal, lo que permite dar soluciones a problemáticas colectivas o individuales. Toda actividad realizada en la compañía debe realizarse con un adecuado procedimiento y un análisis seguro del trabajo. En el caso de las plantas, siempre debe estar autorizado por el jefe de turno y por el encargado de la ejecución del trabajo. Si ocurre algún incidente laboral, se realiza la correspondiente investigación para determinar sus causas, a través de la estricta ejecución y cumplimiento de las directrices de seguridad establecidas en nuestros procedimientos, información sistematizada en nuestro Sistema Integrado de Gestión.

En GM contamos con dos Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, constituidos por seis representantes de los trabajadores y seis representantes de la empresa, quienes tienen la potestad de definir acciones que velen por el cumplimiento de los aspectos de prevención de riesgos y salud laboral de todos nuestros trabajadores.

	COMITÉ GM	COMITÉ GMH
Responsabilidades del comité	Las señaladas por DS 54	Las señaladas por DS 54
Frecuencia de reuniones	1 por mes	1 por mes
Autoridad de toma de decisiones del comité	Autónomo	Autónomo
N° de colaboradores representados por el comité	12	12
N° de participantes del comité que sean colaboradores	6	6
N° de participantes del comité con cargos directivos	6	6

En 2024, en materia de salud y seguridad laboral se realizaron las siguientes capacitaciones y charlas para los trabajadores:

- Charla de inducción para personal nuevo
- Charla de inducción para visitas
- Capacitación teórico-práctica de uso de extintores
- Capacitación de uso de equipo de protección personal
- Capacitación para rescate desde espacios confinados
- Capacitación de la protección de maquinaria
- Capacitación del riesgo de ruido ocupacional
- Capacitación de trabajos en caliente
- Capacitación para la protección de radiación UV de origen solar
- Charla y capacitación de primeros auxilios.
- Difusión de plan de emergencias.
- Programa anual de simulacros (fuga de gases, shock eléctrico, rescate en altura, fuga de químicos, sismos, entre otros)
- Capacitación de trabajos en altura, así como 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

Más de 2.500 trabajadores, incluidos los de empresas contratistas y subcontratistas, participaron de las charlas y capacitaciones en materia de salud y seguridad.

0 accidentes laborales registrados durante 2024.

En conjunto con el Instituto de Seguridad del Trabajo, mantenemos programas preventivos y de seguimiento de las guías técnicas requeridas por la autoridad sanitaria, tales como el Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis (PLANESI), la Norma General Técnica de Identificación y Evaluación de Factores de Riesgo de Trastornos Musculoesqueléticos Relacionados al Trabajo (TMERT), la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga (MMC), el Protocolo de Exposición Ocupacional a Ruido (PREXOR), el Protocolo de Riesgos Psicosociales y los protocolos relacionados con radiación UV, metales y metaloides y evaluación de iluminación.

Pese a todas las precauciones y medidas implementadas para no tener accidentes y enfermedades laborales, tenemos presentes los riesgos asociados al tipo de trabajo que hacemos. En este

sentido, para evitar lesiones por electricidad, caídas desde distintos niveles de altura, trabajos en superficies calientes e izaje de materiales, mantenemos una Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER), la que es periódicamente revisada en conjunto con los trabajadores de cada área. Esta matriz también es útil para identificar riesgos asociados a enfermedades laborales, los que además minimizamos a partir de la mantención preventiva de equipos y maquinaria, compra de equipamiento de apoyo para maniobras y velando por la implementación del Manual de Sistema Integrado de Gestión y uso de Equipos de Protección Personal (EPP).



Iniciativa destacada

En 2024, GM organizó el primer seminario internacional de expertos en prevención de riesgos en el sector eléctrico. Más de 60 asistentes de 18 empresas de Chile, Perú y Colombia se congregaron en el Centro de Innovación UC para compartir conocimientos y herramientas prácticas para identificar, evaluar y mitigar riesgos, además de promover la conciencia sobre la importancia de la prevención de riesgos laborales en la industria eléctrica.

(GRI 2-6, GRI 308-1)

Cadena de suministro

Una cadena de suministro bien gestionada asegura, entre otras cosas, la continuidad y eficiencia de las operaciones, a la vez que permite garantizar el cumplimiento de estándares de calidad y seguridad, los cuales son cruciales para el negocio.

En GM gestionamos de manera responsable la selección de contratistas y proveedores locales en cada uno de los territorios donde operan nuestras plantas. Esta gestión es clave para avanzar hacia la transición energética de Chile, ya que una cadena de suministro alineada con nuestros valores ambientales y sociales fortalece nuestro compromiso con el desarrollo sostenible.

En 2024:
14 nuevos proveedores,
equivalentes a un 7% de la
cadena de suministro, pasaron
filtros de selección de acuerdo
con criterios ambientales.

(GRI 308-1)

Gracias a una evaluación realizada por un tercero independiente, se logró constatar el sólido compromiso de la empresa con la gestión responsable de sus contratistas y proveedores locales, a partir de un proceso que consideró cinco criterios clave:

1. **Filosofía y cultura**
2. **Selección de contratistas y proveedores de servicios**
3. **Diseño del contrato**
4. **Gestión del contrato**
5. **Evaluación y cierre del contrato**

Todos los criterios obtuvieron un alto nivel de desempeño, destacando especialmente la rigurosidad y enfoque ético, sostenible y responsable en los procesos de selección de proveedores dentro de nuestra cadena de valor. Esto es posible gracias a un sistema implementado que considera aspectos que van más allá del costo, la capacidad técnica y los estándares de salud, seguridad y medio ambiente.

En esta línea, GM sostiene reuniones periódicas de alineamiento con contratistas e impulsa acciones de comunicación hacia la comunidad local, independientemente del tipo de vínculo que exista con ella en el área de influencia. Además, cuenta con un sistema de reclamos accesible para los subcontratistas, que permite retroalimentación y mejoras en los procesos. En cuanto a los canales de reclamo de la comunidad, estos se gestionan a través de los equipos de relacionamiento, aunque aún no se ha definido un procedimiento estandarizado para su implementación.

Nuestra cadena de suministro está compuesta por proveedores de combustible, insumos químicos y servicios de mantenimiento e ingeniería, claves para la operación de nuestras plantas. Adicionalmente, contamos con proveedores de servicios administrativos y de consultoría que permiten una correcta gestión y administración de la compañía.



Proveedores activos (IP-02, IP-20)

Al cierre del 31 de diciembre de 2024, un total de 1.514 proveedores realizaron algún tipo de transacción comercial con GM, mientras que, en 2023, el número registrado fue de 1.588. De acuerdo con este registro, este número tuvo una disminución de 144 proveedores en comparación con la cantidad del año 2023.

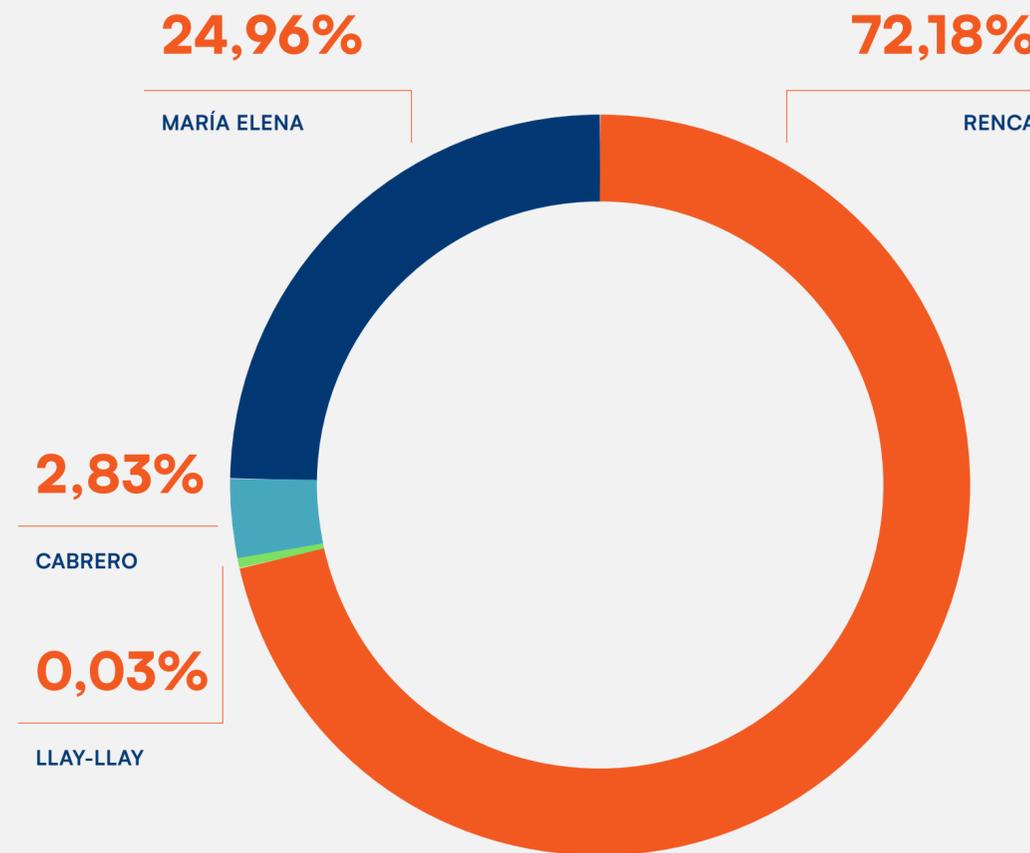
Nos interesa mantener buenas relaciones con todas nuestras empresas proveedoras, reforzando constantemente nuestra reputación, la eficiencia operativa y el cumplimiento normativo en este ámbito, para lograr mantenerlas a largo plazo. Para esto, contamos con un procedimiento específico de pronto pago a proveedores, que establece la realización de pagos de manera bimensual.

Compras locales (GRI 204-1)

Tenemos proveedores locales en todas las comunas y regiones donde están emplazadas nuestras instalaciones, centrales, proyectos en construcción y operaciones. En 2024, 26 empresas de este tipo nos ofrecieron sus servicios, lo que equivale al 3,9% del total de proveedores y al 3,6% del monto total de compras del grupo.

El gasto total por concepto de proveedores locales durante el año 2024 fue de \$2.491 millones, un incremento de 107% respecto a 2023, especialmente en la comuna de María Elena, como se aprecia en el siguiente gráfico:

GASTO TOTAL POR CONCEPTO DE PROVEEDORES LOCALES DURANTE EL AÑO 2024



Iniciativa destacada

En 2024, como una forma de reconocer el valioso trabajo que nos entregan nuestros proveedores locales de alimentación, hospedaje, transporte, lavandería, internet y servicios integrales en CEME1, realizamos un evento para destacar su crecimiento y relación comercial con GM. Muchos de ellos comenzaron con pequeños negocios y hoy son grandes emprendedores. Nos enorgullece ver su crecimiento y el esfuerzo que hacen para fomentar la economía de las comunas donde estamos insertos.

Energía baja en emisiones y gestión ambiental

Gestión energética (GRI 302-1, GRI 302-3, IP-04, IP-08, IP-14)

Generadora Metropolitana se hace parte del compromiso de Chile de alcanzar la carbono neutralidad al 2050. Por esta razón, estamos en constante búsqueda de soluciones energéticas que sean sostenibles e innovadoras. Un ejemplo de ello es que, en 2024, el 20% de nuestra energía producida provino de fuentes renovables.

CONSUMO ENERGÉTICO [MWH]	2023	2024
GLP	-	-
GN	1.744.719	1.467.192
GNL	2.160.629	1.795.825
Diésel	229.877	40.372
Electricidad	7.911	10.988
Total de consumos	4.143.136	3.314.377

* El Gas Natural Argentino está considerado dentro de la cifra general de gas natural (GN).

	2023	2024
Electricidad vendida [MWh]	2.705.820	3.055.894
Ratio de intensidad energética	1,53	1,08

Nota: A partir de 2023, el denominador utilizado para el cálculo del ratio corresponde a los MWh de electricidad vendida por la organización. El numerador del ratio se mantiene y corresponde al valor absoluto de consumo de energía de la organización.

	2023	2024
Consumo total de la organización [MWh]	1.437.316	258.483

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

GAS NATURAL RECIBIDO (MMBTU)	2023	2024
GNL	9.142.420	5.966.272
GN	6.383.949	5.006.263

Gestión de emisiones

Entendemos que la descarbonización de la economía es un factor importante en la actualidad. Es por eso que uno de nuestros principales focos de trabajo es la gestión de nuestras emisiones y por lo mismo, el 2024 fue el tercer año midiendo nuestra huella de carbono sobre la base de metodologías internacionales validadas, proceso que hemos ido mejorando año a año con proyectos que buscan fortalecer la trazabilidad y confianza de nuestros datos.

HUELLA DE CARBONO [ton CO2eq] (GRI 305-1, 305-2, 305-3)

	2023	2024
Alcance 1	757.367	607.551
Alcance 2	1.661	1.919
Alcance 3	367.495	118.628
Total	1.126.523	728.098

FACTOR DE EMISIÓN [ton CO2EQ/MWh] (GRI 305-4)

	2023	2024
Emisiones de alcance 1, 2 y 3	1.126.523	728.098
Electricidad vendida	2.705.820	3.055.894
Factor de emisión GM [ton CO2e/MWh]	0,42	0,24
Factor de emisión SEN* [ton CO2e/MWh]	0,24	0,202

* Sistema Eléctrico Nacional

EMISIONES ATMOSFÉRICAS [ton/año] (GRI 305-6, 305-7)

TIPO DE CONTAMINANTE	2023	2024
Óxidos de nitrógeno (NOx)	413,75	237,16
Compuestos orgánicos volátiles (VOC)	0,12	0,89
Material particulado (MP)	59,06	46,62
Dióxido de azufre (SO2)	3,51	2,91
Dióxido de carbono (CO2)	920.881,34	695.859,8

Impuesto verde (IP-19)

El impuesto verde se establece, originalmente, como 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 afectados 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 sean adicionales, medibles, verificables y permanentes.

En GM estamos comprometidos con una transición energética cada vez más limpia. En línea con ese propósito, la central Los Vientos participó del Sistema de Compensación de Emisiones (SCE) del impuesto verde para el año 2024, una iniciativa impulsada por el Ministerio del Medio Ambiente que busca reducir el impacto de las emisiones de CO2 a través del desarrollo de proyectos sostenibles.

Es importante recordar que los gases de efecto invernadero son contaminantes globales, lo que significa que sus acciones trascienden el lugar en que se generan. Compensar emisiones en cualquier parte del país —o del mundo— ayuda a enfrentar el cambio climático de manera conjunta y beneficia al planeta en su totalidad.

Esta política pública, que comenzó a operar en septiembre de 2023, ya se encuentra en su segundo año de implementación y ha superado todas las expectativas: solo en 2024 se compensaron 4,4 millones de toneladas de CO2, en comparación con las 260 mil del primer año. En este contexto, nos enorgullece ser parte de las ocho compañías que aportan a esta compensación.

En el caso de Los Vientos, hemos compensado 10 mil toneladas CO2, de un total de 60.586 reportadas, lo que equivale a un 17% de las emisiones totales para el año 2024. Esta cifra representa un primer paso concreto dentro de una estrategia más amplia, que contempla seguir trabajando para compensar la totalidad de nuestras emisiones.

El SCE permite a las empresas usar certificados de reducción de emisiones —como es nuestro caso—, en que a través de la compra de certificados que han sido emitidos u homologados por este sistema, logramos compensar nuestras emisiones. Estos certificados tienen su origen en el desarrollo de proyectos de generación renovable, electromovilidad u otros que logran demostrar el desplazamiento de emisiones de CO2 bajo el estándar del SCE, incentivando así la inversión en energías limpias.

Desde GM valoramos profundamente esta oportunidad de ser parte de una iniciativa pionera que no solo responde a los desafíos medioambientales del mundo, sino que también construye un mejor futuro para las comunidades y el país. Seguiremos trabajando con determinación para avanzar en este camino, con la convicción de que generar energía confiable también puede ser sinónimo de generar un impacto positivo.

PAGO DE IMPUESTO VERDE EN 2024

CENTRAL	USD
Los Vientos	258.168,78
Nueva Renca	4.075.152,93
Total	4.333.322



Gestión de residuos (GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5)

En GM contamos con un Plan de Gestión de Residuos que está alineado con la estrategia cero residuos de la compañía, cuyo objetivo es disminuir en un 50% los residuos generados por nuestras operaciones que luego son destinados a disposición final.

Para lograrlo, trabajamos con empresas que cuentan con la resolución emitida por la autoridad ambiental para gestionar residuos a través de un proceso de pesaje, retiro y disposición final.

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

RESIDUOS GENERADOS SEGÚN SU DISPOSICIÓN FINAL [ton]

TIPO DE RESIDUO	2023			2024		
	PELIGROSO	NO PELIGROSO	TOTAL	PELIGROSO	NO PELIGROSO	TOTAL
Destinados a eliminación [ton]						
Trasladados a vertederos	170,3	189,46	359,76	211,78	511,8	723,58
Total	170,3	189,46	359,76	211,78	511,8	723,58
No destinados a eliminación						
Reciclaje	0	43,8	43,8	0	83,26	83,26
Compostaje	0	29,5	29,5	0	31,5	31,5
Total	0	73,3	73,3	0	114,76	114,76
Residuos generados						
Residuos generados	170,3	262,76	433,06	211,78	626,55	838,34

Gestión del agua (GRI 303-1, GRI 303-2, GRI 303-3, GRI 303-4, GRI 303-5)

Como país, nos enfrentamos a un escenario climático marcado por una sequía prolongada, que no solo afecta la disponibilidad de recursos hídricos, sino que también pone en riesgo la seguridad hídrica de comunidades, ecosistemas y sectores productivos clave. Esta realidad exige una gestión sostenible y eficiente del agua, junto con una adaptación activa frente al cambio climático. En estas circunstancias, en GM constantemente buscamos nuevas soluciones hídricas que nos permitan utilizar el recurso de manera eficiente y responsable y, al mismo tiempo, reducir nuestro consumo.

Nuestras tres centrales utilizan agua para sus procesos de producción, la extraemos de pozos profundos, para ser tratada y utilizada en el proceso de generación eléctrica. Posteriormente un volumen importante regresa a cauces naturales.

