

1

Conectamos las energías del futuro, iluminamos caminos hacia la eficiencia y sostenibilidad: Somos Transelec

2

Forjando un camino sólido hacia un futuro sostenible: Gobierno Corporativo, Ética, Cumplimiento y Gestión de Riesgos

3

Centrados en nuestros clientes, entregamos servicios especializados y críticos, con regulaciones claras y de largo plazo

4

Construyendo Conexiones: Fortaleciendo la comunidad a través del Valor Social y Protección de nuestro planeta

5

**Las personas como motor del desarrollo de nuestra compañía**

6

Compromiso con el futuro: Rendimiento Financiero sólido y de largo plazo. Generación de valor

7

Grupo Transelec: crecimiento a través de la diversificación de negocios

8

Cómo preparamos nuestra memoria integrada

Anexos



5.

**Las personas** como motor del desarrollo de nuestra compañía

1	2	3	4	5	6	7	8	Anexos
Conectamos las energías del futuro, iluminamos caminos hacia la eficiencia y sostenibilidad: Somos Transelec	Forjando un camino sólido hacia un futuro sostenible: Gobierno Corporativo, Ética, Cumplimiento y Gestión de Riesgos	Centrados en nuestros clientes, entregamos servicios especializados y críticos, con regulaciones claras y de largo plazo	Construyendo Conexiones: Fortaleciendo la comunidad a través del Valor Social y Protección de nuestro planeta	<b>Las personas como motor del desarrollo de nuestra compañía</b>	Compromiso con el futuro: Rendimiento Financiero sólido y de largo plazo. Generación de valor	Grupo Transelec: crecimiento a través de la diversificación de negocios	Cómo preparamos nuestra memoria integrada	

**Hitos 2023**

**Presentación y alineamiento organización de la nueva Política de Diversidad e Inclusión (DEI).**

**Inicio eje Salud Integral con mirada de género. Alineamiento de procesos y procedimientos NCH3262**

Las personas son y serán siempre el capital más valioso para nosotros. Por esto, nuestra gestión se enfoca en generar un ambiente de confianza y comunicación efectiva, que aporten al desarrollo de nuestros colaboradores tanto en lo profesional como en su calidad de vida.

## Dotación (GRI 2-7; CMF 5.1.1, 5.1.2, 5.2; 5.3)

Para cumplir con nuestro compromiso hacia los clientes de entregar un servicio de calidad, asegurando la continuidad operacional, necesitamos contar con el apoyo de nuestros equipos. Por eso, nuestros colaboradores son el mayor activo de la Compañía. Son ellos quienes hacen posible día a día, cumplir con nuestros compromisos.

A diciembre de 2023, nuestra dotación fue de 590 colaboradores, de los cuales un 99% cuentan con contrato de trabajo a plazo indefinido. Nuestro compromiso es contar con profesionales especializados en la industria eléctrica para poder brindar un servicio de calidad a la ciudadanía.

El detalle sobre la cantidad de personas por tipo de contratación y jornadas asociadas puede ser encontrado en los Anexos, página 102.

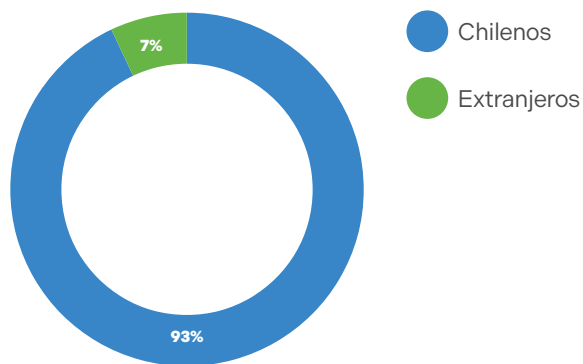
Para más detalles de nuestro equipo desglosado por sexo, nacionalidad y cargo ver en Anexos, página 104.

Durante el año 2023 trabajamos arduamente en la implementación de un sistema de gestión de la diversidad, así como un sistema de procedimientos bajo la Norma Chilena NCh3262:2021: Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y la ley de inclusión.

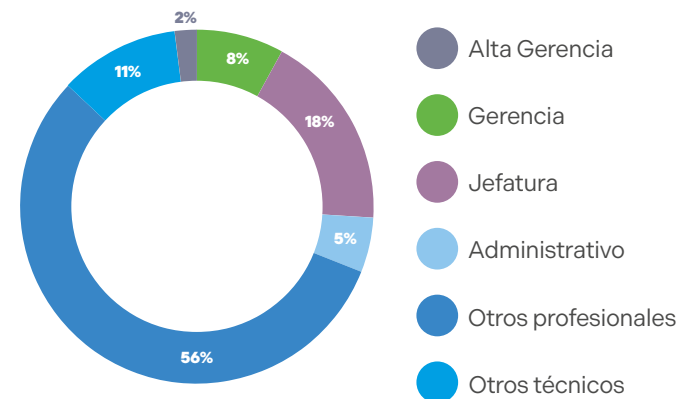
Nuestro desafío se aboca en obtener la certificación de la norma antes mencionada para el año 2024. Para lograrlo, trabajaremos en realizar todo lo necesario, incluyendo las recomendaciones de la norma para su aplicación.

1. Compromiso de la Alta Dirección
2. Diagnóstico
3. Plan de Acción
4. Evaluación interna y certificación

Dotación según nacionalidad 2023



Dotación según cargo 2023



1	2	3	4	5	6	7	8	Anexos
Conectamos las energías del futuro, iluminamos caminos hacia la eficiencia y sostenibilidad: Somos Transelec	Forjando un camino sólido hacia un futuro sostenible: Gobierno Corporativo, Ética, Cumplimiento y Gestión de Riesgos	Centrados en nuestros clientes, entregamos servicios especializados y críticos, con regulaciones claras y de largo plazo	Construyendo Conexiones: Fortaleciendo la comunidad a través del Valor Social y Protección de nuestro planeta	<b>Las personas como motor del desarrollo de nuestra compañía</b>	Compromiso con el futuro: Rendimiento Financiero sólido y de largo plazo. Generación de valor	Grupo Transelec: crecimiento a través de la diversificación de negocios	Cómo preparamos nuestra memoria integrada	

## Desarrollo e Inclusión

Conscientes de que la diversidad es crucial para fomentar la innovación, los equipos colaborativos, mejorar el ambiente laboral, garantizar la igualdad de oportunidades y tener los mejores profesionales, este año, presentamos a la organización nuestra Política de Diversidad e Inclusión.