Para los casos de las centrales que operan durante mayor cantidad de tiempo, en 2021 y 2022 se realizaron estudios hidrogeológicos que nos permitieron conocer la disponibilidad del recurso y el impacto que ocasiona cada operación en sus ubicaciones geográficas. Además, cada central posee derechos de agua consuntivos debidamente inscritos y, a su vez, son evaluados los consumos referentes a los procesos ambientales en cada planta, amparados por sus respectivas Resoluciones de Calificación Ambiental (RCA). Desde el punto de vista de control físico, para la extracción del agua cada uno de los pozos contamos con flujómetros que permiten verificar la extracción máxima permitida, con frecuencia horaria, utilizando equipos que son monitoreados, contrastando su funcionamiento mediante certificados de calibración.

El descarte de agua es analizado previo a la descarga, mediante monitoreos mensuales a través de laboratorios autorizados, que a su vez chequean el cumplimiento de los límites establecidos por la normativa vigente.

Desde la Gerencia de Operaciones se implementan controles y seguimiento al consumo de agua en todas las centrales. Asimismo, se buscan las fórmulas necesarias para optimizar el uso del recurso. Para Central Nueva Renca, por ejemplo, esto se traduce en una mayor cantidad de ciclos de recirculación del agua que va a la torre de refrigeración, así como otras optimizaciones dentro del proceso de generación de agua ultrapura.

En Los Vientos, la operación con diésel funciona con agua desmineralizada como un sistema de abatimiento para poder enfriar el sistema productivo. El agua tratada está inyectada a la cámara de combustión como sistema de enfriamiento. Cuando se opera con gas, no es necesario utilizar agua.

En materia de calidad de agua, se da cumplimiento a las siguientes resoluciones exentas: N°1618/2019 para Central Nueva Renca (CNR), N°1039/2011 para Los Vientos (LOV) y N°1034/2017 para Central Santa Lidia (SLI). Tanto CNR como LOV cumplen con las exigencias del DS90, mientras que SLI da cumplimiento a lo establecido en el DS90 y en la norma NCh 1333. Si bien no se realizan análisis al agua extraída desde pozo, sí se efectúan controles de calidad al agua desmineralizada antes de su inyección en el proceso productivo.

EXTRACCIÓN Y VERTIDO DE AGUA EN TODAS LAS ZONAS [MI]	2024
Extracción de agua subterránea	2.676,3
Extracción de agua de terceros	15
Total de extracción	2.691,3
Vertido de agua subterránea	1.054,8
Total vertido	1.054,8

Nota 1: Mediciones tomadas por los sensores de flujo ubicados en cada pozo de las tres centrales térmicas y la toma de agua general de Aguas Andinas que alimenta al Complejo Renca.

Nota 2: GM no opera en zonas de estrés hídrico.

Durante 2024, no se reportaron incumplimientos en los límites de vertidos ni se generaron procedimientos sancionatorios asociados. Con respecto al descarte del recurso hídrico, se monitorea diariamente con equipos analizadores en línea y/o mediante análisis internos y externos de diferentes propiedades químicas del agua, como los niveles de sulfatos, cloruros, pH, cloro libre, conductividad y temperatura.

ALMACENAMIENTO Y CONSUMO DE AGUA [MI]	2024
Consumo de agua	1.636,5
Almacenamiento de agua	7,73

Nota 1: De momento no existen metas relacionadas al consumo de agua.

Nota 2: Se consideran pérdidas de recurso hídrico para la generación de agua desmineralizada y el agua en forma de vapor que se pierde por las torres de refrigeración como la mayor parte del consumo de agua.

Nota 3: Se consideran las cantidades de agua almacenadas, que se contabilizan el último día del año 2024 en las tres centrales térmicas, específicamente en el estanque de agua cruda, el estanque de agua desmineralizada y la piscina de riles.



Responsabilidad social



(GRI 413-1, GRI 413-2, IP-11)

Estrategia de Relacionamiento Comunitario

Mediante el despliegue del equipo de relacionamiento comunitario, GM ha impulsado la construcción de alianzas de trabajo para construir un robusto vínculo con las comunidades de Renca, Llay-Llay, Cabrero y María Elena, y así contribuir al florecimiento del entorno y bienestar de las comunidades vecinas a nuestras operaciones. Así, se han sustentado lazos de confianza con los principales grupos de interés y con un discurso directo y transparente, a partir de proyectos de inversión y aportes al desarrollo de las actividades comunitarias.

A continuación se detallan los focos de inversión social definidos para 2024:

- **Educación:** 8 proyectos implementados
- **Patrimonio y turismo:** 3 proyectos implementados
- **Salud y calidad de vida:** 9 proyectos implementados
- **Medio ambiente y energía:** 5 proyectos implementados

En total, se invirtieron USD 930.001 en iniciativas de relacionamiento comunitario, lo que representa un incremento del 6% en comparación con la inversión realizada en 2023 y demuestra el compromiso y relevancia que estos temas tienen para GM.

TERRITORIO	USD
María Elena	94.206
Renca	731.666
Llay Llay	34.429
Cabrero	69.700
Total	930.001

Nota 1: Para más detalles sobre la inversión social y los resultados de nuestras alianzas territoriales en 2024, revisar la página 91 de los anexos de este documento.

Para reforzar este pilar y estrechar aún más los lazos comunitarios, en 2024 establecimos una nueva hoja de ruta para la vinculación territorial, que implicó la optimización de los cuatro focos de gestión para el relacionamiento comunitario anteriormente descritos, a implementarse a partir de 2025 y hasta 2027. Esto incluye mayor énfasis en los focos ya existentes y una mirada renovada para atender otras aristas en:

- **Educación**
- **Calidad de vida**
- **Sustentabilidad y energía**
- **Identidad local**

Relacionamiento con pueblos indígenas (GRI 411-1)

Nuestras operaciones de Renca, Los Vientos, Santa Lidia y CEME1 no afectan directamente a poblaciones protegidas.

Respecto del resto de sus proyectos, GM está fuertemente comprometida con el respeto de los pueblos indígenas.



(GRI 2-28)

Membresías y asociaciones



Generar y consolidar alianzas estratégicas nos permite sostener una presencia activa en el entorno comercial y competitivo en el que operamos, facilitando el acceso a nuevos clientes y fortaleciendo la confianza en nuestra marca. De esta manera, alineados con nuestro propósito, impulsamos el crecimiento y desarrollo tanto de GM como de todos sus integrantes.

Al cierre de 2024, consolidamos nuestro trabajo, impulsados por organizaciones y asociaciones que son fundamentales para el crecimiento de la industria. También sellamos una nueva alianza con el comité chileno CIGRE, que traerá un gran impacto a futuro

Somos parte de:

Generadoras de Chile

Gremio que reúne a un grupo amplio y diverso de las principales empresas de generación eléctrica del país, que lideran la adopción de energías renovables y demás tecnologías innovadoras en el mercado chileno, incluyendo proyectos renovables solares, eólicos, hidráulicos, almacenamiento y de hidrógeno verde.

Asociación de Gas Natural

Organización gremial dedicada a fomentar el desarrollo de la industria del gas natural en Chile, promover el uso de este recurso energético en el país y ser el vínculo entre el sector privado y las

autoridades. Representa a empresas dedicadas a la importación, recepción, almacenamiento, regasificación de este recurso, y también al transporte, a la comercialización y a la distribución de gas natural por redes.

World Energy Council Chile

Plataforma de diálogo libre entre líderes de alto nivel del ámbito público, privado y la academia, donde se relevan los temas más importantes del rubro energético del país. Es una mesa de trabajo abierta donde existe una apertura a nuevas ideas. Nuestra Gerenta de Legal y Compliance, María de Lourdes Velásquez, es Directora de la organización desde 2024, cuando se renovó parte de su directorio en el marco de su asamblea anual. Todos los años, además, una de nuestras colaboradoras participa del programa Women in Energy que impulsa este organismo, iniciativa que entrega herramientas de liderazgo a talentos femeninos del rubro de la energía para que desarrollen sus carreras y cuenten con mejores capacidades para asumir puestos de alta dirección.

Este año, participó Valeria Ríos, Especialista de Asuntos Regulatorios. Además, nuestra Gerenta de Finanzas, Laurie Kelly, participó en la primera versión del CFO Program de WEC Chile, donde los participantes adquirieron herramientas clave para afrontar los desafíos actuales, como la incorporación de la inteligencia artificial en la gestión, la evolución del rol del CFO y el fortalecimiento de sus habilidades emocionales.

Cámara Chilena Norteamericana de Comercio (Amcham)

Organización que impulsa y promueve el comercio internacional, la inversión y el desarrollo de negocios sostenibles entre Chile y Estados Unidos, además de contribuir con mejores prácticas de sus socios y articular espacios de cooperación público-privada en beneficio del país y las personas.

CIGRE

Al sumarnos al comité chileno del CIGRE reafirmamos nuestro compromiso con el desarrollo colaborativo, el intercambio de experiencia y la innovación en los sistemas de energía, para mejorar la vida de las personas.

La comunidad de CIGRE está compuesta por profesionales de 90 países y tiene 1.250 organizaciones miembros que conforman equipos de trabajo que abarcan todas las áreas centrales del sistema eléctrico. Confiamos en que esta nueva alianza generará valor para ambas partes, para el mercado y para el país y esperamos poder participar activamente en los diversos comités de estudio y sacar el máximo provecho a esta gran red de expertos y documentación de vanguardia, para afrontar los desafíos asociados a la transición energética local.

Resultados de alianzas territoriales en 2024



Renca

La comuna de Renca se ubica en el sector norponiente de Santiago, limitando al norte con Quilicura, al sur con Cerro Navia y Quinta Normal, al este con Independencia y Conchalí, y al oeste con Pudahuel y Lampa. Abarca una superficie total de 24 km² y, según cifras arrojadas durante el censo de 2024, su población es de 143.622 habitantes, de los cuales, 69.985 (48,7%) son hombres y 73.637 (51,3%) son mujeres.

Renca es uno de los polos económicos clave de la Región Metropolitana. Es una comuna que alberga a numerosas fábricas y empresas de manufactura, logística y distribución y también ha experimentado un notorio crecimiento inmobiliario debido a su ubicación estratégica y cercana al anillo Américo Vespucio. Durante el año 2024 se promovieron vínculos con los actores del territorio y se desarrollaron proyectos de inversión social que buscaron aportar en el desarrollo local del territorio, específicamente de la llamada Macrozona 2 (MZ2), en las siguientes líneas de acción:



Programa Energía de Mujer

Por cuarto año consecutivo, este programa realizado por GM en conjunto con la Corporación Construyendo Mis Sueños y la Corporación La Fábrica, benefició a 30 mujeres emprendedoras de Renca. Mediante etapas de diagnóstico, capacitación, asesoría y talleres, busca fomentar la reactivación de los emprendimientos liderados por mujeres renquinas que pertenezcan al 40% de las familias más vulnerables de la comuna, de acuerdo con los parámetros y definiciones del Registro Social de Hogares.



Sonrisas con Energía

Iniciativa implementada en alianza con Fundación Sonrisas, que busca aportar en el acceso a la salud dental de la población de Renca a través de atención dental y acompañamiento en la formación y mantenimiento de hábitos saludables que promuevan la higiene y salud bucal. En esta ocasión, el programa benefició a 345 niños entre 5 y 9 años, pertenecientes al colegio Santa María de la Providencia.



Programa de Seguridad Comunitaria

La seguridad comunitaria ha sido un tema contingente y relevante para las organizaciones sociales, por lo que este año se realizó la donación de 130 alarmas en sectores pertenecientes a 13 organizaciones sociales de la MZ2. En esta ocasión, en articulación con Fundación Huella Local y con el equipo de seguridad comunitaria de la Municipalidad de Renca, se ejecutó este proyecto que beneficia a un total de 2.600 personas y se realizó una charla de seguridad con las y los representantes de las organizaciones sociales participantes.



Despensa Social

Es un proyecto financiado por GM y Vías Chile y ejecutado por la Corporación Red de Alimentos. El objetivo es proveer alimentos a 2.500 adultos mayores de la comuna que se encuentran en situación de vulnerabilidad socioeconómica, quienes semanalmente pueden retirar una amplia variedad de alimentos.



Operativo podológico

En conjunto a la Corporación Red de Alimentos, llevamos a cabo dos jornadas de operativos podológicos dirigidas a adultos y adultas mayores, quienes además se encontraban inscritos en la Despesa Social de la comuna de Renca. Estos operativos tuvieron como finalidad mejorar su calidad de vida y promover el autocuidado. Una actividad con previa inscripción que benefició a 354 personas.



Ferias navideñas

Durante el mes de diciembre se realizaron dos ferias navideñas en el edificio corporativo de GM en Las Condes. Participaron mujeres emprendedoras egresadas del programa Energía de Mujer, por lo que esta iniciativa buscó colaborar con la activación de sus negocios, proporcionándoles un espacio de visibilidad y aumento en sus ingresos.



Donación de flota de vehículos eléctricos

En el marco del Convenio Trienal de Cooperación GM-IM Renca, en el mes de junio de 2024 realizamos una nueva donación a la Municipalidad de Renca de cuatro vehículos eléctricos, los cuales se destinaron a apoyar la movilización de usuarios desde sus domicilios hacia los centros asistenciales de salud de la comuna.



Jornadas informativas de la mantención mayor

En el contexto de la mantención mayor de la Central Nueva Renca, el área de comunidades desarrolló un plan informativo para reunir a 11 juntas de vecinos de la MZ2, priorizando a las más cercanas a la central, con el objetivo de mantener a la comunidad informada con anticipación respecto a los trabajos que se desarrollarían y propiciando un espacio para resolver dudas y/o consultas en relación con este proceso. Esto incluyó la realización de una charla explicativa, con apoyo de una maqueta virtual que permitió visibilizar y proyectar los hitos más relevantes de este procedimiento. En esa segunda instancia participaron representantes de 14 juntas de vecinos de la MZ2, quienes a su vez difundirían la información a sus respectivas organizaciones sociales, abarcando a un total aproximado de 2.800 personas.



Llay Llay

Está ubicada en la comuna de Llay Llay. Situada en la provincia de San Felipe, Región de Valparaíso, tiene una superficie de aproximadamente 349 km². Según el Censo 2024, la comuna cuenta con un total de 25.484 habitantes, de los cuales 12.946 (50,8%) son mujeres y 12.538 (49,2%) son hombres. La comuna se caracteriza por una importante actividad agrícola, destacando por el cultivo de hortalizas, frutales y plantas forrajeras. Durante el 2024 el equipo de relacionamiento comunitario continuó fortaleciendo vínculos con la comunidad llaillina, específicamente en el sector de Las Vegas, en el cual se desarrollaron los siguientes proyectos de inversión social:



Equipamiento de eficiencia energética

La escuela básica Las Vegas es el único establecimiento educativo con ciclo preescolar y de enseñanza básica en el sector homónimo, por lo que, para contribuir con el desarrollo y sostenibilidad de este espacio, GM donó e instaló dos luminarias fotovoltaicas en la entrada principal de este recinto educativo, donde además se instalaron cuatro termo calentadores en baños de estudiantes, docentes y en el casino. Este proyecto no sólo contribuye con el ahorro económico y energético de la escuela, sino que también aporta al compromiso ambiental que tiene la comunidad educativa.



Obras de mejoramiento en plaza Sor Teresa de Las Vegas

Se inauguró el proyecto de mejoramiento de áreas verdes en esta plaza, el que contempló la inserción de especies endémicas y de bajo consumo hídrico, tales como quillay, carbonillo, romerillo, chupa, pichi

romero, voqui, pasiflora, barraco, coronilla de fraile, geum y tiquitiqui. La iniciativa fue financiada de manera colaborativa entre GM y el Gobierno Regional de Valparaíso. Esta mejora permite que la comunidad vuelva a habitar un espacio público que se encontraba en desuso.



Co-diseño de mural identitario

Con el objetivo de seguir aportando valor a la plaza Sor Teresa de Las Vegas, GM, en conjunto con la comunidad local, llevó a cabo un proceso de co-diseño y ejecución de un mural identitario que se integra al entorno urbano, refleja la esencia del sector de Las Vegas y busca fortalecer la identidad colectiva de sus habitantes.

En la actividad participaron estudiantes de la escuela básica Las Vegas y miembros de diversas organizaciones sociales, quienes relevaron la contextualización histórica del sector y reconocieron elementos de la flo-

ra y fauna local. Así es como el patrimonio natural y cultural de la zona pudieron ser plasmados en el mural, mientras que la metodología del co-diseño permitió fortalecer el tejido social, al involucrar a diversas generaciones y organizaciones en la creación de un ícono visual representativo y ubicado en un sector céntrico y concurrido.



Donación de equipamiento a la primera compañía de Bomberos de Llay-Llay

Esta compañía cuenta con certificación en emergencias Hazmat, que acredita conocimientos y habilidades para responder a emergencias y situaciones que involucran sustancias peligrosas. Para poder tener un despliegue adecuado cuando sea necesario y que el equipo de voluntarios pueda desarrollar su labor, era indispensable la disponibilidad de equipamiento. Por eso, GM realizó la donación de diez respiradores *full face air*, un dron industrial y un detector de gas industrial.



Cabrero

Está ubicada en la comuna de Cabrero, Región del Biobío, y se encuentra operando desde el año 2015. Según el censo de 2024, su población es de 31.256 personas, de los cuales 15.264 (48,8%) son hombres y 15.992 (51,2%) son mujeres, y abarca una superficie de 639,8 km². Su territorio combina sectores urbanos y rurales y su economía local se basa principalmente en la actividad forestal, la industria manufacturera, el comercio y la agricultura, sectores que aportan de forma significativa al desarrollo productivo comunal.

En 2024 se fortalecieron los vínculos de colaboración y confianza entre nuestro equipo y los actores de la comunidad de Charrúa, localidad de la comuna de Cabrero, alineados con la estrategia de sostenibilidad de la empresa. A través de iniciativas de desarrollo local, promoviendo el bienestar de la comunidad y el crecimiento del entorno, consolidando su presencia como un vecino activo y comprometido, el trabajo se sustentó en lazos de confianza con sus principales *stakeholders*, con un discurso directo y transparente, y a través de proyectos de inversión y aportes al desarrollo de las siguientes actividades comunitarias:



Taller de fútbol de verano

En el primer semestre del año se realizó un taller deportivo en el Club Unión Charrúa para fomentar el deporte y la vida saludable entre niños y adolescentes, con énfasis en fortalecer el trabajo en equipo, el desarrollo de habilidades deportivas y sociales entre sus participantes.