Esta política establece nuestro compromiso ético por la diversidad, equidad, inclusión y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de nuestros colaboradores. Así, buscamos cuidar a quienes trabajan en Transelec y brindar igualdad de oportunidades, asegurando la no discriminación de ningún tipo. La política fue difundida al interior de la organización a través de una campaña que dio a conocer los puntos que la componen. Se le dio un espacio también de comunicación de equipo a partir de sus líderes (Team Breafing) y en nuestras redes sociales de cara al público externo. Mantenemos, además, un trabajo sostenido sobre los sesgos inconscientes que influyen en las decisiones sobre el desarrollo organizacional y especial foco sobre los grupos de interés, como mujeres, personas con discapacidad y comprender los beneficios de ser una organización multigeneracional.



### Equidad de género y diversidad (CMF 5.4.1)

Nuestra Política de Diversidad e Inclusión da pie a la articulación de la estrategia DEI. A lo largo del tiempo, hemos desarrollado y mantenido programas que permiten permear nuestros objetivos al interior de la organización. Ejemplos de éstos son:

- **Programa de Mentorías Multigeneracionales,**
- **Programa de Prácticas Profesionales y la Red Mujeres,** además de nuestra participación en redes de la industria como **WEC-Women In Energy,**
- **Red de Inclusión de Sofofa (ReIn),**
- **Expo Inclusión, y el trabajo transversal del Plan Energía+Mujeres en conjunto con el Ministerio de Energía.**

Simultáneamente, hemos fortalecido el desarrollo de habilidades de liderazgo adaptadas al trabajo en formato híbrido, lo que facilita una mejor conciliación entre la vida laboral y personal de nuestros colaboradores y colaboradoras.

Sumamos a nuestro trabajo el ámbito de la salud integral, con charlas enfocadas en la salud física de nuestras personas con foco en género. Profundizamos también en el conocimiento compartido de conceptos básicos de diversidad, inclusión y no discriminación, con una campaña comunicacional y charlas desde la perspectiva legal sobre los ambientes laborales libres de discriminación y violencias.

[Ver publicación en LinkedIn](#) >

Durante este 2023 hemos avanzado en importantes actividades en virtud del desarrollo de carrera y el aporte de las mujeres a nuestra Compañía. Destacamos algunas de las acciones vinculadas a diversidad, equidad e inclusión desarrolladas en 2023:

Nos enfocamos en el desarrollo de carrera y visibilizar el aporte de las mujeres a la industria. Con este objetivo se realizaron diversas charlas, entre las que destacan:

- “Equidad de género, una aproximación multidisciplinaria para el desarrollo”.
- “Cerrando las brechas de género en el mundo de la innovación y la tecnología”.
- Taller de Creencias Limitantes con enfoque de género. Todas las actividades son abiertas a toda la Compañía.
- Campaña comunicacional “Rompe el Sesgo”, para eliminar sesgos que afectan a las mujeres en el mundo laboral.
- Se trabajó la conciencia sobre el reconocimiento de los otros colaboradores en el espacio laboral, fomentando el respeto en las relaciones laborales y la sensibilización acerca de qué es la violencia en dichos espacios con la charla “Ambiente Laboral – Conceptos Claves”.
- Estuvimos presentes, por primera vez en formato presencial, en las ferias Expo Inclusión y Energía+Mujer.
- Por primera vez nos involucramos en temáticas relacionadas con la salud integral de nuestros colaboradores más allá de su salud mental. Así, realizamos las charlas “Conversando sobre Salud Mamaria: prevención y concientización” y “De Hombre a hombre: Diálogo abierto sobre el cáncer de próstata”, donde no sólo contamos con la participación de expertos del ámbito de la salud, sino que también contamos con acceso a beneficios específicos a través de Betterfly y nuestro seguro complementario.

Nos desafiamos a mejorar día a día, buscando generar un ambiente laboral equitativo y meritocrático, dando espacios para el desarrollo y la inclusión de las mujeres, sin tener cuotas especiales para ellas. En 2023 alcanzamos un 23,7% de mujeres en nuestra Compañía, lo que significa seguir aportando a la participación y crecimiento de las mujeres en la industria. Nuestro objetivo es ir más allá del promedio de mujeres en la industria eléctrica, que corresponde a un 23% (Fuente: 2022 octubre Energía+Mujer Paper, Ministerio de Energía).



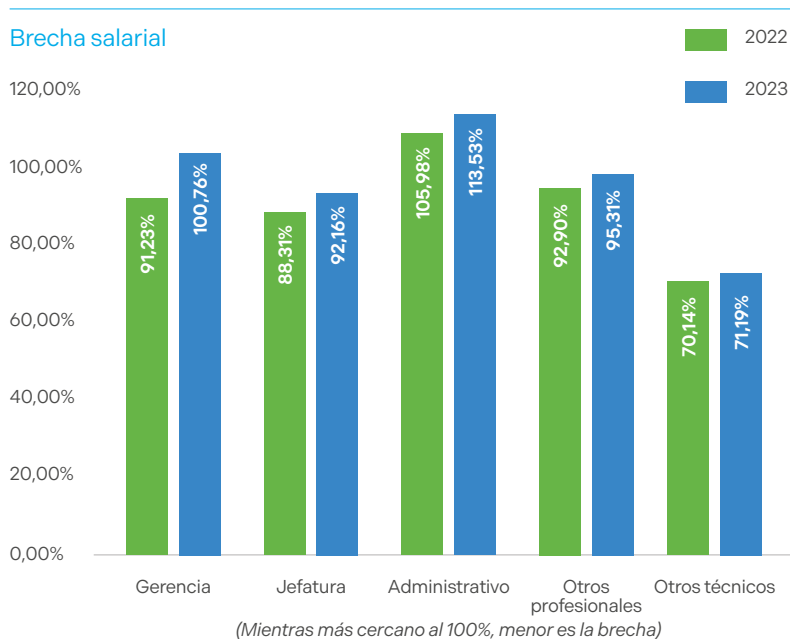
- 1 Conectamos las energías del futuro, iluminamos caminos hacia la eficiencia y sostenibilidad: Somos Transelec
- 2 Forjando un camino sólido hacia un futuro sostenible: Gobierno Corporativo, Ética, Cumplimiento y Gestión de Riesgos
- 3 Centrados en nuestros clientes, entregamos servicios especializados y críticos, con regulaciones claras y de largo plazo
- 4 Construyendo Conexiones: Fortaleciendo la comunidad a través del Valor Social y Protección de nuestro planeta
- 5 **Las personas como motor del desarrollo de nuestra compañía**
- 6 Compromiso con el futuro: Rendimiento Financiero sólido y de largo plazo. Generación de valor
- 7 Grupo Transelec: crecimiento a través de la diversificación de negocios
- 8 Cómo preparamos nuestra memoria integrada

**Brecha salarial (GRI 405-2; CMF 5.4.2)**

Como parte de nuestro compromiso con la equidad de género, constantemente trabajamos para eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

El siguiente gráfico muestra dicha brecha, determinada por el sueldo base promedio de las mujeres respecto al sueldo base promedio de los hombres.

En el año 2023, comparado con 2022, estamos orgullosos de informar que experimentamos una reducción en general de la brecha salarial por género, como se detalla a continuación:



**Discapacidad (CMF 5.1.5)**

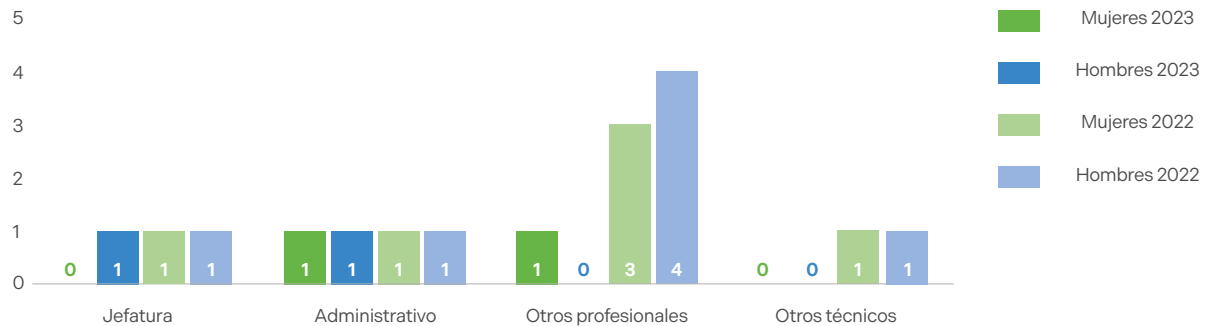
En 2023 continuamos trabajando para asegurar la inclusión de personas con discapacidad en distintas áreas de la Compañía. Para esto, desarrollamos instancias de formación para nuestros colaboradores, de modo de entregar herramientas para que cada uno de quienes trabajan en Transelec, sea parte de este trabajo en conjunto. En la Expo Inclusión tuvimos la posibilidad de representar a nuestra organización y nuestros compromisos con la inclusión, compartiendo con los asistentes un manual de bolsillo para conversaciones inclusivas y, además, entrevistando directamente a personas con discapacidad en búsqueda activa de empleo.

La generación de alianzas en esta materia es una herramienta clave para conseguir nuestros objetivos, por lo que nos vinculamos con organizaciones que fomentan el empleo inclusivo y desarrollo de habilidades para la empleabilidad, como SOFAN. Junto con lo anterior, trabajamos con fundaciones proveedoras de servicios que incorporan a personas con discapacidad, como Fundación Incluir.

Al mismo tiempo, nos preocupamos de que nuestras instalaciones sean accesibles para cualquier persona, por lo que realizamos revisiones y diagnósticos periódicos que nos permiten avanzar hacia la accesibilidad universal, tanto en nuestra Oficina Central, como en las Zonales.

Nos enorgullece señalar que, en 2023, dimos cumplimiento a la Ley N° 21.015 "Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral", llegando a un 1,4% de dotación de personas con discapacidad, consiguiendo así estar por sobre la exigencia legal. Al 31 de diciembre de 2023, contamos con ocho personas con discapacidad acreditada, ocupando los cargos detallados a continuación.

**Personas con discapacidad por estamento, género y año**



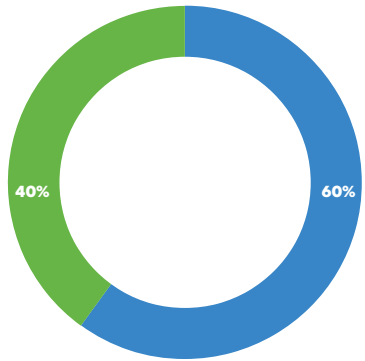
1	Conectamos las energías del futuro, iluminamos caminos hacia la eficiencia y sostenibilidad: Somos Transelec	2	Forjando un camino sólido hacia un futuro sostenible: Gobierno Corporativo, Ética, Cumplimiento y Gestión de Riesgos	3	Centrados en nuestros clientes, entregamos servicios especializados y críticos, con regulaciones claras y de largo plazo	4	Construyendo Conexiones: Fortaleciendo la comunidad a través del Valor Social y Protección de nuestro planeta	<b>5</b>	<b>Las personas como motor del desarrollo de nuestra compañía</b>	6	Compromiso con el futuro: Rendimiento Financiero sólido y de largo plazo. Generación de valor	7	Grupo Transelec: crecimiento a través de la diversificación de negocios	8	Cómo preparamos nuestra memoria integrada	Anexos
---	--	---	--	---	--	---	---	----------	---	---	---	---	---	---	---	--------

**Organización multigeneracional**  
(GRI 405-1; CMF 5.1.3)

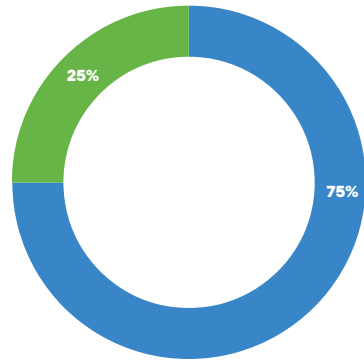
Contamos con una dotación de edades diversas, lo que nos motiva a acercar las generaciones y establecer relaciones provechosas. Debido a esto, desarrollamos un Programa de Mentorías Intergeneracionales con foco en acercar y conocer las diferencias y desafíos de ser una organización multigeneracional.