Curso “Mujeres al Volante”

Enmarcado en el pilar de Educación, este proyecto realizado durante el segundo semestre del año permitió fortalecer la independencia y movilidad de las mujeres en la localidad de Charrúa, a través de un curso de conducción clase B, financiado por GM y articulado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). El curso respondió a la alta demanda local por capacitación en conducción y a la limitada oferta de transporte público con cobertura en esta zona. Entre julio y diciembre de 2024, 13 mujeres participaron en clases teóricas y prácticas, con la cer-

tificación final en octubre, para realizar la prueba teórica y práctica en los meses de noviembre y diciembre. La iniciativa tuvo un impacto positivo en las beneficiarias y aportó en la mejora de su calidad de vida.



Proyecto mural artístico Charrúa

Fortalecer la identidad y el sentido de pertenencia en la comunidad de Charrúa fue el objetivo principal, a través de la creación de un mural artístico participativo. Enmarcado en el pilar de Patrimonio y Turismo, la iniciativa integró a vecinos de todas las edades en el rescate de la memoria, los valores y las tradiciones locales. A través de reuniones de coordinación y diseño con adultos mayores y estudiantes, se logró una obra representativa que refleja la historia y cultura de la localidad. Además, la grabación de un video documental capturó el impacto del proyecto, consolidándolo como un símbolo de cohesión social y orgullo comunitario.



Talleres deportivos de la Escuela Hogar Charrúa

Este proyecto se enfocó en fortalecer el desarrollo integral de los niños y niñas de la Escuela Hogar Charrúa a través de talleres deportivos y recreativos, fomentando la actividad física, los valores comunitarios y la vinculación con su entorno. Enmarcado en el pilar de Educación, esta iniciativa se diseñó en colaboración con empresas locales y organizaciones sociales, asegurando una gestión transparente, inclusiva y sostenible. A lo largo del año, se llevaron a cabo reuniones estratégicas para definir el alcance del proyecto y garantizar su correcta ejecución, dejando insumos deportivos a disposición de la comunidad escolar. El cierre del programa se realizó con una actividad de integración que destacó los logros alcanzados y reafirmó el compromiso con el bienestar de los estudiantes, sentando las bases para futuras iniciativas de desarrollo educativo y social.



Eficiencia energética en la Posta de Salud Rural Charrúa

Enmarcado en los pilares de Medio Ambiente y Energía, así como en Salud y Calidad de Vida, la ejecución de este proyecto incluyó un diagnóstico técnico que identificó necesidades clave de eficiencia energética, como la instalación de un termo calentador para abastecer de agua caliente y un poste de luz solar para mejorar la iluminación del sector. Gracias a un trabajo coordinado con el Comité de Salud y empresas asociadas, se lograron implementar medidas que optimizaron los recursos energéticos de la posta, fortaleciendo la colaboración entre la comunidad y diversos actores para generar un impacto positivo y duradero.



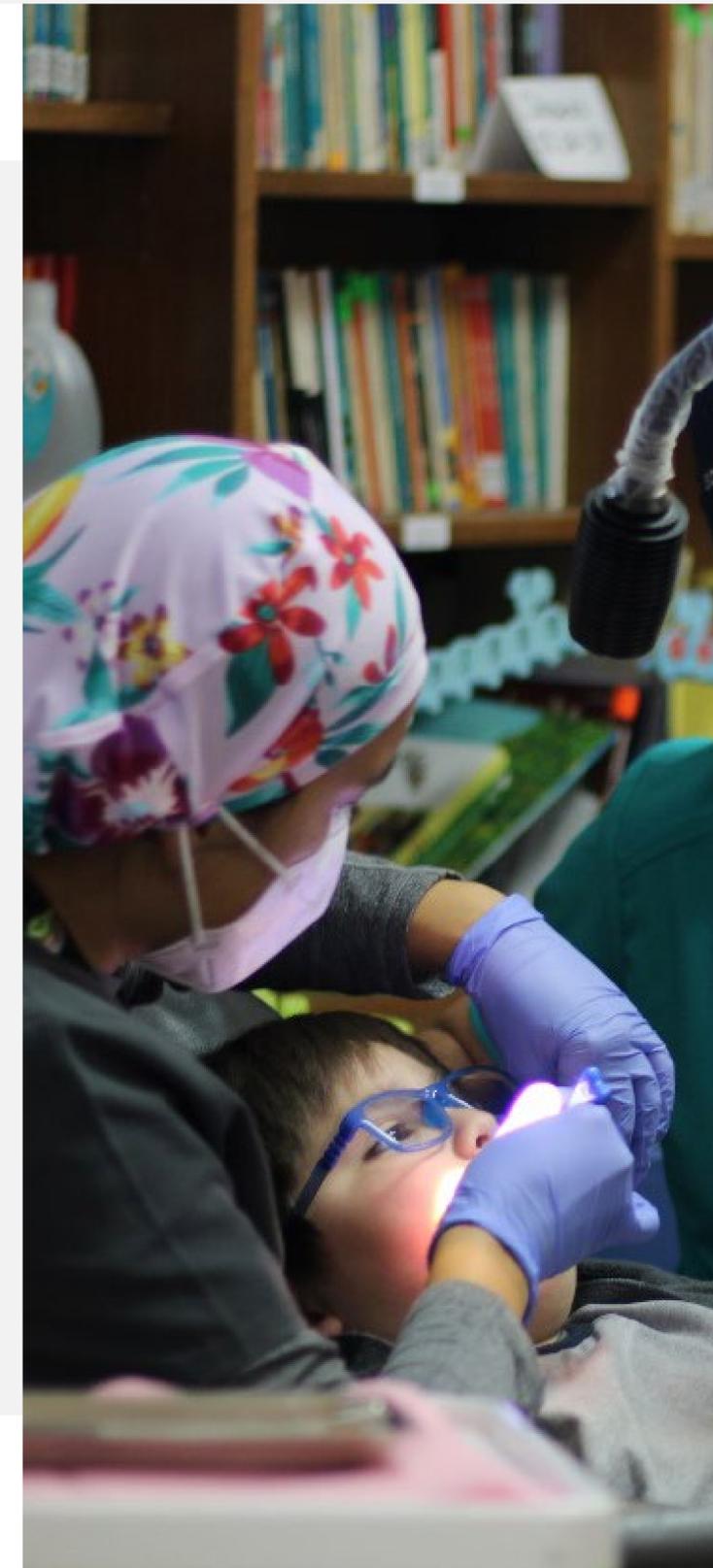
Sonrisas con Energía

Operativo que permitió mejorar la salud bucal infantil en la comunidad de Charrúa, facilitando el acceso a atención odontológica gratuita. La iniciativa, enmarcada en el pilar de Salud y Calidad de Vida, benefició a alrededor de 200 niños, cubriendo una necesidad esencial para su bienestar. A través de un trabajo coordinado con la posta local, se logró una alta participación de la comunidad, consolidando esfuerzos para mejorar la calidad de vida en la zona.



Proyecto de apoyo para mejorar la infraestructura de la sede Junta de Vecinos N°8 de Charrúa

Este proyecto surge a partir de la necesidad de la comunidad de mejorar las instalaciones de su sede social, ubicada en la calle Alfonso Olea, donde se llevan a cabo la mayoría de las actividades comunitarias. En colaboración con las empresas Inkia y Colbún, se reparó la techumbre y cielo, la pintura interior, se renovaron los baños y se mejoró la iluminación. Para su ejecución, se estableció un convenio con las empresas Pedro Evaristo Flores Vega y Charrúa Ingeniero, ambas ubicadas en la zona de Charrúa, contribuyendo así al fortalecimiento de la economía local.





Donación a la cuarta compañía de Bomberos de Cabrero

Recibieron ocho equipos para su unidad de rescate, lo que les permitirá mejorar su capacidad de respuesta y la seguridad en sus operaciones, además de fortalecer la confianza de la comunidad. Estos equipos permitirán actuar en situaciones de emergencia, facilitando la estabilización de estructuras pesadas, como vehículos accidentados, escombros, o cualquier objeto que deba ser removido para liberar a una persona atrapada.



Eficiencia energética en club deportivo Unión Charrúa

Se trabajó en mejorar la infraestructura de la sede del club, optimizar el uso de los recursos y promover hábitos sustentables entre sus socios y la comunidad. Entre las principales acciones del proyecto destaca la instalación de ventanas con termo paneles, lo que permitió mejorar significativamente el aislamiento térmico del recinto. También se incorporan termo calentadores solares para el abastecimiento de agua caliente en camarines y baños. En línea con la gestión responsable de residuos, se habilitó un punto limpio dentro de las instalaciones, destinado al reciclaje de materiales como plástico, botellas de vidrio y latas. Finalmente, se coordinó el retiro regular de residuos reciclables, como botellas de vidrio y latas que existían en la sede. Esta acción aseguró una correcta disposición de los materiales y evitó que terminaran en vertederos, completando así el ciclo de reciclaje.



Convenio Mesa Asociativa Público-Privada de Charrúa

Firmamos el proyecto “Mejoramiento de la red eléctrica de la parte antigua de la Escuela Hogar Charrúa”, hito que forma parte del trabajo desarrollado por la Mesa Asociativa Público-Privada, integrada por empresas eléctricas del sector, la comunidad y el municipio. El programa consiste en la renovación y certificación completa de las instalaciones eléctricas del edificio antiguo del establecimiento educativo. Esta iniciativa no solo modernizará la infraestructura, sino que también traerá beneficios significativos para los habitantes de la zona. Entre ellos, una mayor seguridad eléctrica, condiciones óptimas de iluminación y un funcionamiento eficiente de los equipos, lo que permitirá un ahorro energético sostenible a largo plazo. La ejecución del proyecto se consideró para el año 2024 con extensión hasta 2025, por la envergadura de la inversión.





María Elena

El parque CEME1 está ubicado en la comuna de María Elena, región de Antofagasta. Con una superficie de 12.197,2 km², esta comuna cuenta con una población de 4834 habitantes de los cuales 2.477 (51,2%) son hombres y 2.357 (48,8%) son mujeres, según cifras del censo 2024. En el ámbito económico destacan las actividades vinculadas al comercio por mayor y menor, con un 40,4% de las empresas de la comuna, seguido por las actividades de alojamiento y servicio de comidas, con un 19,6% y finalmente el área de la construcción, con el 10,2% del total de empresas, según registros del SII.

La construcción de este parque inició en el año 2022 y finalizó en diciembre de 2023, siendo inaugurada en julio de 2024 con participación de representantes de las autoridades comunales y líderes comunitarios. La expansión del campo de relacionamiento permitió consolidar su trabajo con 51 nuevos dirigentes comunitarios, estableciendo nuevos lazos con las organizaciones del territorio y aportando en la ejecución de iniciativas de desarrollo local. Durante este período se realizaron las siguientes iniciativas:



Programa de eficiencia energética

En la línea del pilar de Medioambiente y Energía se desarrolló la iniciativa de eficiencia energética en conjunto con el CESFAM de la comuna y Bomberos de María Elena, de la mano de representantes de la comunidad educativa y líderes del territorio en su etapa de diseño. Fue ejecutado a través de proveedores locales de la comuna y con apoyo de la Fundación María Elena, con el objetivo de diseñar e implementar un proyecto de energías renovables y eficiencia energética mediante la instalación de módulos fotovoltaicos comunitarios disponibles para generar y almacenar energía solar en beneficio de la comunidad de forma permanente. De esta forma, en situaciones de emergencia, los vecinos de María Elena cuentan con esta alternativa que aporta a mejorar la condición de fragilidad ante cortes de energía y otras problemáticas de conectividad y abastecimiento eléctrico.



Sonrisas con Energía

En el marco de los proyectos orientados a mejorar la salud y calidad de vida de la comunidad, se desarrolló durante los meses de mayo y octubre el operativo dental preventivo enmarcado en el proyecto “Sonrisas con Energía”, desarrollado en la Escuela D-133 Arturo Pérez Canto. El objetivo fue prestar atención dental a niños y niñas de la localidad de María Elena y se logró un alcance de atenciones de 332 niños y niñas desde prekínder hasta 4to. básico, consolidando un total de 354 atenciones y una cifra total de 1.389 prestaciones dentales. Esta intervención contó también con una etapa educativa para padres y tutores, que llegó a una cifra total de 332 apoderados, quienes recibieron capacitación personalizada respecto a los cuidados de la salud bucal.



Stand interactivo en el Museo del Salitre

Desde el pilar de Educación se desarrolló un proyecto enfocado en la consolidación de un módulo de recorrido virtual sobre energías renovables y patrimonio, para que los visitantes en del Museo del Salitre de María Elena puedan hacer recorrido virtual por el proceso de generación de energía solar fotovoltaica del parque CEME1 y un tour virtual con vista aérea de María Elena, con acceso a nueve lugares de interés patrimonial de la comunidad. Además, en este stand también será posible hacer un recorrido virtual por la ex oficina salitrera Pedro de Valdivia, con el objetivo de abrir espacios para difundir la riqueza de la historia pampina. Este proyecto contó con el apoyo de instituciones locales como Fundación Cultura, Turismo y Deporte de la Municipalidad de María Elena, Fundación Turismo Sustentable y Academia de Patrimonio de la Escuela D-133.



Cursos de capacitación OS-10

En una iniciativa articulada por GM con apoyo de la Oficina Municipal de Intermediación Laboral de María Elena y el SENCE Antofagasta, se llevó a cabo una capacitación para un grupo de 24 vecinos y vecinas de la comuna. El curso se desarrolló durante el mes de noviembre y fue diseñado para aportar mejores oportunidades de inserción e integración al mercado laboral en el área de seguridad, tanto en el sector público como privado. Gracias a esta capacitación, un grupo ingresó a trabajar como personal de seguridad en la empresa que presta este tipo de servicio industrial a CEME1.



Jornadas abiertas

Este año se realizó una nueva versión de las jornadas abiertas al parque CEME1, luego de una exitosa primera edición en 2023. En esta visita participaron 20 dirigentes de nueve organizaciones y fue una instancia clave para educar a la comunidad y difundir la labor que realiza GM en el territorio.

Además, CEME1 ha sido objeto de interés para la comunidad académica y actores de Gobierno en alianzas internacionales. Por ejemplo, durante 2024 se recibieron visitas de una delegación de investigadores internacionales encabezada por la Facultad de Geografía de la Universidad de Chile y con investigadores de Alemania, Bolivia, Brasil, Ecuador, México. También vinieron delegaciones del Gobierno Regional de Antofagasta y del Gobierno Regional de la Rioja de Argentina.





Donación a la feria costumbrista Tradiciones Salitreras

GM aportó al desarrollo una nueva versión de esta feria organizada por la Fundación Cultura, Turismo y Deporte de la Municipalidad de María Elena, en conjunto con la Fundación de Turismo Sustentable. La actividad tuvo como objetivo celebrar la identidad cultural pampina a través de la promoción del turismo local, la educación sobre la historia de la comuna, la participación ciudadana y el cuidado del patrimonio. El programa también contó con diversas actividades culturales y artísticas entre las que destacan las presentaciones de las agrupaciones musicales “Mistika Show”, “Tuna Universidad de Antofagasta”, “Son de Calle” y “Lakitas del Sol”.



Mural comunitario

Este proyecto fue desarrollado en conjunto con la Fundación de Cultura Turismo y Deporte de la Municipalidad de María Elena y ejecutado de la mano con el colectivo ColorHabitante, quienes fueron los artistas encargados de elaborar los diseños y ejecutar los murales. El resultado de este proceso participativo se vio plasmado en dos murales que representan, por un lado, la evolución de procesos históricos ligados a la comuna y, por otro lado, hitos y personajes del ámbito deportivo ligados a María Elena.

Los murales se encuentran ubicados en la fachada del Liceo Técnico Profesional Científico Humanista de María Elena y al costado del gimnasio techado Karen Pintado de María Elena. Fueron inaugurados en una ceremonia que contó con la participación de toda la comunidad y autoridades locales.





Las personas



(GRI 2-7, GRI 401-1)

Equipo GM

Las personas y su bienestar están en el centro de nuestro quehacer. Fomentar su crecimiento, desarrollo y seguridad es vital para GM y es algo que cada integrante de la organización respeta y busca practicar día a día.

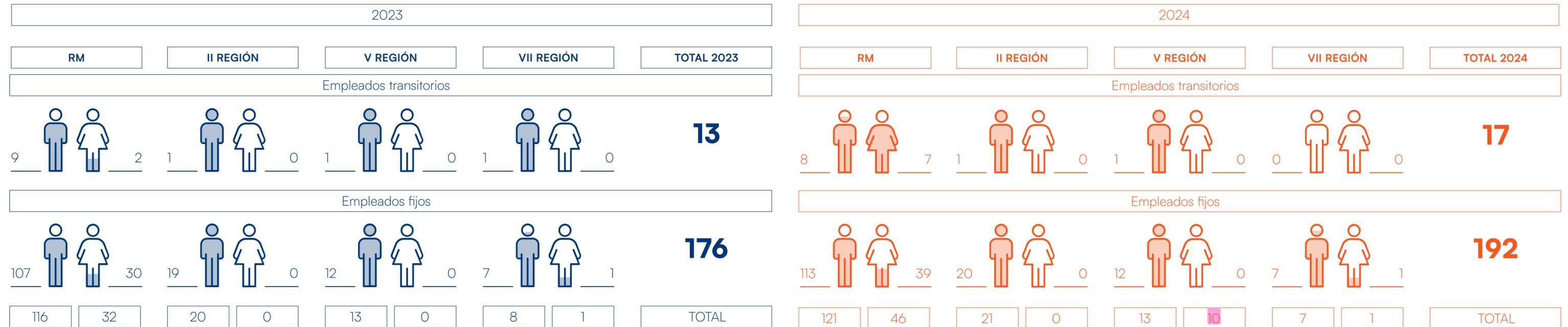
A lo largo de los años nos hemos consolidado como un lugar de desarrollo personal, profesional y de bienestar, con una cultura organizacional que promueve la atracción y retención del talento. A futuro, aspiramos a ser el mejor lugar posible para trabajar: un espacio diverso, que cree en la equidad, en la innovación y en la sostenibilidad.