Durante 2023 se conformaron ocho duplas para seguir fomentando el trabajo colaborativo, compartir experiencias laborales y de vida, generar mayores lazos y posibilidades de networking al interior de la Compañía, y, por supuesto, aprender y desarrollar nuevas competencias en conjunto. Como novedad, este año, realizamos dicho programa en un formato mixto, con instancias presenciales grupales y otras online individuales y en duplas, dando flexibilidad para el avance en distintos ritmos, manteniendo un marco compartido.

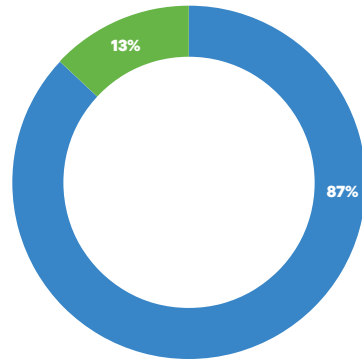
Menores de 30  
Total: 53



Entre 30 y 50 años  
Total: 420



Mayores de 50 años  
Total: 117



● Hombres    ● Mujeres

Para mayor detalle del desglose de la dotación por cargos y género, visitar Anexo página 105.



Conectamos las energías del futuro, iluminamos caminos hacia la eficiencia y sostenibilidad: Somos Transelec

Forjando un camino sólido hacia un futuro sostenible: Gobierno Corporativo, Ética, Cumplimiento y Gestión de Riesgos

Centrados en nuestros clientes, entregamos servicios especializados y críticos, con regulaciones claras y de largo plazo

Construyendo Conexiones: Fortaleciendo la comunidad a través del Valor Social y Protección de nuestro planeta

**Las personas como motor del desarrollo de nuestra compañía**

Compromiso con el futuro: Rendimiento Financiero sólido y de largo plazo. Generación de valor

Grupo Transelec: crecimiento a través de la diversificación de negocios

Cómo preparamos nuestra memoria integrada

Anexos

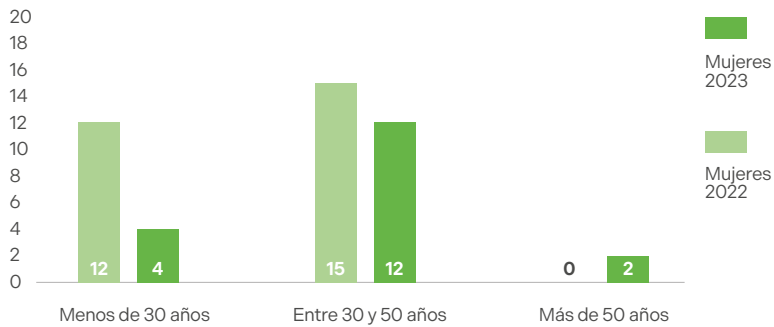
**Contrataciones y rotación (GRI 401-1; CMF 5.1.4)**

Para el 2023 la tasa de contratación de empleados, que indica el porcentaje de personas contratadas respecto a la dotación total del mismo período, fue de un 12,5%.

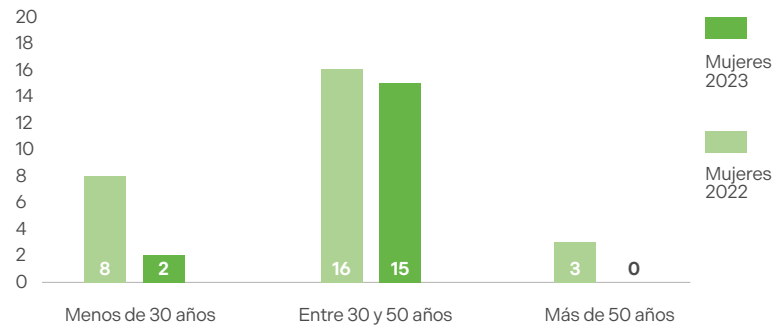
Respecto de los egresos, que representan el porcentaje de personas que abandonaron la Compañía en el mismo período descrito anteriormente con respecto a la dotación total, fue de un 12%.

Respecto de los 71 egresos de colaboradores del año 2023, 34 correspondieron a renunciadas voluntarias, de las cuales un 32% fueron mujeres y 68% hombres.

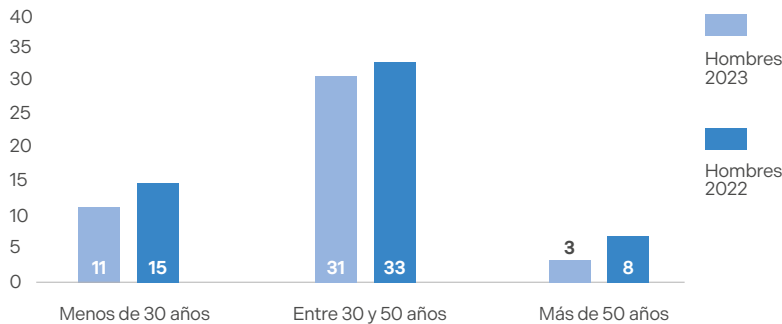
Nuevas contrataciones Mujeres 2022-2023



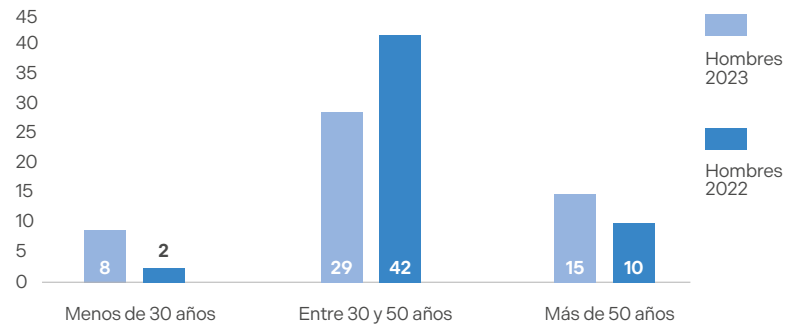
Egresos Mujeres 2022-2023



Nuevas contrataciones Hombres 2022-2023



Egresos Hombres 2022-2023



**5,9 años**

es la antigüedad promedio de las Colaboradoras mujeres

**9,9 años**

es la antigüedad promedio de los Colaboradores hombres

Para revisar detalles con respecto a la antigüedad laboral de nuestros trabajadores, visitar página 106.



1

Conectamos las energías del futuro, iluminamos caminos hacia la eficiencia y sostenibilidad: Somos Transelec

2

Forjando un camino sólido hacia un futuro sostenible: Gobierno Corporativo, Ética, Cumplimiento y Gestión de Riesgos

3

Centrados en nuestros clientes, entregamos servicios especializados y críticos, con regulaciones claras y de largo plazo

4

Construyendo Conexiones: Fortaleciendo la comunidad a través del Valor Social y Protección de nuestro planeta

5

**Las personas como motor del desarrollo de nuestra compañía**

6

Compromiso con el futuro: Rendimiento Financiero sólido y de largo plazo. Generación de valor

7

Grupo Transelec: crecimiento a través de la diversificación de negocios

8

Cómo preparamos nuestra memoria integrada

Anexos



### Formación y Gestión del Talento (GRI 404-1, 404-2, CMF 5.8 i, ii y iv)

Como Compañía apuntamos a tener los más altos estándares de conocimiento y especialización. Por esto, nos preocupamos de entregar constantemente formaciones y capacitaciones a nuestros colaboradores, lo que les permite potenciar sus capacidades y adquirir nuevas competencias que les lleven a desarrollarse de mejor manera.

#### \$630 millones invertidos en capacitación en 2023

En el período iniciamos el programa Ruta Formativa de Liderazgo, que profundizó conocimientos sobre temáticas de vanguardia y de alta relevancia para los desafíos actuales del negocio. Una característica importante de este programa es que es segmentado, es decir, tuvimos una ruta específica para líderes con mayor antigüedad y experiencia en la Compañía, otra ruta para personas que asumieron roles de liderazgo recientemente y una tercera para jóvenes profesionales que lideran proyectos e iniciativas. Con esto, entregamos la posibilidad a nuestros colaboradores de seguir creciendo, desarrollándose y aportando valor a la Compañía.

En 2023 se ejecutaron 30.011 horas de capacitación, lo que equivale a un promedio de 50,87 horas/persona al año y una inversión promedio por persona de \$1.067.050. Las capacitaciones abordaron, principalmente, el desarrollo de habilidades blandas y técnicas, donde se destacan programas de trabajos en líneas energizadas, certificaciones técnicas y desarrollo de habilidades de gestión de proyectos colaborativos. Para un desglose del número de trabajadores capacitados por género y estamento, visitar en Anexos página 108.

[Ver publicación en LinkedIn](#)

### Evaluación de desempeño (GRI 404-3)

Llevamos a cabo procesos de evaluación de desempeño periódicamente, lo que nos permite identificar oportunidades de mejora en el desarrollo profesional de nuestros colaboradores. En 2023 el 93,8% de las mujeres y el 99,6% de los hombres fueron evaluados.

La Gestión del Desempeño tiene un foco de desarrollo y sostenibilidad, que permite la mejora continua. Durante el 2023 seguimos trabajando en el Programa de Desarrollo Profesional, que contempla la medición de capacidades, aspiraciones y compromiso de nuestros participantes, por parte de un tercero, con instrumentos cuantitativos y cualitativos.

Actualmente, el modelo de Gestión del Desempeño y Metas se separa en dos instancias que transitan en paralelo: por una parte, la Gestión de Metas en base a indicadores permite el alineamiento organizacional en torno a objetivos comunes y acompañado de incentivos monetarios. Por otra parte, la Gestión de Desempeño contempla tanto la Evaluación de Responsabilidades del Cargo (50%) como la Evaluación de Competencias Corporativas del modelo nivelado (50%).

Para mayor información visitar Anexos, página 109.

**93,8%**

de las mujeres evaluadas

**99,6%**

de los hombres evaluados



Conectamos las energías del futuro, iluminamos caminos hacia la eficiencia y sostenibilidad: Somos Transelec

Forjando un camino sólido hacia un futuro sostenible: Gobierno Corporativo, Ética, Cumplimiento y Gestión de Riesgos

Centrados en nuestros clientes, entregamos servicios especializados y críticos, con regulaciones claras y de largo plazo

Construyendo Conexiones: Fortaleciendo la comunidad a través del Valor Social y Protección de nuestro planeta

**Las personas como motor del desarrollo de nuestra compañía**

Compromiso con el futuro: Rendimiento Financiero sólido y de largo plazo. Generación de valor

Grupo Transelec: crecimiento a través de la diversificación de negocios

Cómo preparamos nuestra memoria integrada

Anexos

## Relaciones laborales (GRI 2-30, T3-1, T3-2, T3-5)

Para mantener la confianza y el diálogo entre nuestros equipos, todos los años mantenemos reuniones habituales con los dos Sindicatos de la Compañía. En 2023 se llevó a cabo la negociación colectiva con el sindicato SINATRAN, llegando a acuerdo dentro de los plazos establecidos por ley y en un clima de confianza y apertura.

**Actualmente, un 74,92% del personal de Transelec se encuentra Sindicalizado**

**Llevamos 31 años sin huelga\***

Para los colaboradores no cubiertos por el contrato colectivo, de todas formas, se hacen extensivos los beneficios del contrato colectivo de alguno de los dos sindicatos que tiene la Compañía, de acuerdo con los sindicatos y lo establecido en la ley.