Dotación de personal

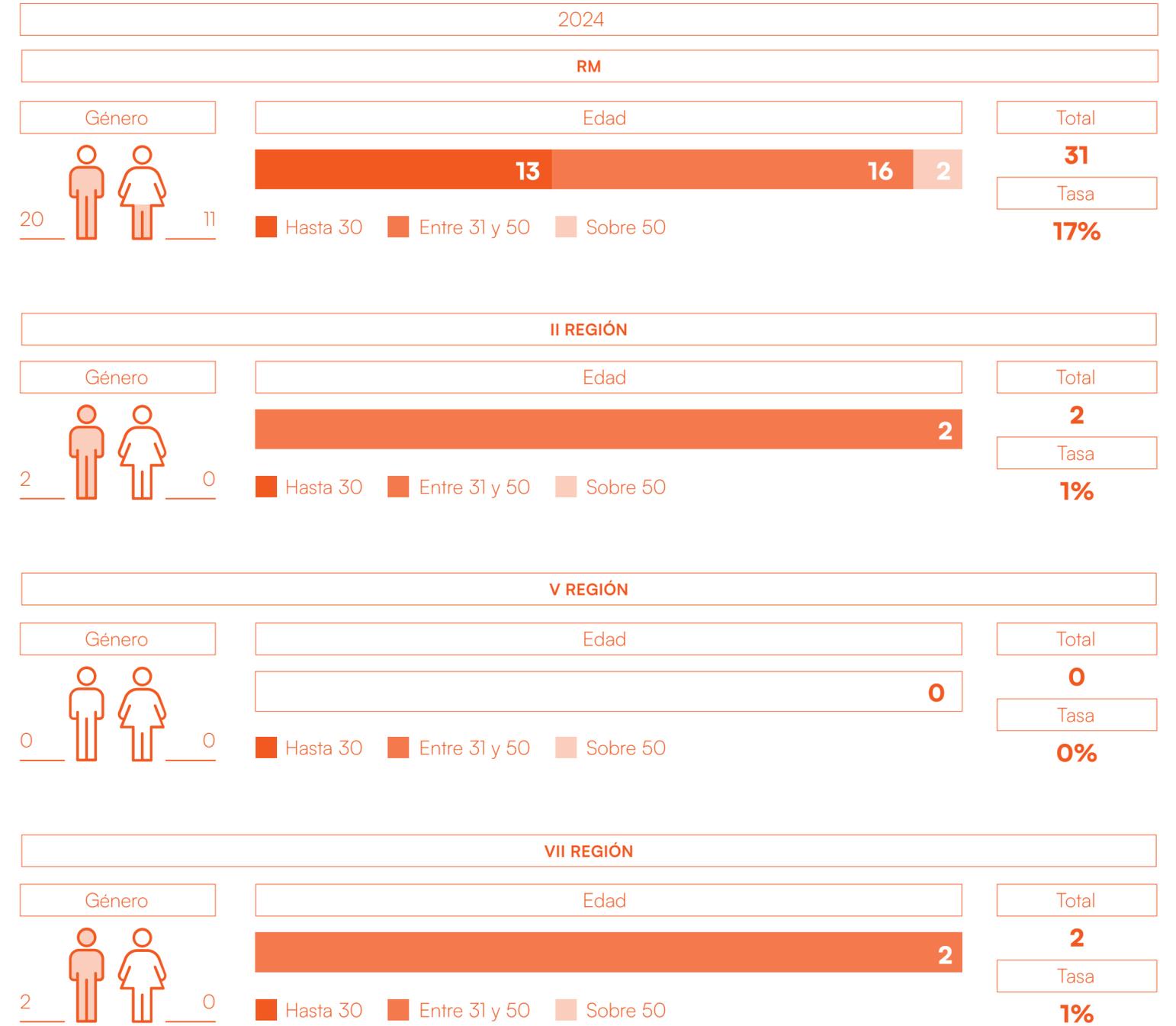
En 2024, la tasa del total de nuevas contrataciones de GM alcanzó el 18,2% de la dotación y, a su vez, la tasa de rotación total fue de 2,45%. El año cerró con 192 colaboradores, tres más que en 2023.

DOTACIÓN TOTAL (GRI 2-7)



Nota: GM no cuenta con contratos de jornada parcial, ni empleados por horas no garantizadas.

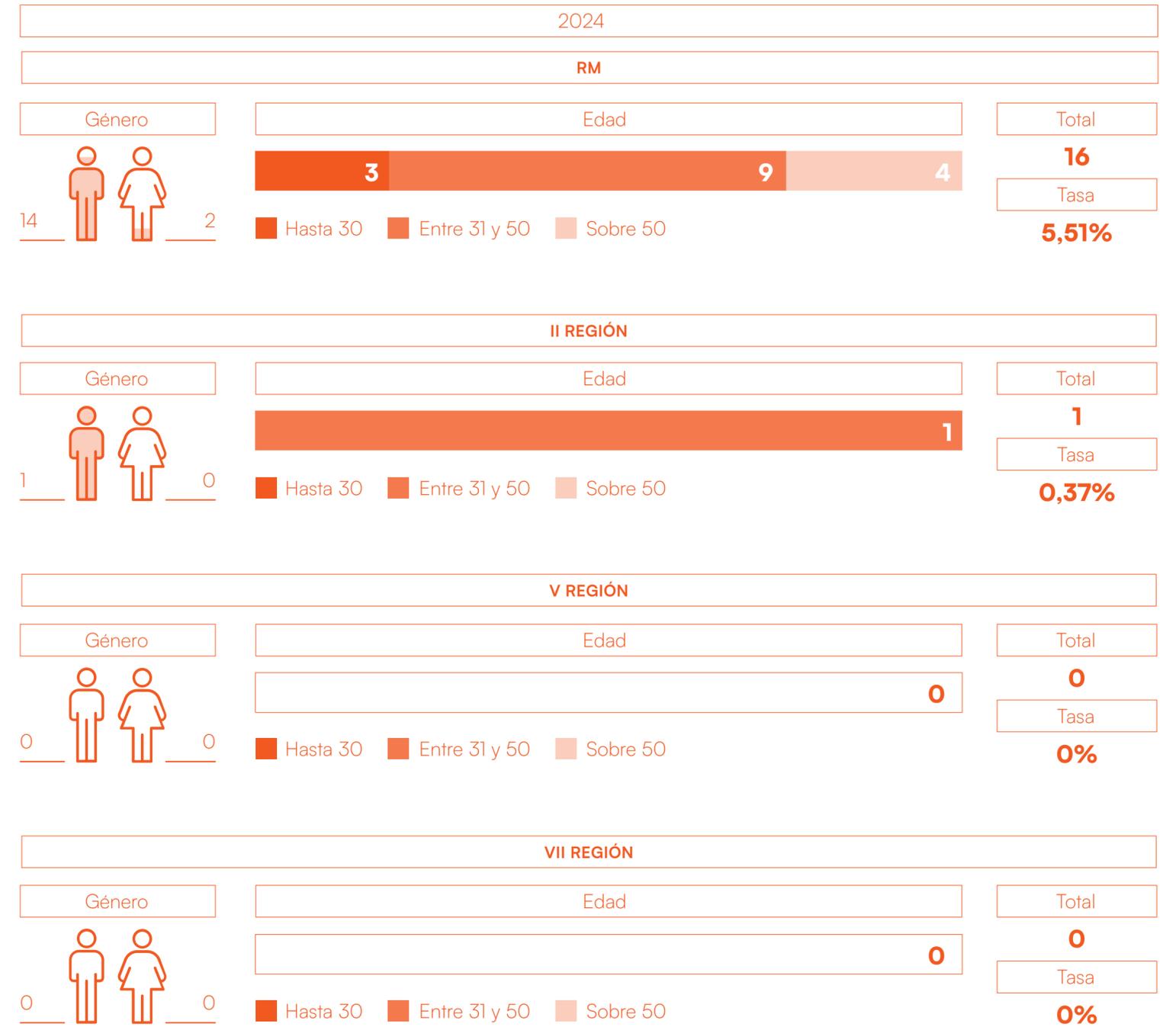
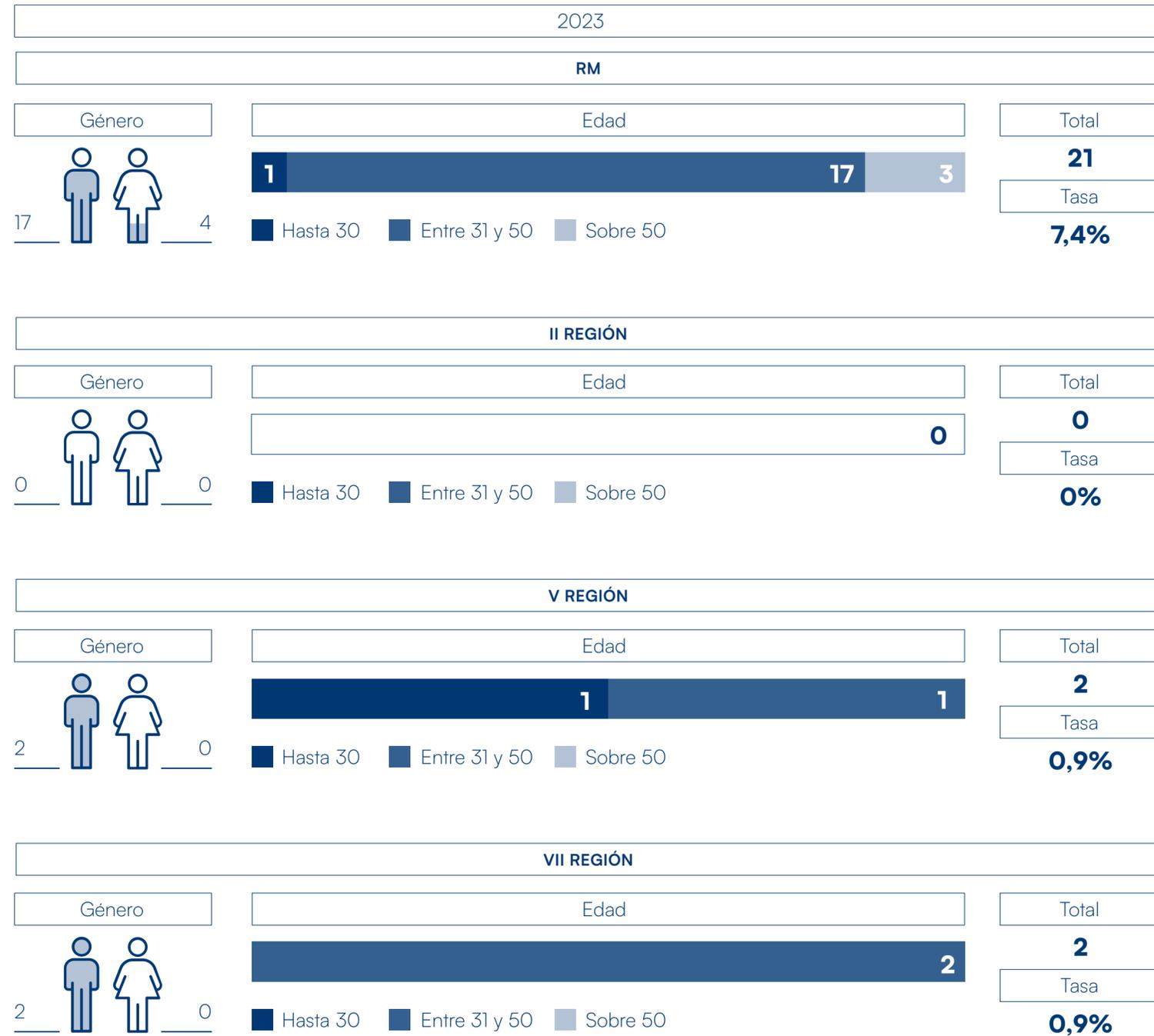
NUEVAS CONTRATACIONES (GRI 401-1)



Nota: Tasa de nuevas contrataciones = (ingresos/dotación final año)*100



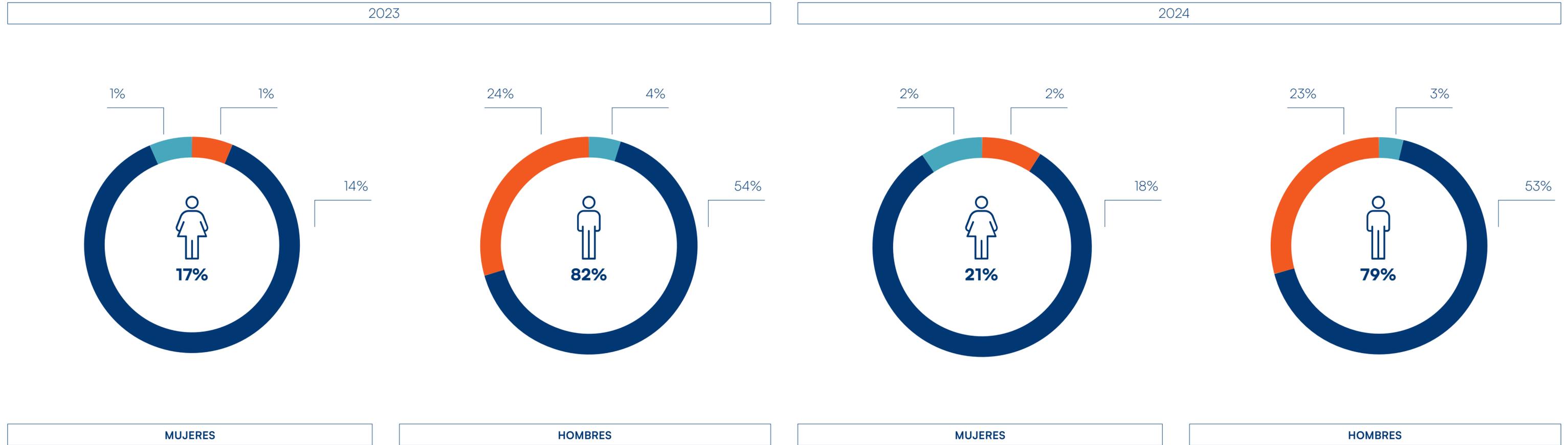
ROTACIÓN DEL PERSONAL (GRI 401-1)



Nota: Durante el año se registró una rotación total del 2,45% (Índice de rotación de personal = ((Ingresos - Egresos)/(Dotación total al inicio + dotación final año/2))*100).



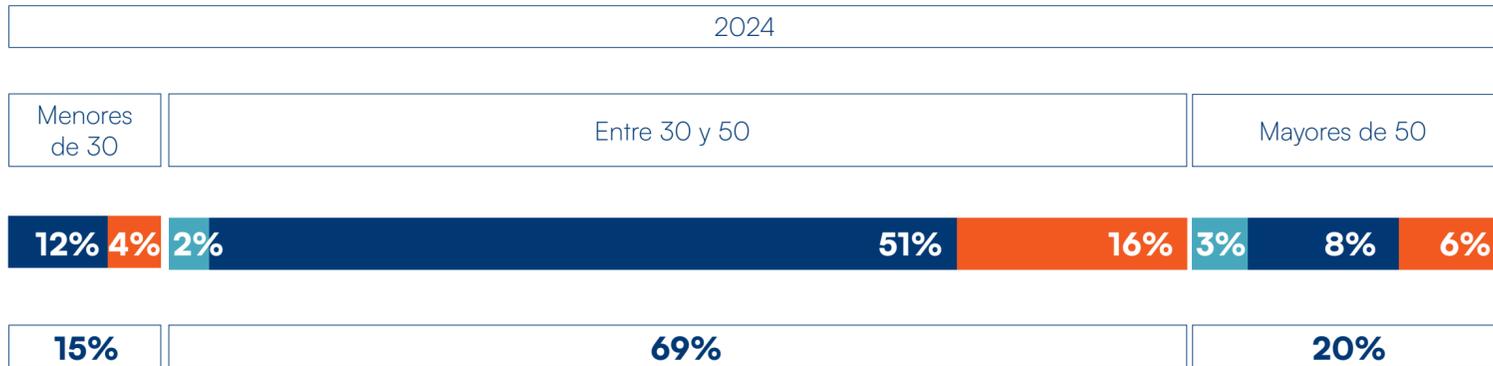
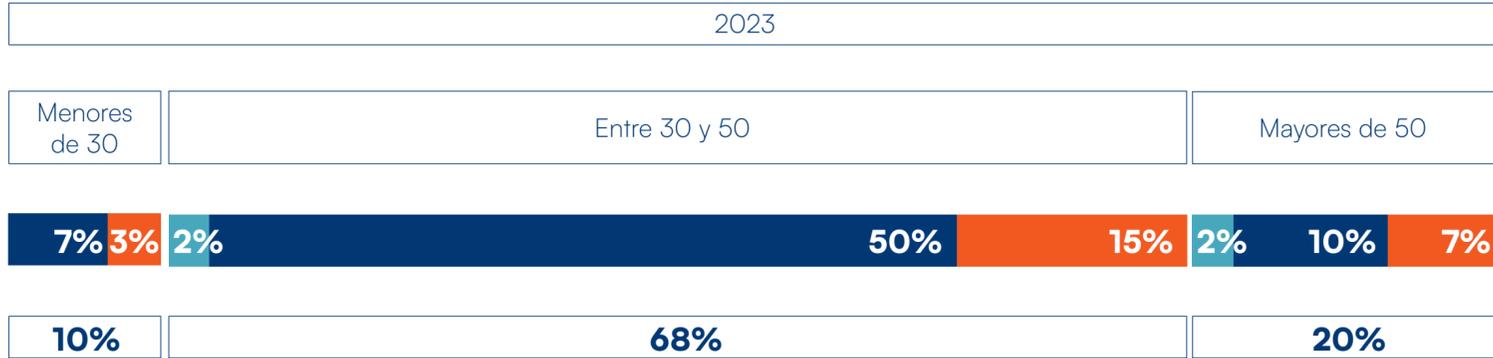
Indicadores de diversidad (GRI 405-1)



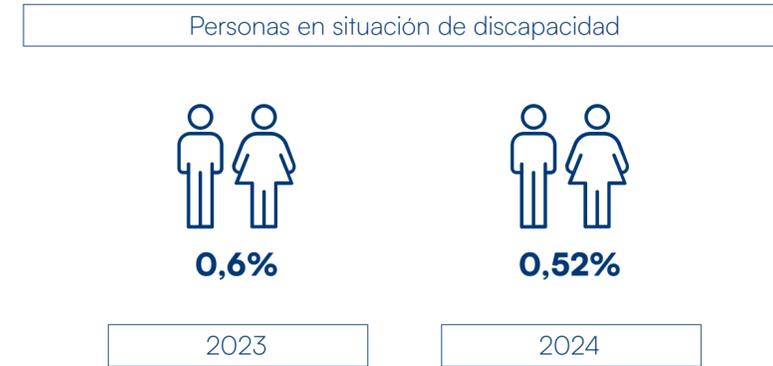
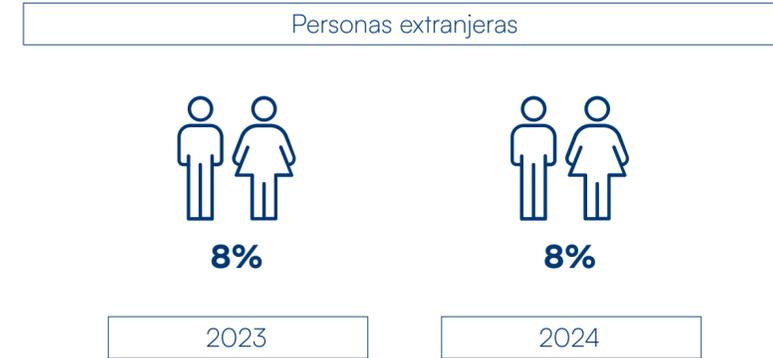
■ Ejecutivos ■ Mandos medios y profesionales ■ Administrativos y operarios

■ Ejecutivos ■ Mandos medios y profesionales ■ Administrativos y operarios

Indicadores de diversidad (GRI 405-1)



Otros indicadores



Desarrollo organizacional

Una de las mayores aspiraciones de nuestra organización es mantener, a largo plazo, una cultura organizacional sólida, pero en constante evolución. Ese camino está apoyado constantemente por programas, iniciativas y beneficios que promuevan la salud y seguridad de nuestros trabajadores y que los hagan sentir valorados y apoyados. Una cultura laboral positiva aumenta la motivación y la productividad, a la vez que genera un entorno de crecimiento profesional y personal que incentiva la innovación y la creatividad.