*En el caso de los ejecutivos, no se hace extensión de beneficios.*

*\*Los últimos años Transelec es considerada una empresa estratégica por lo que sus trabajadores no se pueden ir a huelga.*

## Clima Laboral (T3-4)

Realizamos una medición de clima laboral cada dos años. La última, realizada a través de la encuesta de salud organizacional Organization Health Index (OHI) y gestionada por la consultora McKinsey, se aplicó en 2022. Ésta busca medir la salud organizacional de forma analítica y comparativa, aplicándose a más de 2.500 empresas en el mundo. El resultado arrojó un 75% a nivel global de satisfacción del clima laboral y nos ubicó en el segundo cuartil a nivel mundial. A partir de los resultados obtenidos, en el año 2022 se generaron planes de acción en las diferentes Vicepresidencias con el objetivo de abordar las dimensiones más relevantes y prioritarias. Durante este año, se ha hecho seguimiento y acompañamiento a los diferentes planes de acción definidos.





1	Conectamos las energías del futuro, iluminamos caminos hacia la eficiencia y sostenibilidad: Somos Transelec	2	Forjando un camino sólido hacia un futuro sostenible: Gobierno Corporativo, Ética, Cumplimiento y Gestión de Riesgos	3	Centrados en nuestros clientes, entregamos servicios especializados y críticos, con regulaciones claras y de largo plazo	4	Construyendo Conexiones: Fortaleciendo la comunidad a través del Valor Social y Protección de nuestro planeta	5	<b>Las personas como motor del desarrollo de nuestra compañía</b>	6	Compromiso con el futuro: Rendimiento Financiero sólido y de largo plazo. Generación de valor	7	Grupo Transelec: crecimiento a través de la diversificación de negocios	8	Cómo preparamos nuestra memoria integrada	Anexos
---	--	---	--	---	--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--------

## Bienestar

Como Compañía buscamos potenciar una nueva forma de trabajar, acorde a los desafíos del negocio de hoy y del futuro, considerando diferentes aspectos que impactan a las personas: atracción y talento, diversidad e inclusión, infraestructura, tecnología, liderazgo y cultura.

Para ello, durante el 2023 reforzamos nuestro modelo híbrido de trabajo, que permite conciliar la vida laboral y familiar con un modelo flexible que ha impactado a toda la Compañía.



### Plan de beneficios definidos (GRI 201-3\*, GRI 401-2; CMF 5.8)

Los beneficios para nuestro equipo se encuentran establecidos en las distintas leyes, decretos, estatutos, jurisprudencia, contratos colectivos y otros instrumentos definidos por la Compañía y la legislación que regulan la relación laboral entre colaboradores y empresa. Todos ellos apuntan a crear un ambiente de satisfacción y equilibrio entre la vida personal y laboral de los colaboradores.

Beneficio	Cobertura
Trabajo remoto y horas de trabajo flexible.	Trabajadores que dada su función y descripción aplique.
Promover esfuerzos en diversidad e inclusión.	Todos.
Beneficios al momento de tener un familiar directo con una enfermedad grave.	Todos.
Extender actividades a familiares de Transelec.	Todos.
Mantener espacios de diálogo entre las diferentes áreas de la compañía.	Todos.
Instalaciones para lactancia materna.	Todas las mujeres en periodo de lactancia.
Tarde libre el día del cumpleaños.	Todos.
Apoyo para guarderías. Se cuenta con el beneficio legal de sala cuna hasta los 2 años, sin embargo, la colaboradora puede optar por el beneficio empresa de contar con un cuidador en casa, especializado para ese rol. Se extiende este beneficio a colaboradoras con hijos entre 2 y 3 años con un 50% de cobertura del beneficio.	Mujeres con hijos en este tramo de edad.
Aporte de la Compañía para financiar el Club Transelec: esta organización, dedicada al bienestar, recreación y esparcimiento, es financiada por aportes de los colaboradores y de la Compañía.	Todos con contrato indefinido.
Seguro Salud Complementario (Copago solidario).	Contrato Indefinido o por obra.
Seguro Complementario Dental (Copago solidario).	Todos con contrato indefinido.
Seguro de Vida (Copago solidario).	Todos con contrato indefinido.
Seguro Catastrófico (Copago solidario).	Contrato indefinido o por obra.
Aguinaldos.	Todos con contrato indefinido.
Telemedicina (Betterfly y Seguro Complementario).	Todos.
Bono vacaciones.	Contrato indefinido y solo los que estén afectos según contrato individual o afiliación sindical que aplique.
Servicios Veterinarios	Todos.
Día Libre Inter-feriado (feriado martes o jueves)	Todos.

\*No contamos con planes adicionales para la jubilación.

1	2	3	4	5	6	7	8	Anexos
Conectamos las energías del futuro, iluminamos caminos hacia la eficiencia y sostenibilidad: Somos Transelec	Forjando un camino sólido hacia un futuro sostenible: Gobierno Corporativo, Ética, Cumplimiento y Gestión de Riesgos	Centrados en nuestros clientes, entregamos servicios especializados y críticos, con regulaciones claras y de largo plazo	Construyendo Conexiones: Fortaleciendo la comunidad a través del Valor Social y Protección de nuestro planeta	<b>Las personas como motor del desarrollo de nuestra compañía</b>	Compromiso con el futuro: Rendimiento Financiero sólido y de largo plazo. Generación de valor	Grupo Transelec: crecimiento a través de la diversificación de negocios	Cómo preparamos nuestra memoria integrada	

**Permiso Parental (GRI 401-3, CMF 5.7)**

En Transelec nos alineamos con lo establecido por la ley chilena respecto a los permisos parentales, ya sea el descanso previo y posterior al nacimiento de un hijo, como a otros tipos de tuición y cuidado. Entendiendo la relevancia de la corresponsabilidad parental para la equidad de género y la vida familiar, contamos con permiso postnatal masculino de 5 días para quienes lo requieran. El detalle del uso de este beneficio puede ser encontrado -desagregado por cargo- en los Anexos, página 109.

Reincorporación después de la maternidad					% de personas que hicieron uso de su permiso postnatal (sobre el total de personas elegibles para hacer uso de tal permiso)	
Año	Mujeres que se reincorporaron	% de Reincorporación	Mujeres que siguen trabajando más de 12 meses posterior a su regreso del postnatal	% de mujeres que siguen trabajando 12 meses después	Hombres	Mujeres
2023	12	100%	10	83,3%	0%	100%
2022	2	100%	84	100%	100%	100%





Conectamos las energías del futuro, iluminamos caminos hacia la eficiencia y sostenibilidad: Somos Transelec

Forjando un camino sólido hacia un futuro sostenible: Gobierno Corporativo, Ética, Cumplimiento y Gestión de Riesgos

Centrados en nuestros clientes, entregamos servicios especializados y críticos, con regulaciones claras y de largo plazo

Construyendo Conexiones: Fortaleciendo la comunidad a través del Valor Social y Protección de nuestro planeta

**Las personas como motor del desarrollo de nuestra compañía**

Compromiso con el futuro: Rendimiento Financiero sólido y de largo plazo. Generación de valor

Grupo Transelec: crecimiento a través de la diversificación de negocios

Cómo preparamos nuestra memoria integrada

Anexos

## Salud y Seguridad Ocupacional (GRI 3-3, 403-1, 403-3, 403-6, 403-10; CMF 5.6)

La salud y seguridad ocupacional son foco de preocupación constante para nosotros. Sabemos que el cuidado de un entorno laboral seguro contribuye también a un ambiente laboral positivo y a la sostenibilidad a largo plazo de nuestro negocio.

Ante ello, gestionamos la Seguridad y Salud Ocupacional a través de un sistema certificado bajo la norma ISO 45001:2018 y del modelo de Cultura de Seguridad Industrial del Instituto ICSI, de Francia.

Este sistema integrado, que tiene por alcance a todos los colaboradores propios y contratistas de la Compañía, busca poner el foco en varias dimensiones, a través de la consulta y participación (proceso 5.4 ISO 45001:2018), mediante los Comités paritarios de Higiene y Seguridad, de los Grupos de Prevención de Riesgos y de un Programa de Reportabilidad.

En base a lo anterior, se llevó a cabo el Primer Diagnóstico de Cultura de Seguridad a empresas contratistas, marcando el plan de trabajo hasta 2026. Asimismo, en el año 2023 desarrollamos un programa de auditoría interna y dos auditorías externas a través de Mutual PEC Excelencia y de Bureau Veritas.

Adicionalmente, cada año renovamos el plan de trabajo en conjunto a la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), incorporando y renovando focos y metodologías para la prevención de accidentes del trabajo.

Transelec no cuenta con servicios de salud primaria en las operaciones, sin embargo, estamos asociados a la Mutual de Seguridad, quienes son los que colaboran con temas de salud y seguridad en las operaciones. Además, señalamos que existen proyectos que cuentan con policlínicos, autorizados por médicos para atender emergencias primarias.

En función de la ubicación geográfica de cada proyecto en licitación se exigirá la existencia o instalación de un policlínico de primeros auxilios. De igual forma señalamos que los casos en que se exigen policlínicos en proyectos a contratistas dependen de las bases de licitación.

### Indicadores de Salud y Seguridad Ocupacional (GRI 403-8, 403-9, 403-10, CMF 5.6, SASB IF-EU-320a.1)

#### Salud y seguridad de nuestros trabajadores

Tasa de accidentabilidad	<b>2022</b> 0,17%	<b>2023</b> 0%
--------------------------	----------------------	-------------------

Tasa de siniestralidad	<b>2022</b> 7,8%	<b>2023</b> 0%
------------------------	---------------------	-------------------

#### Salud y seguridad de nuestros contratistas

Tasa de accidentabilidad	<b>2022</b> 0,5%	<b>2023</b> 0,12%
--------------------------	---------------------	----------------------

Tasa de siniestralidad	<b>2022</b> 8,3%	<b>2023</b> 5,63%
------------------------	---------------------	----------------------

- 0 Fatalidades
- 100% de nuestros trabajadores directos están cubiertos por el sistema de salud y seguridad laboral, en relación a la dotación total
- 100% de trabajadores indirectos están cubiertos por el sistema de salud y seguridad laboral
- 0 enfermedades laborales de los trabajadores asociadas a enfermedades profesionales

Para mayor información visitar Anexos, página 110.



1	2	3	4	5	6	7	8	Anexos
Conectamos las energías del futuro, iluminamos caminos hacia la eficiencia y sostenibilidad: Somos Transelec	Forjando un camino sólido hacia un futuro sostenible: Gobierno Corporativo, Ética, Cumplimiento y Gestión de Riesgos	Centrados en nuestros clientes, entregamos servicios especializados y críticos, con regulaciones claras y de largo plazo	Construyendo Conexiones: Fortaleciendo la comunidad a través del Valor Social y Protección de nuestro planeta	<b>Las personas como motor del desarrollo de nuestra compañía</b>	Compromiso con el futuro: Rendimiento Financiero sólido y de largo plazo. Generación de valor	Grupo Transelec: crecimiento a través de la diversificación de negocios	Cómo preparamos nuestra memoria integrada	



**Modelo de cultura de seguridad**

Nos preocupamos por nuestros colaboradores, apuntando a una Cultura sin Accidentes, y valorando y resguardando su seguridad con nuestro Modelo de Cultura de Seguridad:



De este modelo derivan siete pilares esenciales, entre los que se encuentra la Estrategia de Organización Justa, que busca:

- Definir una línea clara entre una conducta aceptable y una no aceptable, y las acciones necesarias para reconocer, corregir y/o sancionar si corresponde.
- Generar una línea de reporte de situaciones potencialmente riesgosas para generar acciones correctivas oportunas al respecto.
- Ser una política legitimada por todos los miembros de la organización.

A través de los pilares anteriores, identificamos que la causa principal de potenciales accidentes laborales es el uso de herramientas para el desarrollo de obras en terreno.

Los principales accidentes laborales ocurridos en 2023 sucedieron durante las actividades de “proceso de roce de vegetación y poda” e “inspección visual pedestre”, con incidentes de caída desde altura y al mismo nivel ocurridos en el desarrollo de dichas actividades en terreno por trabajadores contratistas.