Además, una cultura organizacional sólida ayuda a crear un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, con mejores y más fluidos niveles de comunicación y relaciones significativas entre los trabajadores, lo que a su vez reduce el estrés y aumenta la satisfacción laboral.

En GM, estamos conscientes del esfuerzo diario que hacemos para sostener una cultura organizacional que promueva el desarrollo continuo, lo que nos prepara para enfrentar cambios y desafíos.

En la industria nos han reconocido por ello. Por ejemplo, en 2024 fuimos la quinta mejor empresa para trabajar en Chile, según el prestigioso ranking *Great Place to Work*, con cifras correspondiente a 2023. Por cuarto año consecutivo destacamos como parte del top ten del listado, dentro de la categoría de empresas con menos de 250 colaboradores, en una medición que toma en cuenta aspectos como buen clima organizacional, innovación, atracción de talento y percepción de los colaboradores sobre su lugar de trabajo. Además, nuestra empresa fue reconocida por segunda vez como uno de los mejores lugares donde las mujeres pueden trabajar.

El ranking *Best Internship Experiences*, de FirstJob, destaca a las empresas con excelente gestión de prácticas profesionales. En 2024 postularon 105 compañías y nosotros recibimos el primer lugar en el país. Esta medición considera a todos los practicantes de las empresas vinculadas en su encuesta y las respuestas apuntaron significativamente a dos grandes atributos preferentes: ambiente laboral y aprendizaje y desarrollo.

**POR QUINTO AÑO
CONSECUTIVO SOMOS UN
GREAT PLACE TO WORK**

**2023:
7° LUGAR**

2022: 9° LUGAR

2021: 10° LUGAR



**POR SEGUNDO AÑO
CONSECUTIVO, SOMOS
UN GREAT PLACE TO
WORK PARA MUJERES**



**2024:
4° LUGAR**

2023: 7° LUGAR

Beneficios (GRI 201-3, GRI 401-2, 404-2)

Los trabajadores y trabajadoras de GM cuentan con un plan de beneficios que incluye un seguro de vida, de salud y dental, cobertura por incapacidad e invalidez y previsión para la jubilación, en el marco de la Política de Jubilación Anticipada.

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. Dentro de los beneficios se encuentran los siguientes:

- Días administrativos al año para atender asuntos personales
- Salida anticipada los viernes
- Medio día libre en festividades (17 de septiembre, 24 y 31 de diciembre)
- Aguinaldo de fiestas patrias y navidad
- Bono de desempeño
- Cobertura de licencia médica
- Seguro complementario de salud
- Mantenimiento del seguro complementario de salud al término del contrato y por un máximo de dos meses
- 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: nuestros colaboradores y sus familias se juntan a disfrutar de una jornada llena de diversión y momentos especiales
- Día de la mascota: realizado por primera vez en 2024, la actividad incluyó una charla canina, atención veterinaria, exhibición de Agility y divertidas sorpresas para nuestros compañeros de cuatro patas
- Atención de salud mental, telemedicina, atención de veterinario, asesoría legal a través de la aplicación Betterfly
- Bono deportivo para actividades a elección
- Asignación en ayuda escolar y universitaria
- Bono de vacaciones para incentivar y apoyar el descanso de los colaboradores
- 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
- Beneficio en gastos de sala cuna, reembolso de gastos mensuales por matrícula y cuota de sala cuna de hijos menores de 2 años
- Reconocimiento a la antigüedad: por 5 años de antigüedad se proporciona una cena para dos personas en un lugar definido por la empresa y por 10 años se proporciona un fin de semana para dos personas en un lugar determinado por GM
- Al terminar la relación laboral por necesidades de la empresa, se activa el Programa Outplacement para el trabajador afectado, el cual consiste en acompañamiento para la búsqueda de una nueva oportunidad laboral

Desde octubre de 2023, GM cuenta con una Política de Jubilación Anticipada, cuyo financiamiento es asumido íntegramente por la empresa. Este beneficio, de carácter voluntario, está disponible para colaboradores hombres a partir de los 63 años y mujeres desde los 58 años. La política contempla, además, la contribución de GM al pago de las leyes sociales correspondientes (AFP) que resten por completar hasta alcanzar los requisitos para la jubilación.



Permiso parental (GRI 401-3)

Durante 2024, seis empleados utilizaron el derecho de permiso de parentalidad: dos mujeres y cuatro hombres. De este grupo, el 100% de los hombres se reincorporó a sus funciones de manera previa al término del periodo, una de las mujeres retornó a sus funciones y la otra continuó haciendo uso del beneficio.

Ofrecemos un bono de natalidad para los colaboradores/as que se convierten en padres, por sobre lo estipulado legalmente.

La empresa registra y gestiona los reportes de licencias médicas maternales presentados por las trabajadoras, así como los certificados de nacimiento enviados como respaldo de este beneficio. Estos documentos permiten garantizar la correcta aplicación de las políticas de permisos y beneficios asociados a la maternidad y paternidad.

INDICADOR	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Empleados con derecho a permiso parental	4	2	6
Empleados que tomaron el permiso parental	4	2	6
Empleados que regresaron al trabajo tras el permiso	4	1	5
Empleados que permanecieron 12 meses después de reincorporarse*	N/A	N/A	N/A
Tasa de reincorporación	100%	50%	93,9
Tasa de retención*	N/A	N/A	N/A

* En el caso de determinar la retención para hombres y mujeres que hicieron uso del parental y regresaron a sus labores de trabajo, al cierre del informe aún no han concurrido los 12 meses de retención solicitados.

Diversidad, equidad e inclusión

En GM, las personas, la diversidad y la equidad de género son fundamentales. Promovemos la participación femenina en nuestra compañía y en la industria mediante diferentes iniciativas y por eso, al cierre de 2024, el 20,8% de nuestra dotación correspondió a mujeres.

Estamos comprometidos con fomentar el liderazgo femenino dentro del sector energético y potenciar el talento de las mujeres de su comunidad. En esta línea, hemos implementado programas para igualar las oportunidades y la equidad salarial. Actualmente, el 40% de las mujeres tienen cargo de jefatura.

Contamos con una Política de Diversidad e Inclusión, cuyo objetivo es 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.

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

Este año trabajamos en la creación de una mesa de trabajo de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), integrada por 13 colaboradores y colaboradoras voluntarios, para fortalecer el ya existente

comité DEI Este equipo comenzó a trabajar en cuatro ejes de diversidad (género, generaciones, multiculturalidad y discapacidad) para impulsar propuestas y planes de mejora continua.

Además, tenemos un plan DEI que prioriza los siguientes focos de impacto directo:

Sensibilización y capacitación

Capacitaciones y campañas internas para sensibilizar sobre sesgos, estereotipos y diversidad.

Ambiente laboral seguro

Protocolos de prevención y actuación frente a acoso laboral y sexual, con enfoque de género.

Reclutamiento y selección inclusivos

Capacitación en sesgos inconscientes, lineamientos para consultoras externas, mapeo de talento femenino en la industria y participación en ferias laborales con enfoque DEI.

Empresas externas

Estandarización de criterios DEI para licitaciones y contratación de servicios externos.

Infraestructura y equipamiento

Adaptación progresiva de instalaciones y elementos de trabajo con foco inclusivo.

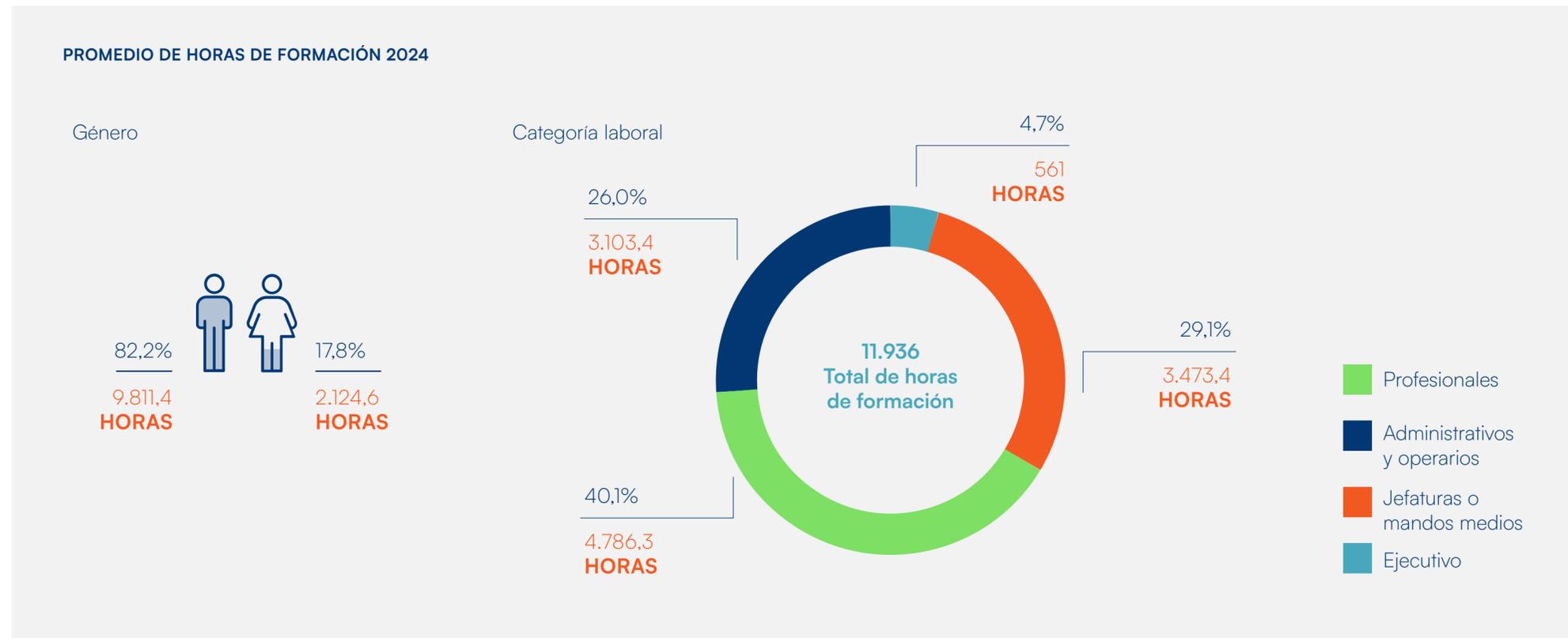
En 2024 participamos en la sexta versión de la Feria Energía + Mujeres, realizada en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile. Esta iniciativa, impulsada por el Ministerio de Energía, promueve la inclusión femenina en la industria energética. En esta oportunidad, dimos a conocer nuestra visión como marca empleadora y difundimos vacantes de prácticas y posiciones internas entre las y los asistentes.

Formación y capacitaciones (GRI 404-1)

Para promover el desarrollo profesional y técnico de los trabajadores, contamos con un Programa de Capacitación Anual con subprogramas que abarcan contenidos de diversas áreas como operaciones, prevención de riesgos, normativas, legal, competencias comportamentales, ofimática, TI, desarrollo de proyectos, finanzas, idiomas, liderazgo, sostenibilidad, bienestar, diversidad e inclusión, gestión del cambio, sistema integral de gestión e innovación.

Este año logramos una cobertura del 100% de los colaboradores, con un promedio de 62 horas de entrenamiento por persona, es decir, a lo menos una capacitación por colaborador.

Una vez más, en 2024 nos unimos a la Universidad Adolfo Ibáñez, a través de UAI Corporate para realizar un programa de formación exclusivo para Generadora Metropolitana. Este año participaron 35 colaboradores y colaboradoras de distintas áreas de la compañía en el Programa de Habilidades para el Alto Desempeño, con el objetivo de promover el desarrollo profesional y personal, fortalecer la comunicación efectiva y el trabajo en equipo. Así, profundizamos en los valores que nos representan e incentivamos una cultura de diversidad, sostenibilidad e innovación.



Evaluación de desempeño (GRI 404-3)

Queremos potenciar el talento y el crecimiento profesional de nuestros colaboradores, impulsando la retroalimentación como parte de la cultura de nuestra organización. Es por esto que anualmente se realiza una evaluación de desempeño, con el objetivo de identificar y discutir 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.

PORCENTAJE TOTAL DE EMPLEADOS EVALUADOS EN 2024		
Género	Mujeres	19,89%
	Hombres	80,11%
Categoría laboral	Ejecutivos	4,42%
	Jefaturas	29,28%
	Profesionales	41,99%
	Administrativos y operarios	24,31%
Total de empleados evaluados		100%

Programa de practicantes

En 2024, GM fue la mejor empresa para realizar prácticas en Chile, según el ranking *Best Internship Experiences 2024*, de FirstJob, donde se posicionó en el primer lugar de un total de 31 empresas, de más de 100 que postulan. Hemos sido considerados en este listado por tres años consecutivos y este año, por primera vez, alcanzamos el puesto más alto, siendo la única compañía del sector energético.

En la empresa recibimos entre 13 y 18 practicantes al año, quienes e integran a distintos equipos de trabajo, a través de un programa de prácticas que tiene un sistema de reuniones dos veces por semana, además de levantamiento de información con los tutores asignados para monitorear avances. Según sus preferencias se les entrega la opción de tomar cursos y capacitaciones extras.



**SEGÚN EL RANKING
BEST INTERNSHIP
EXPERIENCES 2024**

**MEJOR
EMPRESA**

**para realizar
prácticas en Chile**

(GRI 2-30, GRI 402-1)

Relaciones laborales

Actualmente, el 34,9% de los trabajadores de GM está sindicalizado. En el caso de Generadora Metropolitana SpA, razón social bajo la cual opera una parte de la compañía, existen dos instrumentos colectivos vigentes que cubren al 96% de sus colaboradores.

Los empleados no cubiertos por los instrumentos colectivos cuentan con condiciones laborales de características similares. Estos empleados tienen acceso a los programas de calidad de vida, capacitación y beneficios transversales. Adicionalmente, se dispone de beneficios únicos y exclusivos, diseñados específicamente para los trabajadores no sindicalizados.

La negociación de los dos acuerdos colectivos de la empresa se realiza en estricto cumplimiento de los parámetros legales dentro de una negociación colectiva reglada, establecidos por la legislación vigente chilena y en función de la realidad cambiante del rubro energético.



(IP-22)

Innovación y desarrollo

La innovación es parte del ADN de GM y uno de nuestros valores esenciales. Por eso, gran parte de nuestros esfuerzos apuntan a fomentar su inclusión en la mayor cantidad de procesos y actividades de la compañía. Desde el área de Innovación, Transformación Digital y Data se impulsa este compromiso de manera activa, a través de la organización de iniciativas internas, la vinculación con el ecosistema de innovación y la gestión de proyectos alineados con este propósito.

Dentro de las actividades organizadas durante 2024 destacan tres charlas con foco exclusivo en inteligencia artificial, liderazgo de equipos y casos de éxito de innovación corporativa. Se realizaron gracias a la membresía que mantenemos con el Club de la Innovación del Centro de Innovación Anacleto Angellini de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Además, mediante esta alianza pusimos a disposición de nuestros colaboradores diversos talleres y cursos, con participación en más de diez actividades con distintas temáticas.

Durante el año 2024 desarrollamos iniciativas y proyectos en diversos ámbitos:

- **Implementación del primer proyecto de realidad virtual**, enfocado en el proceso de inducción corporativa. Este proyecto permite a los nuevos ingresos experimentar el rol de un operador de terreno, comprendiendo así sus funciones y obteniendo una noción práctica sobre el uso del equipamiento y protocolos de seguridad.
- **Proyecto de electrificación de la flota de vehículos** de la compañía, iniciado en 2024 y programado para ser implementado dentro del primer trimestre del año 2025.
- **Proyecto “SENTINEL”**, resultado del primer desafío de innovación realizado en 2023 y cuya ejecución comenzó en 2024. Se trata de un proyecto de computer vision que busca automatizar la detección del uso de equipamiento prohibido en zonas de seguridad, así como la utilización de EPP al interior de las plantas. Es diseñado íntegramente por GM de forma interna y ya opera como prueba de concepto en el complejo Renca y Los Vientos.
- En febrero de 2025, en el marco del concurso *Health & Safety* de EDF, el equipo de TI obtuvo el segundo lugar en la categoría operación por este proyecto.



Iniciativa destacada

Somos una empresa líder en cultura innovadora, que fomenta la colaboración y la excelencia en la gestión de la innovación. En 2024, el Ranking C³ de Creatividad e Innovación nos entregó una distinción especial justamente por estas cualidades, tras un exhaustivo estudio que realizan la consultora Brinca, la Escuela de Negocios de la U. Adolfo Ibáñez y Fundación Chile, para medir 10 dimensiones: apertura interna y externa, autonomía y agilidad, compromiso estratégico, confianza y colaboración, diversidad, liderazgo, tiempo, trabajo desafiante y recursos e incentivos.

Transformación digital

Conscientes de que la transformación digital es el camino para mejorar la eficiencia operativa, reducir costos y aumentar la seguridad, durante 2024 trabajamos en la implementación del Programa de Transformación Digital, específicamente en la creación de procesos y protocolos asociados y en su correcta difusión, con la finalidad de poder responder de mejor manera a los crecientes requerimientos digitales de la compañía y, a su vez, poder medir el valor que cada iniciativa agrega a la empresa.

En el marco de este programa iniciamos 23 proyectos de transformación digital en diferentes gerencias, los cuales fueron gestionados por nuestra Oficina de Transformación Digital (OTD), coordinadas en conjunto con el líder digital de cada gerencia asignada.

Estos proyectos nos permitirán proyectar una mayor eficiencia con equipos preparados y herramientas actualizadas, fomentando el desarrollo de una organización ágil y flexible gracias a la

tecnología y el uso de datos. Entre ellos destacan la Plataforma de Gestión Documental, desarrollada para el manejo eficiente e integrado de proyectos, la creación de una plataforma web para la gestión de contratos, el Asistente Virtual de Consultas Ambientales, la Plataforma de Acreditación de Personal y la Plataforma de Control de Proyectos para automatizar el proceso de reportabilidad durante la fase de construcción, desarrolladas para CEME1.

En paralelo, realizamos dos instancias de *Digital Summit* al final de cada semestre, para dar a conocer el programa de transformación digital a los colaboradores, así como también dar cuenta de algunas de las principales iniciativas que ya se encontraban en desarrollo. A través de estas instancias buscamos que nuestros equipos puedan entender cómo funciona el proceso de transformación digital, cuáles son las metas y objetivos, para poder integrar esta mirada y ambición como parte de nuestra cultura.

LOGROS DE LA OFICINA DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

23

**Proyectos TD
iniciados el 2024**

Detalle por gerencia	
Operaciones	4
Sostenibilidad	3
Personas	3
Finanzas	3
Desarrollo y Construcción	3
Comercial	3
Personas-TI	2
Transversal	1
Legal y compliance	1

885KUSD

**VAN estimado total
a 3 años una vez
implementado todos
los proyectos**

+390

**Horas de
entrenamiento y
engagement (Líderes
Digitales, Sponsor y
colaboradores GM)**

19.000HH

**Estimadas a ahorrar
al año una vez
implementado todos
los proyectos**

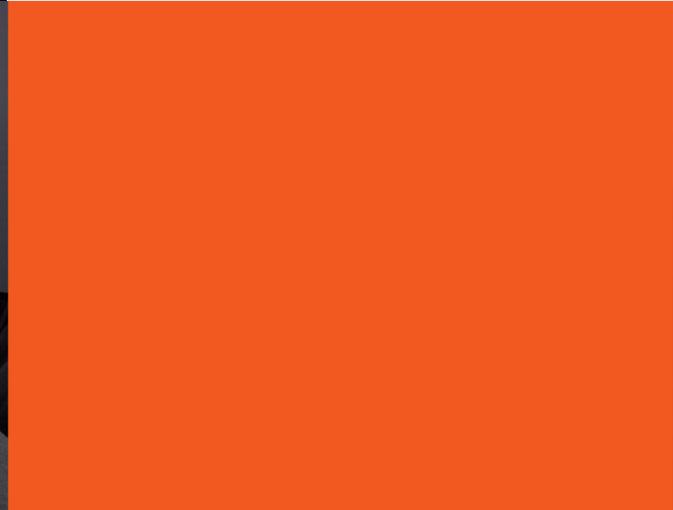
+30

**Líderes digitales y
sponsor ya son parte
de la transformación
digital**





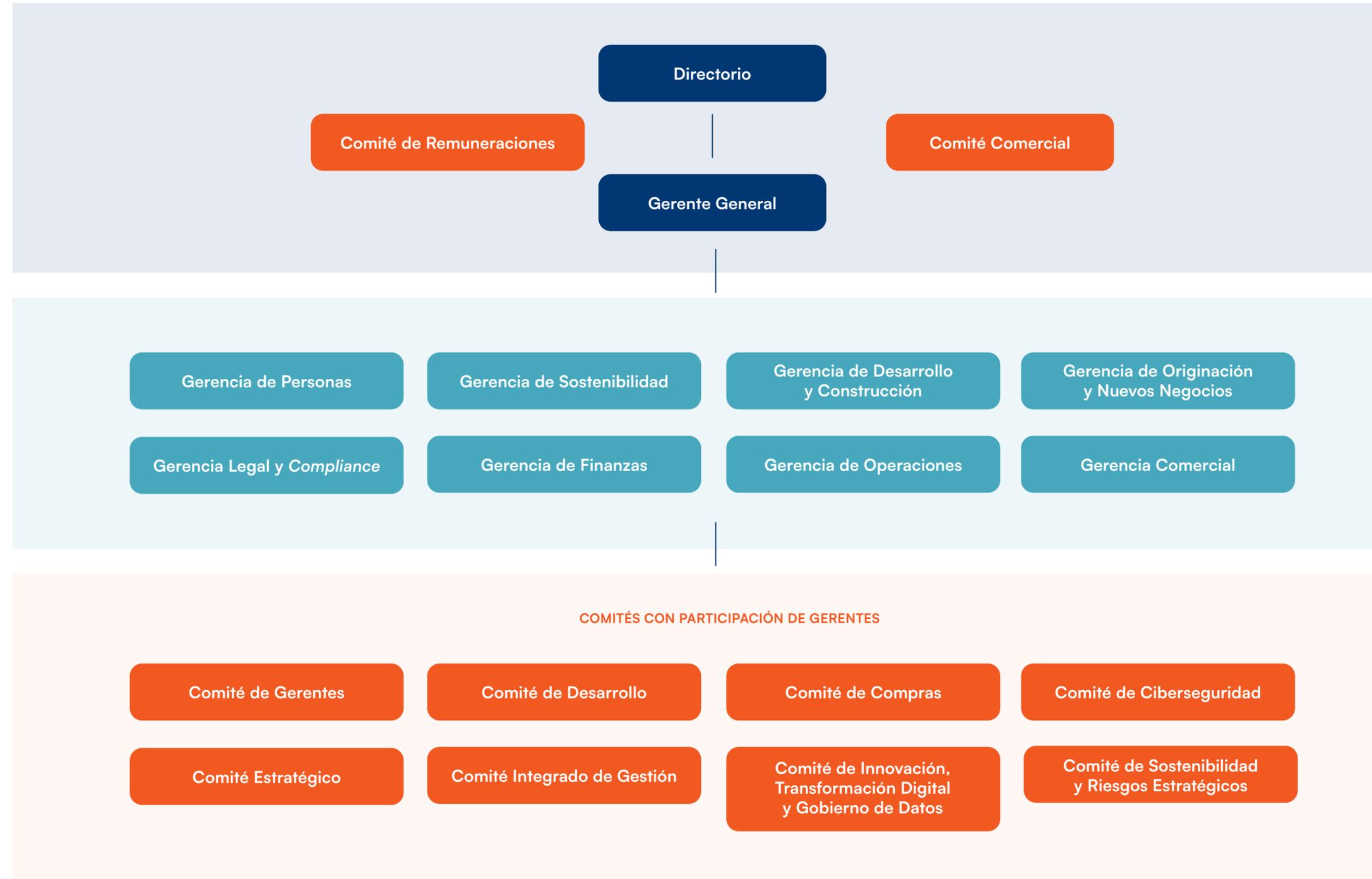
Gobierno corporativo



(GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-17)

Estructura organizacional

El gobierno corporativo de GM está compuesto por el Directorio, Alta Dirección y comités asesores. Diversas políticas, procedimientos, normas, documentos constitutivos y principios rigen la forma en que actúan estos órganos de gobierno, en línea con los valores éticos y de transparencia de nuestra compañía.



Directorio

Ocho miembros componen el Directorio de GM, los cuales son designados por los accionistas, EDF Chile SpA, subsidiaria de Électricité de France, y del grupo empresarial chileno AME, controladores de GM a través de su subsidiaria Biobío Genera SpA.

El Directorio es el responsable de la planificación y seguimiento de la estrategia y operaciones, así como de la estrategia de sostenibilidad de la Compañía. A través del modelo de gobernanza de sostenibilidad, se incorporan funciones de aprobación y monitoreo del desempeño respecto de dicha estrategia y del cumplimiento normativo.

Integrantes del Directorio al 31 de diciembre de 2024:

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

Angus Blackburn

Director titular

Olivier Lamarre

Director titular

Joan Leal

Director titular

Nota: el presidente del Directorio no ejerce cargo ejecutivo en GM.

Comités del Directorio

Dos comités forman parte del gobierno corporativo de GM y están conformados por directores y ejecutivos de la Alta Dirección.

Comité Comercial y Financiero

Integrado por directores y especialistas (SME, o *subject matter experts* por sus siglas en inglés) de los accionistas, es responsable de asesorar al directorio en materias comerciales y financieras que serán puestas en conocimiento de este. Sesiona bimensualmente.

Comité de Remuneración

Espacio para la revisión de políticas generales de compensación, beneficios e incentivos de los colaboradores. Sesiona semestralmente con participación de algunos directores y del Gerente General.



Alta Dirección

Es el órgano responsable de la administración de GM. Está compuesto por nueve gerentes, incluido el Gerente General, el cual es designado por el Directorio.

Todas nuestras gerencias son responsables de velar por el cumplimiento de la Estrategia de Sostenibilidad y de revisar y aprobar la divulgación de información no financiera de la organización, por medio de reportes de sostenibilidad.

Durante el año 2024, 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.

Integrantes de la Alta Dirección:



Diego Hollweck
Gerente General



Mauricio Caamaño
Gerente de Originación y Nuevos Negocios



Marsile Roberini
Gerente de Operaciones



Laurie Kelly
Gerenta de Finanzas



Jérôme Cadéot
Gerente de Personas



Alejandra Acuña
Gerenta de Sostenibilidad



María de Lourdes Velásquez
Gerenta Legal y *Compliance*



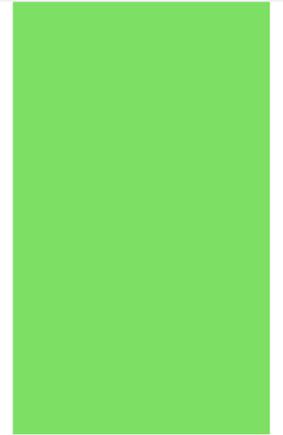
Martín Rodillo
Gerente de Desarrollo y Construcción



Benoit Schellekens
Gerente Comercial

(GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-17)

Políticas y prácticas de gobierno corporativo



Código de Ética y Conducta (GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-27, GRI 408-1, GRI 409-1, IP-21)

Fundamentado en los valores que nos definen como empresa, nuestro Código de Ética y Conducta proporciona los principios que orientan el comportamiento de todos quienes forman parte de GM. Este documento establece y formaliza pautas generales para el personal que presta servicios en la empresa y es la referencia clave para analizar y decidir el mejor curso de acción en las relaciones con los clientes, proveedores, autoridades, superiores jerárquicos, compañeros de trabajo y, en general, con el resto de la industria, la sociedad y el medio ambiente.

Todos nuestros colaboradores deben cumplir las normas establecidas en este documento, así como las contenidas en los manuales de procedimientos, regulaciones, instrucciones y otras normas emitidas por la administración de la empresa.

El Código de Ética y Conducta establece un criterio de no discriminación y prohíbe cualquier acto que excluya o perjudique a las personas por motivos de religión, edad, sexo, orientación sexual, nacionalidad, raza, color, origen étnico, discapacidad, información genética o cualquier otra condición personal. En coherencia con este principio, en GM promovemos un entorno laboral inclusivo y garantizamos igualdad de oportunidades para todos nuestros colaboradores, sin distinción de ninguna índole.

En nuestra empresa, valoramos un ambiente laboral en el que cada persona pueda desarrollarse con libertad, seguridad y equidad. Por eso, el código no permite ningún tipo de discriminación, acoso o intimidación. Nos relacionamos con compañeros de trabajo, clientes, proveedores y contratistas desde la empatía, la equidad y el reconocimiento de la diversidad. Además, se prohíbe de manera expresa el acoso sexual en cualquiera de sus formas,

entendiéndolo como cualquier conducta verbal, física o de otro tipo, de naturaleza sexual, no consentida, que afecte la dignidad de la persona o sus condiciones laborales. Toda situación de este tipo será investigada con seriedad y gestionada de acuerdo con nuestros protocolos internos.

En materias específicas de derechos humanos, es política explícita de la compañía rechazar el trabajo infantil y trabajo forzoso.

0 casos de operaciones y proveedores que supongan un riesgo significativo de presentar casos de trabajo infantil o trabajadores jóvenes expuestos a trabajo peligroso.

0 casos de operaciones, y proveedores que signifiquen un riesgo importante de casos de trabajo forzoso u obligatorio.

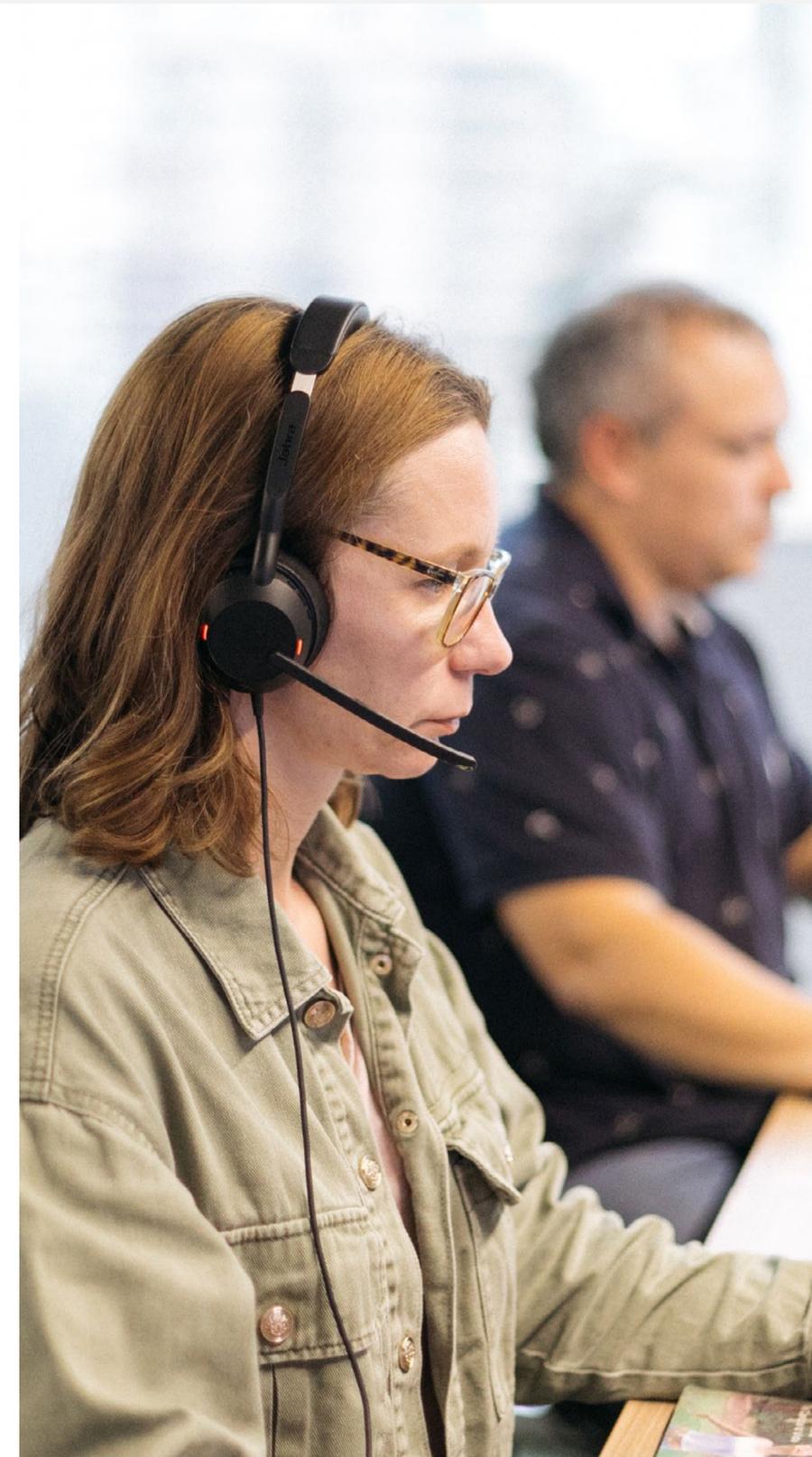
En 2024 no hubo multas ni sanciones ejecutoriadas del Registro Público de Sanciones de la Superintendencia del Medioambiente.

Política de adquisiciones y contratos

Establece los compromisos con distintos *stakeholders*, proveedores y contratistas, Alta Dirección, entre otros. Esta política se complementa con el Código de Ética y Conducta de la compañía, el Manual de Prevención del Delito y el Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas (REPECS), así como el cuestionario de *Due Dilligence*. Estos documentos son públicos y es posible descargarlos en nuestro sitio web: <https://generadora.cl/contratistas>

Implementación y seguimiento de las políticas

El cumplimiento del Código de Ética y Conducta, la aceptación del REPECS y el proceso para completar el cuestionario *Due Dilligence* son requisitos obligatorios para todos los proveedores que participan en nuestras licitaciones y contratos. Cada documento se les envía como parte del dossier de cada licitación y se solicita un documento firmado por el representante legal del proveedor o contratista, como respaldo de aceptar y adherir el compromiso de nuestras políticas.



Modelo de Prevención de Delitos (GRI 205-2)

Durante 2024, en el marco de la entrada en vigor de la Ley N° 21.595 sobre delitos económicos, se realizó un diagnóstico de la situación en que se encontraba GM de cara la modificación de la Ley N° 20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Mediante la revisión de toda la documentación asociada a nuestro Modelo de Prevención y entrevistas a gerentes y subgerentes de las distintas áreas, se realizó un levantamiento de aquellas las situaciones o actividades que, por debilidad o ausencia de controles, podrían generar un riesgo legal para la compañía, sus representantes, directores o colaboradores. Esto llevó al rediseño del modelo y, con ello, a la actualización de manuales, protocolos y procedimientos, controles, mapa de riesgos, entre otros.

El nuevo modelo establece la obligación de GM y sus proveedores de no incurrir en ningún acto de infracción de alguna disposición legal en materia de corrupción, en especial, respecto de las establecidas en la Ley N° 20.393. De esta manera, se prohíben los actos de cohecho, lavado de activos, corrupción, financiamiento del terrorismo y los demás señalados en ese cuerpo legal, considerando sus modificaciones implementadas por la Ley N° 21.595.

Establece, además, que tanto GM como sus proveedores deben implementar un programa o plan de cumplimiento, designar personas responsables, mecanismos de prevención, control y capacitación destinados a prevenir la comisión de delitos. La infracción de estas leyes le entrega la facultad a la empresa de poner fin al contrato con el proveedor responsable.

Tras la actualización del Modelo de Prevención de Delitos, se realizaron capacitaciones para cada gerencia en materia de delitos económicos, a propósito de los cambios normativos.

Además, durante este ejercicio todas nuestras contrapartes fueron sometidas a una exhaustiva revisión de sus procesos, específicamente en materia de compliance, para evaluar riesgos asociados a corrupción.



Gestión de denuncias y reclamos (GRI 2-25, GRI 2-26, GRI 406-1)

En GM, una comunicación transparente y de calidad, tanto al interior de la organización como con nuestros grupos de interés, es fundamental. Contamos con un procedimiento formal para gestionar reclamos, quejas y consultas, enfocado especialmente en atender inquietudes relacionadas con nuestras operaciones y los procesos de mantención de nuestras plantas, asegurando una respuesta oportuna y adecuada a cada caso.

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. Para esto existe un canal de denuncias, al que pueden acceder todos nuestros grupos de interés internos y externos desde la web de GM.

Asimismo, nuestros colaboradores pueden hacer uso de este canal de denuncias o acudir directamente al área de Recursos Humanos, en caso de que deseen formalizar alguna denuncia. Independiente del camino escogido, se garantiza una investigación para esclarecer cada caso y tomar acción cuando sea necesario.

En 2024, no se registraron denuncias en relación a discriminación. La compañía tampoco generó ni contribuyó a impactos negativos significativos que afectaran a las comunidades y que implicaran procesos de remediación.

Ley Karin

En el mes de agosto se llevó a cabo la charla “Acoso sexual, derechos fundamentales y Ley Karin”, la cual fue dictada por la Universidad Adolfo Ibáñez para todos los niveles de la compañía.

El objetivo de esta actividad fue comprender la naturaleza de la nueva ley y los aspectos asociados a su cumplimiento. Asimismo, se buscó dar a conocer las definiciones de acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo y sus diferencias, al mismo tiempo de reforzar buenas prácticas asociadas a ambientes laborales saludables.

Por último, se repasaron las distintas actividades y canales de comunicación disponibles para estos efectos.

Ley de Delitos Económicos

En GM buscamos ser líderes en honestidad, ética y *compliance*. Para esto, y con el objetivo de dar a conocer la Ley 21.595 — correspondiente a la última actualización de la Ley 20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas—, el área legal dictó charlas de cumplimiento de las que participaron todas las gerencias, en las cuales se presentaron los nuevos cambios en la normativa.

En su exposición, Xavier Altuzarra, Senior Legal & Compliance Counsel, se refirió al modelo de prevención de la compañía, a las principales novedades que trajo esta modificación y a la incorporación de más de 200 delitos a la ley, cuya actualización involucra, entre otras, a todas las empresas privadas y estatales de Chile.

Anticorrupción (GRI 205-1, GRI 205-3, GRI 206-1)

La empresa asume el compromiso firme de cumplir y hacer cumplir, en todas sus operaciones, las leyes y normativas anticorrupción aplicables, promoviendo una cultura de integridad y transparencia. Esto incluye la Ley N° 20.393; el Reglamento anticorrupción de la Ley de Soborno del Reino Unido de 2010 (UKBA, por su sigla en inglés) y la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los Estados Unidos (FCPA, por su sigla en inglés). También se ajusta a todo lo que estipule la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la Convención para Combatir el Soborno de Ejecutivos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales; y las leyes y regulaciones de los países en los que opera la compañía.

Durante 2024 no se presentaron casos de incumplimiento significativo de la legislación y normativas. Asimismo, no se registraron acciones jurídicas pendientes o finalizadas donde GM haya participado y que tengan relación con prácticas de competencia desleal, prácticas monopólicas, libre competencia o corrupción.

Además, durante este ejercicio todas nuestras contrapartes fueron sometidas a una exhaustiva revisión de sus procesos, específicamente en materia de *compliance*, para evaluar riesgos asociados a corrupción.

Gestión de riesgos

En GM entendemos que gestionar los riesgos, con un enfoque integral y sistémico, pero que prioriza lo preventivo, es esencial para asegurar la sostenibilidad y resiliencia. Este enfoque está alineado con estándares internacionales como el ISO 31000, ISO 14001, ISO 45001, ISO 55001, ISO 50001, el marco COSO ERM 2017 y las recomendaciones del International Sustainability Standard Board (ISSB) que emitió los estándares IFRS S1 y IFRS S2.

Para esto hemos desarrollado un modelo de gestión de riesgos que abarca los riesgos corporativos, de cambio climático y de procesos, así como la prevención de delitos. Este modelo permite identificar, evaluar, analizar, monitorear y comunicar oportunamente los riesgos en toda la organización, con el objetivo de impedir su materialización y crear oportunidades que generen valor para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Consta de tres líneas de gestión y control, supervisadas directamente por el Comité de Gerentes y Directorio:

1 Primera línea de gestión y control

- Responsable de implementar los procedimientos de gestión de riesgos en el quehacer diario de la compañía, mediante controles y planes de acción definidos. Además, reporta en las instancias correspondientes los cambios y decisiones relativas sobre riesgos.
- Esta línea de defensa la componen todas las gerencias del negocio.

2 Segunda línea de gestión y control

- Responsable de la gestión integral de riesgos y de velar 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 del área de Gestión de Riesgos, de la Gerencia Legal y de Cumplimiento, y de la Gerencia de Sostenibilidad.

3 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. Actualmente, se encarga la Gerencia de Sostenibilidad.

La gestión del riesgo es una responsabilidad transversal que involucra a toda la organización: desde el Directorio y la alta administración hasta cada una de las áreas operativas y de soporte. En un contexto global marcado por la creciente complejidad e incertidumbre, hemos fortalecido nuestro enfoque mediante la actualización de la Política de Gestión de Riesgos y Cambio Climático, incorporando de forma explícita los riesgos climáticos y su impacto en nuestros procesos y negocios. Esta actualización no solo refuerza nuestro compromiso con la sostenibilidad, sino que también nos permite anticiparnos y adaptarnos a las nuevas condiciones que impone el entorno económico, regulatorio y ambiental.

Además, se ha desarrollado una metodología y modelo de gestión de riesgos, establecido a través del Manual de Gestión de Riesgos Integrales, implementado en 2024, para la identificación, análisis, evaluación y medidas de control frente a los riesgos corporativos y procesos.

Cómo gestionamos los principales tipos de riesgos:

El enfoque de nuestra gestión de riesgos asegura que los riesgos se desglosen y gestionen a nivel de procesos, con el objetivo que cada área se encuentre alineada con los objetivos estratégicos de toda la organización.



A continuación, se describen los principales riesgos, partiendo desde la base de la pirámide hasta la cumbre:



Riesgos operacionales

La identificación de riesgos a nivel de procesos y la implementación de controles específicos son fundamentales para mantener la integridad y la eficiencia en nuestras operaciones.

Durante 2024, avanzamos en la elaboración de un Plan de Crisis que establece roles y responsabilidades claras para la gestión de eventos críticos, asegurando una respuesta eficiente, coordinada y que minimice impactos en nuestras operaciones, comunidades y en el medioambiente. Este plan se encuentra en su etapa final y será publicado durante el año 2025.

En paralelo, para 2025 se contempla el desarrollo de un mapa detallado de nuestros procesos operativos, identificando los riesgos asociados a cada uno y estableciendo los controles necesarios para fortalecer la gestión preventiva y la continuidad operacional.



Riesgos climáticos

En 2024, se ejecutaron diversos talleres para la identificación de los riesgos de cambio climático, con el objetivo de involucrar a los colaboradores en esta temática, aclarar y nivelar conceptos, teniendo en cuenta los clasificados como riesgos físicos (agudo o crónico) y los de transición (político, legal, tecnológico, de mercado, reputacional).

El impacto financiero de los riesgos de transición fue evaluado bajo un escenario alineado con el Acuerdo de París, considerando una economía en transición hacia un mundo con bajas emisiones

de carbono, donde el aumento de la temperatura global se limita a un promedio de 1,5 °C con respecto a los niveles preindustriales. Para analizar el impacto financiero de los riesgos físicos se seleccionaron dos escenarios:

1. Un escenario optimista que asume un aumento de la ambición política para limitar el cambio climático, alcanzando un aumento de 2 °C en la temperatura promedio del planeta y una reducción considerable de las emisiones.
2. Un escenario pesimista que considera la implementación limitada de políticas para reducir el volumen actual de emisiones, lo que resulta en un incremento de más de 4 °C en la temperatura global promedio y un contexto de altas emisiones. Adicionalmente, los horizontes considerados son: corto plazo 2026 (0-1 año); mediano plazo 2026-2030 (>1-5 años); y largo plazo >2030 (>5 años).

Este fue el escenario identificado:

- Descentralización y diversificación de recursos energéticos (el aumento de la generación distribuida (PMGD) a precio estabilizado puede distorsionar la remuneración del sistema eléctrico).
- Aumento del impuesto verde a las fuentes fijas.
- Actualización de la Norma de Emisión para Centrales Termoeléctricas.
- Variación del precio de los combustibles.
- Interrupción de operación de centrales térmicas debido a la intermitencia en el despacho de energías renovables.

- Implementación de mejoras en los modelos de mercado y remuneración de productos eléctricos.
- Sequía hidrológica.
- Reglamento de Norma de Emisión de GEI y Forzantes Climáticos de Vida Corta.
- Implementación de acciones regulatorias para mejorar la planificación de la transmisión que permita a las centrales de energía renovable aumentar su despacho al sistema.
- Mayores exigencias de inversionistas en materia de sostenibilidad corporativa que permiten mejorar las tasas de financiamiento de proyectos según el riesgo percibido.
- Modificación al Reglamento del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA) para la incorporación de la variable cambio climático.
- Escasez hídrica.
- Cambio en la velocidad media de los vientos.
- Aumento de temperatura y olas de calor.
- Incendios.



Riesgos corporativos

Durante el 2024 se asignaron coordinadores para cada uno de los riesgos corporativos identificados, entendidos como aquellos potenciales eventos que puedan impactar a los objetivos estratégicos de la compañía. Se definieron las medidas de control correspondientes y, asimismo, se resguardó evidencia de la implementación de estos controles, en línea con los estándares internos de gestión de riesgos, a la espera de la auditoría anual de revisión, que ocurrirá en 2025 y que verificará su efectividad y cumplimiento.

La identificación de estos riesgos se realiza de forma anual y está a cargo de la Subgerencia de Riesgos Estrategia y Permisos, quienes trabajan en conjunto con las gerencias de negocio y la Gerencia General. Hoy los clasificamos en seis tipos:

Estratégicos

- Desalineación de accionistas y dirección de GM
- Falta de visión y planificación de crecimiento en las personas
- Incumplimiento de la Estrategia de crecimiento al 2040
- Pérdida de competitividad y dificultad de adaptación al mercado financiero

Operacionales

- *Greenwashing*
- Ciberseguridad
- Baja adaptación de los activos físicos a los nuevos requerimientos del mercado
- Accidentes laborales
- Interrupción operacional

Cumplimiento

- Cambios regulatorios de mercado
- Incumplimiento normativo
- Comisión de los delitos tipificados en la ley sobre delitos económicos y medioambientales
- Fraude interno y/o externo
- Deficiente gestión contractual de proveedores críticos

Financiero

- Variación en el tipo de cambio
- Liquidez financiera
- Aumento en las tasas de interés

Reputacional

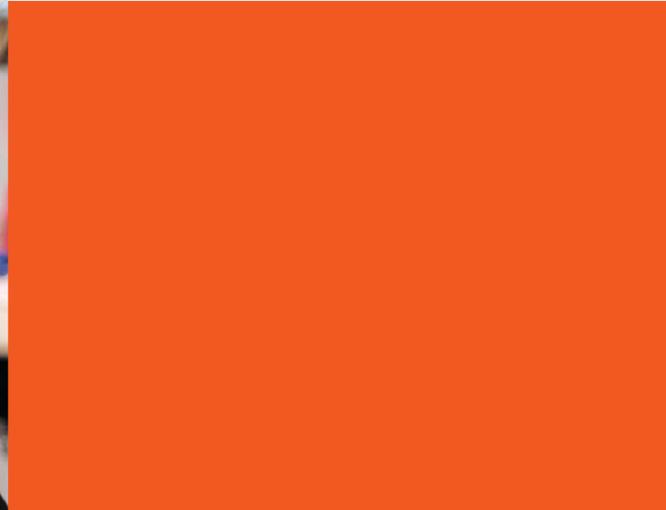
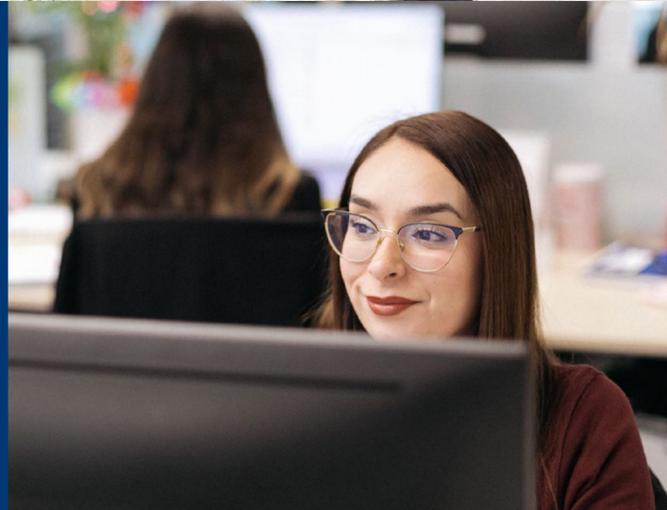
- Falta de efectividad comunicacional interna
- Falta de gestión comunicacional externa

Cambio climático

- Baja adaptación y resiliencia al cambio climático



Acerca de este reporte



(GRI 2-2, GRI 2-3, GRI 2-4, GRI 2-14)

Alcance y metodología

Por tercer año consecutivo decidimos transparentar nuestra información no financiera y la gestión de nuestro desempeño social, ambiental, económico y de gobernanza, para divulgar cómo hemos avanzado en la inclusión y generación de nuevos indicadores que reflejen los esfuerzos en este ámbito.

Toda esta información ha sido sintetizada en esta, la tercera versión de nuestro Reporte de Sostenibilidad, el cual elaboramos anualmente, utilizando como referencia los Estándares GRI (*Global Reporting Initiative*, por su sigla en inglés) en su última versión del año 2021. Así, comunicamos la gestión de sostenibilidad de todas las operaciones de GM comprendidas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año 2024 e incluimos todos los proyectos y acciones concretas que hemos desarrollado en relación con 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 SpA (que consolida a las filiales Generadora Metropolitana SpA, GM Renewables SpA y CEME1 SpA) y GM Developments SpA y GM Energy SpA, los cuales no son de acceso público.

Este reporte se publicó el 1 de agosto de 2025. Asimismo, para asegurar la calidad de la información reportada, hemos seguido los principios establecidos por GRI, como los 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 de Sostenibilidad no fue sometido a verificación externa y ante cualquier sugerencia, duda y/o comentario, puedes escribirnos directamente a contacto@generadora.cl.



(GRI 3-1, GRI 3-2, GRI 3-3)

Proceso de materialidad

En el marco de nuestro Reporte de Sostenibilidad 2024, realizamos un nuevo ejercicio de materialidad que nos permitió identificar y priorizar los temas más relevantes y significativos para GM y nuestros grupos de interés. Gracias a este proceso nos aseguramos de que este reporte refleje sus preocupaciones y expectativas, reforzando nuestra transparencia y credibilidad. Este ejercicio consistió en cuatro etapas:



ENTENDIMIENTO

Revisión del proceso de materialidad 2023 e información interna de GM.



EVALUACIÓN

Realización de un taller de materialidad que contó con participantes de distintas áreas de GM. En este, cada participante evaluó los temas identificados, considerando una escala de cinco niveles y criterios de evaluación definidos en cuanto a impacto y prioridad. Tras esta evaluación inicial, se obtuvo una primera matriz de materialidad.



IDENTIFICACIÓN

Revisión de aquella información que es o debería ser relevante a divulgar para la industria, tomando como base estándares y normativas globales de reportabilidad, además de la identificación de los principales desafíos e hitos mencionados durante el año a través de un *clipping* de prensa de la compañía. De esta manera, se obtuvo una lista preliminar de 19 temas materiales, la cual fue trabajada junto a un equipo externo de asesoría y resultó en una lista final de 15 temas materiales.



DECISIÓN

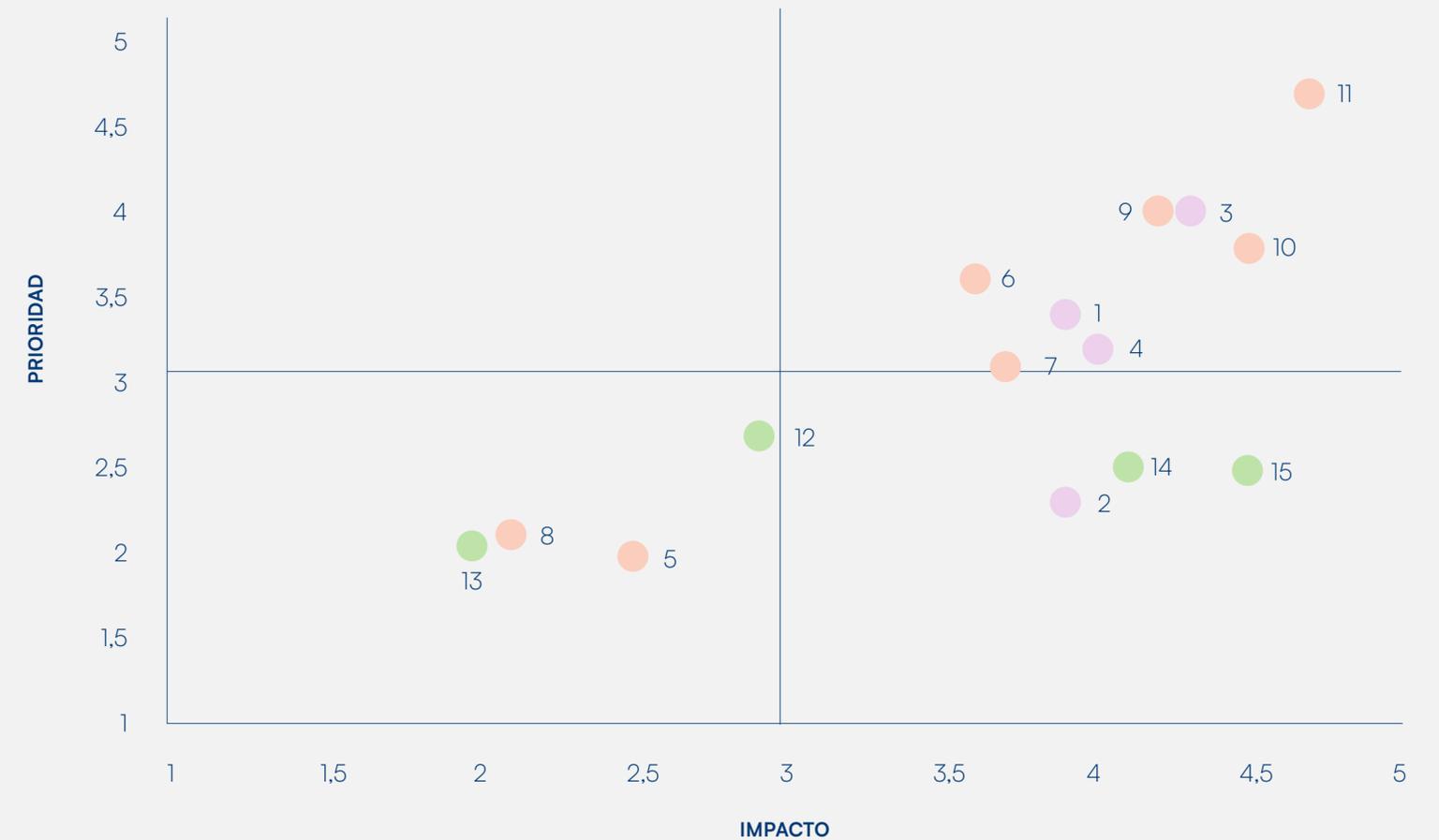
Sobre la base de la evaluación se realizó la calibración de los temas materiales, para obtener una matriz final que refleje su impacto y prioridad en la gestión 2024. Para esta instancia se discutieron y analizaron los distintos puntos de vistas de los asistentes del taller que representaban las distintas áreas de la organización, obteniendo así una matriz de materialidad final calibrada, como herramienta fundamental para la gestión sostenible de GM.

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 hacemos seguimiento; nuestras metas, objetivos e indicadores; la participación de nuestros grupos de interés y nuestra comunicación con ellos, entre otros aspectos relevantes que dan cuenta de nuestra gestión sostenible durante 2024.

Los 15 temas materiales identificados para la gestión 2024 son los siguientes:

1	Conducta corporativa ética
2	Sistema de gestión de riesgos
3	Gobernanza de sostenibilidad
4	Transformación digital
5	Diversidad, inclusión y participación
6	Salud y seguridad laboral
7	Desarrollo de capital humano y atracción de talento
8	Cadena de suministro sostenible
9	Resiliencia del negocio y soluciones energéticas
10	Relaciones comunitarias
11	Rentabilidad y crecimiento
12	Gestión de residuos
13	Protección del entorno y biodiversidad
14	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)
15	Gestión del agua

MATRIZ DE MATERIALIDAD



Índice de indicadores de sostenibilidad

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 2024, 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 adicional del mismo periodo.

INDICADOR	PÁGINA
GRI 2: Contenidos generales	
2-1: Detalles de la organización	13
2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	84
2-3: Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	84
2-4: Actualización de la información	84
2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	13, 20, 31, 38
2-7: Empleados	57
2-9: Estructura de gobernanza y composición	73-74
2-10: Designación y selección del máximo órgano de gobierno	74
2-11: Presidente del máximo órgano de gobierno	73-74
2-12: Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	74-79
2-13: Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	74-79
2-14: Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	84
2-17: Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	75
2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	10-11
2-23: Compromisos y políticas	76
2-24: Incorporación de los compromisos y políticas	76
2-25: Procesos para remediar los impactos negativos	79
2-26: Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear preocupaciones	79
2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas	76
2-28: Afiliación a asociaciones	46
2-29: Enfoque para la participación de los grupos de interés	17
2-30: Convenios de negociación colectiva	69

GRI 3: Temas materiales	
3-1: Proceso de determinación de los temas materiales	85
3-2: Lista de temas materiales	86
3-3: Gestión de los temas materiales	85-86
GRI 201: Desempeño económico	
201-1: Valor económico directo generado y distribuido	19
201-3: Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	64
201-4: Asistencia financiera recibida del gobierno	19
GRI 204: Prácticas de adquisición	
204-1: Proporción de gasto en proveedores locales	39
GRI 205: Anticorrupción	
205-1: Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	79
205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	78
205-3: Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	79
GRI 206: Competencia desleal	
206-1: Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	79
GRI 301: Materiales	
301-1: Materiales utilizados por peso o volumen	94
GRI 302: Energía	
302-1: Consumo de energía dentro de la organización	40
302-3: Intensidad energética	40

GRI 303: Agua y efluentes	
303-1: Interacción con el agua como recurso compartido	43
303-2: Gestión de los impactos relacionados con los vertidos del agua	43
303-3: Extracción de agua	43
303-4: Vertidos de agua	43
303-5: Consumo de agua	43
GRI 305: Emisiones	
305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1)	40
305-2: Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	40
305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	40
305-4: Intensidad de las emisiones GEI	41
305-6: Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	93
305-7: Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	93
GRI 306: Residuos	
306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	42
306-2: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	42
306-3: Residuos generados	42
306-4: Residuos no destinados a eliminación	42
306-5: Residuos destinados a eliminación	42
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores	
308-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios ambientales	38

GRI 401: Empleo	
401-1: Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	57, 59-60
401-2: Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	64
401-3: Permiso parental	66
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa	
402-1: Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	69
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	
403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	35-36
403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	35-36
403-3: Servicios de salud en el trabajo	35-36
403-4: Participación de los colaboradores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	35-36
403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	35-36
403-6: Promoción de la salud de los trabajadores	35-36
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	35-36
403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	35-36
403-9: Lesiones por accidente laboral	35-36
403-10: Dolencias y enfermedades laborales	35-36

GRI 404: Formación y educación	
404-1: Promedio de horas de formación al año por empleado	67
404-2: Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	64
404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo profesional	68
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	
405-1: Diversidad en órganos de gobierno y empleados	61-62
GRI 406: Discriminación	
406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	79
GRI 408: Trabajo infantil	
408-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	76
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio	
409-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	76
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas	
411-1: Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	45
GRI 413: Comunidades locales	
413-1: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	45
413-2: Operaciones con impactos negativos significativos - reales y potenciales- en las comunidades locales	45

INDICADORES PROPIOS (IP)	
IP-01: Capacidad instalada	5, 13
IP-02: Empresas proveedoras	39
IP-03: Porcentaje de participación de mercado en el SEN en energía producida	34
IP-04: Porcentaje de energía no renovable	40
IP-05: Aumento de generación de energía (respecto al año anterior)	34
IP-06: Capacidad instalada por tipo de tecnología	31
IP-07: GWh vendidos	5, 20
IP-08: Consumo total de combustible	40
IP-09: Proyección de capacidad instalada	25
IP-10: Total de inversión anual en activos fijos (USD)	26, 29
IP-11: Inversión en comunidades	5, 45
IP-12: GWh de consumo total de energía dentro de la organización	5
IP-13: Potencia vendida	20
IP-14: GNL recibido	40
IP-15: Energía vendida	5, 20
IP-16: Ventas por contratos de suministro de energía	20
IP-17: Materiales utilizados en la producción de las centrales	32
IP-18: Ventas de potencia por tipo de cliente	20
IP-19: Monto pagado de impuesto verde	41
IP-20: Pago a proveedores	39
IP-21: Cumplimiento legal y normativo ambiental	76
IP-22: Innovación y transformación digital	70

Anexos



Indicadores económicos

Valor económico generado y distribuido en 2024 [USD]
(GRI 201-1)

VALOR ECONÓMICO GENERADO (VEG) EN 2024		
Ingresos	Ventas netas	698.871.998
	Ingresos obtenidos mediante inversiones financieras	-
	Ingresos derivados de las ventas de activos	3.001.177,35
	Total ingresos VEG	701.873.175,75
Total valor económico generado (VEG)		1.403.746.351,5

VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (VED) EN 2024		
Colaboradores (trabajadores, empleados, no incluye a personal subcontratado)	Sueldos	-14.535.936,22
	Beneficios	-1.688.071,69
	Total colaboradores	-16.224.007,91
Costes operativos (pagos realizados a terceros por las materias primas, componentes de productos, instalaciones y servicios adquiridos)	Pago a proveedores de insumos	-94.438.713,92
	Pago a contratistas	-13.059.903,89
	Costes operativos	-415.552.482,21
	Total costes operativos	-523.051.100,02
Gobiernos	Pagos al Estado	-38.192.479,21
	Pagos a municipalidades	-507.683,94
	Total gobiernos	-38.700.163,15

Inversiones en la comunidad	Donaciones voluntarias	-337.160,11
	Inversión de fondos en la comunidad	174.504,72
	Total donaciones	-162.655,39
Proveedores de capital	Financistas	-26.000.816,30
	Accionistas	-
	Total proveedores de fondos	-26.000.816,30
Total valor económico distribuido (VED)		-604.138.742,77
VALOR ECONÓMICO RETENIDO (VEG-VED) "VALOR ECONÓMICO GENERADO" MENOS EL "VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO"		
Valor económico retenido		97.734.432,98

Indicadores ambientales

Emisiones atmosféricas por planta [ton/año]

(GRI 305-6, GRI 305-7)

TIPO DE CONTAMINANTE	2023				2024			
	CNR	LOV	SLI	TOTAL	CNR	LOV	SLI	TOTAL
Óxidos de nitrógeno (NOx)	359,9	41,7	12,1	413,7	210,362	24,511	2,282	237,155
Compuestos orgánicos volátiles (VOC)	0,12	-	-	0,12	0,889	-	-	0,889
Material particulado (MP)	57,9	0,94	0,19	59,0	45,714	0,867	0,04	46,621
Dióxido de azufre (SO2)	3,3	0,14	0,03	3,51	2,7	0,123	0,01	2,91
Dióxido de carbono (CO2)	869.775,5	43.470,3	7.635,4	920.881,3	633.686,063	60.583,17	1.590,571	695.859,804

Materiales utilizados por peso o volumen

(GRI 301-1)

MATERIALES NO RENOVABLES								
SANTA LIDIA (SLI)			LOS VIENTOS (LOV)			CENTRAL NUEVA RENCA (CNR)		
NOMBRE DEL MATERIAL	VOLUMEN O PESO EN TONELADAS	UNIDAD DE MEDIDA	NOMBRE DEL MATERIAL	VOLUMEN O PESO EN TONELADAS	UNIDAD DE MEDIDA	NOMBRE DEL MATERIAL	VOLUMEN O PESO EN TONELADAS	UNIDAD DE MEDIDA
Diésel	555.87	m ³	Diésel	1150.985	m ³	Hypersperse MSI410	355.08	kg
Gas grúa horquilla	75	kg	Gas	25876981	m ³	Corrshield NT 4200	92.62	kg
Bisulfito (Cortrol IS3020)	800	kg	Gas grua horquilla	150	kg	Cortrol OS 5607	743.62	kg
Hipoclorito	1200	kg	Bisulfito (Cortrol IS3020)	650	kg	Cortrol IS 3020	426.87	kg
Anticrustante (Hypersperse MSI310)	150	kg	Hipoclorito	50	kg	Depositrol BL6501	22958	kg
Soda (Optisperse ADJ5050)	140	kg	Anticrustante (Hypersperse MSI310)	260	kg	Inhibitor AZ 8104	3966	kg
Alcasoda CL	600	kg	Reactivos	17.1	kg	Optisperse HP 9430	40.86	kg
Reactivos	200	kg	Nitritos (Corrisheld NT4200)	138.92	kg	Flogard MS 6222	3966	kg
Nitritos (Corrisheld NT4200)	690	kg	Biocida (Spectrus NX1100)	80	kg	Ácido sulfúrico al 98%	206120	kg
Biocida (Spectrus NX1100)	250	kg	Pastillas decloradoras	20.4	kg	Hipoclorito de sodio al 10%	205180	kg
Pastillas decloradoras	40	kg				Filtros cartucho 5 u.	295	ud.

MATERIALES NO RENOVABLES								
SANTA LIDIA (SLI)			LOS VIENTOS (LOV)			CENTRAL NUEVA RENCA (CNR)		
NOMBRE DEL MATERIAL	VOLUMEN O PESO EN TONELADAS	UNIDAD DE MEDIDA	NOMBRE DEL MATERIAL	VOLUMEN O PESO EN TONELADAS	UNIDAD DE MEDIDA	NOMBRE DEL MATERIAL	VOLUMEN O PESO EN TONELADAS	UNIDAD DE MEDIDA
Diésel	555,87	m ³	Diésel	1150,985	m ³	Hypersperse MSI410	355,08	kg
Gas grúa horquilla	75	kg	Gas	25876981	m ³	Corrshield NT 4200	92,62	kg
Bisulfito (Cortrol IS3020)	800	kg	Gas grúa horquilla	150	kg	Cortrol OS 5607	743,62	kg
Hipoclorito	1200	kg	Bisulfito (Cortrol IS3020)	650	kg	Cortrol IS 3020	426,87	kg
Anticrustante (Hypersperse MSI310)	150	kg	Hipoclorito	50	kg	Depositrol BL6501	22958	kg
Soda (Optisperse ADJ5050)	140	kg	Anticrustante (Hypersperse MSI310)	260	kg	Inhibitor AZ 8104	3966	kg
Alcasoda CL	600	kg	Reactivos	17,1	kg	Optisperse HP 9430	40,86	kg
Reactivos	200	kg	Nitritos (Corrisheld NT4200)	138,92	kg	Flogard MS 6222	3966	kg
Nitritos (Corrisheld NT4200)	690	kg	Biocida (Spectrus NX1100)	80	kg	Ácido Sulfúrico al 98%	206120	kg
Biocida (Spectrus NX1100)	250	kg	Pastillas decloradoras	20,4	kg	Hipoclorito de Sodio al 10%	205180	kg
Pastillas decloradoras	40	kg	Pastillas cloradoras	14	kg	Filtros Cartucho 5 u.	295	ud.
Pastillas cloradoras	42	kg				Filtros Cartucho 1 u.	198	ud.
						Filtro Aire T. Descarb. (Veolia)	3	ud.
						Filtro Aire MGD (Vigaflo)	6	ud.
						Filtro Aire CEDI (Vigaflo)	6	ud.
						MOLIBDATO HACH 2236-32 (100ML)	15	ud.
						AMINOACIDO 1934-32 HACH (100ML)	16	ud.
						MOLIBDATO 3 HACH 1995-32(100ML)	18	ud.
						AC. CITRICO HACH 22542 (100 ML)	20	ud.
						AMINOACIDO HACH 23864-42 (100 ML)	17	ud.
						REACTIVO TNT 865 41-960244 HACH	15	ud.
						COPPER HACH 26034-49	6	ud.
						PORPHIRIN 1 HACH 26035-49	12	ud.
						PORPHIRIN 2 RGT HACH 26036-49	12	ud.
						CYANURATO AMONIACAL HACH 26531-99	12	ud.
						SALICILATO AMONIACAL HACH 26532-99	12	ud.

Glosario

BTU: British Thermal Unit, unidad térmica británica. Es utilizada para expresar la capacidad de un sistema para calentar o enfriar un espacio.

CO₂eq: Dióxido de carbono equivalente. Es una medida estándar para expresar la huella de carbono de diferentes gases de efecto invernadero (GEI) en términos de dióxido de carbono, permitiendo su comparación y cálculo de un impacto climático único.

GN: Gas natural.

GNL: Gas natural licuado.

GNA: Gas natural argentino.

GWh: Gigawatt-hora, es una unidad de energía que representa la cantidad de energía consumida o producida por una potencia de un gigawatt durante una hora.

kW: Kilowatt, unidad de medida de potencia.

MW: Megawatt, unidad de medida de potencia que equivale a 1.000 kW.

MWh: Megawatt-hora, es una unidad de energía que representa la cantidad de energía consumida o producida por una potencia de un megawatt durante una hora.

MWp: Megawatt peak, máxima potencia instalada de una planta en corriente continua.

PPA: Abreviatura en inglés de Power Purchase Agreement que refiere a un contrato de compraventa de energía.

Sistema BESS: la abreviatura en inglés de Battery Energy Storage System, un sistema de almacenamiento de la energía a través de baterías.

TWh: Terawatt-hora, es una unidad de energía que representa la cantidad de energía consumida o producida por una potencia de un terawatt durante una hora.

Reporte de sostenibilidad 2024