**0 enfermedades laborales declaradas entre 2022 y 2023**



1	2	3	4	5	6	7	8	Anexos
Conectamos las energías del futuro, iluminamos caminos hacia la eficiencia y sostenibilidad: Somos Transelec	Forjando un camino sólido hacia un futuro sostenible: Gobierno Corporativo, Ética, Cumplimiento y Gestión de Riesgos	Centrados en nuestros clientes, entregamos servicios especializados y críticos, con regulaciones claras y de largo plazo	Construyendo Conexiones: Fortaleciendo la comunidad a través del Valor Social y Protección de nuestro planeta	<b>Las personas como motor del desarrollo de nuestra compañía</b>	Compromiso con el futuro: Rendimiento Financiero sólido y de largo plazo. Generación de valor	Grupo Transelec: crecimiento a través de la diversificación de negocios	Cómo preparamos nuestra memoria integrada	

## Identificación de riesgos y peligros (GRI 403-2, 403-7)

Durante el año 2023 avanzamos en la Estrategia de Digitalización de Salud y Seguridad Ocupacional, permitiendo desarrollar procesos que facilitan la participación de nuestros colaboradores a través de la reportabilidad (vía web y aplicación móvil). Así, los colaboradores pueden informar constantemente nuevos riesgos, acciones o condiciones inseguras que detecten, como también oportunidades de mejora. También profundizamos el fomento de la reportabilidad en la plataforma, lo que permitió que 2023 fuese el primer año en que ésta fuese utilizada en toda la Compañía.

Este año 2023 se trabajó para seguir con la estrategia de reportabilidad según las tres líneas de trabajo:

- 1) Fomentar el reporte: Por medio de campañas de reportabilidad, capacitaciones, mejora de la experiencia del usuario en la plataforma;
- 2) Gestión de incidencias y desarrollo de mejoras: Se identificaron nuevos desarrollos, como por ejemplo el flujo para la notificación de incidentes, o la gestión del plan de trabajo en la plataforma; y
- 3) Creación de los módulos: Listas de Inspección y Observaciones (LIO), reporte de condiciones e incidentes. En este 2023 fue la primera vez que se digitaliza el programa de personalizados y analítica, y se extiende su uso a toda la compañía.

Compromisos de trabajo 2024:

- 1) Desarrollo de nuevos módulos: capacitaciones, auditorias, control de herramientas,
- 2) Duplicar la reportabilidad en forma digital y
- 3) Reforzar la analítica para seguir disminuyendo el riesgo

La identificación y evaluación de riesgos de Salud y Seguridad Ocupacional la realizamos de forma continua en conjunto a los colaboradores, a quienes entregamos herramientas para identificar y comunicar situaciones de riesgo. Entre estas se encuentran:

### Programa de Reportabilidad:

- Programa de inspecciones y observaciones planeadas de seguridad, cuyo objetivo es el control de los riesgos operacionales en terreno tanto para mantenimiento como para construcción de proyectos. Este se puso en marcha por primera vez este año a través de la plataforma de reportabilidad Previsis.

**Este 2023 se continuó con la estrategia de digitalización de los procesos internos de la Compañía, incorporándose la investigación a partir de esta plataforma de reportabilidad para los procesos de seguridad de personas, medioambiente, controles operacionales y aprendizajes.**

### Análisis Seguros de Trabajo:

- Técnica que permite gestionar alguna omisión o error en la planificación del trabajo antes de que este se realice.

### Campaña Stopwork:

- Herramienta de gestión de riesgos disponible para los trabajadores. Les permite detener una faena o trabajo si existiera un riesgo identificado y no controlado, u otra condición que afectara la seguridad de los trabajadores. Una vez detenida la faena se analiza la condición detectada con el equipo de trabajo y se toma una acción correctiva al respecto.

### Charlas de Seguridad previas al trabajo:

- Actividades de sensibilización, entrega de conocimientos, revisión del plan de trabajo y/o análisis de riesgos previos a la realización de los trabajos.

1	Conectamos las energías del futuro, iluminamos caminos hacia la eficiencia y sostenibilidad: Somos Transelec	2	Forjando un camino sólido hacia un futuro sostenible: Gobierno Corporativo, Ética, Cumplimiento y Gestión de Riesgos	3	Centrados en nuestros clientes, entregamos servicios especializados y críticos, con regulaciones claras y de largo plazo	4	Construyendo Conexiones: Fortaleciendo la comunidad a través del Valor Social y Protección de nuestro planeta	5	<b>Las personas como motor del desarrollo de nuestra compañía</b>	6	Compromiso con el futuro: Rendimiento Financiero sólido y de largo plazo. Generación de valor	7	Grupo Transelec: crecimiento a través de la diversificación de negocios	8	Cómo preparamos nuestra memoria integrada	Anexos
---	--	---	--	---	--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--------

## Comités Paritarios (GRI 403-4)

Actualmente existen siete comités paritarios en la Compañía, encargados de la inspección, difusión e investigación de accidentes. Dichos comités, reunidos mensualmente, cubren el 100% de los trabajadores propios de la Compañía y cuentan con las responsabilidades descritas en el Decreto Supremo N°54.

Comités paritarios				
Nombre del Comité de Salud y seguridad empleado-empresa	Cantidad de empleados representados	Principales actividades del año	Principales responsables	Frecuencia de reuniones
Comité Paritario Gerencia Norte Grande	38	Inspección, difusión e investigación de accidentes	Los 6 miembros titulares	Mensual
Comité Paritario Gerencia Norte Chico	47			
Comité Paritario Gerencia Centro	40			
Comité Paritario de Gerencia Centro Sur	33			
Comité Paritario de Gerencia Sur Concepción	34			
Comité Paritario de Gerencia Sur Temuco	26			
Comité Paritario Casa Matriz	428			

Desde el año 2022, se retomó la práctica de llevar a cabo el Encuentro de Comités Paritarios, con el objeto de aumentar la participación y el valor de la gestión que realizan.

## Formación y cursos en temas de seguridad y salud en el trabajo (GRI 403-5; T10-2)

Cada año, a través de un proceso liderado por la vicepresidencia de Personas y Organización, realizamos un programa para acoger las necesidades de capacitación, formación y entrenamiento de los colaboradores, con el fin de identificar los riesgos de seguridad y salud. Este programa se llevó a cabo en 2023 y considera los siguientes temas:

1. Riesgos Críticos
2. Requerimientos Legales
3. Responsabilidad Legal
4. Competencias y entrenamiento en Riesgos Críticos y Emergencias
5. Cultura de Seguridad
6. Sistema de gestión ISO
7. Organización Justa





Conectamos las energías del futuro, iluminamos caminos hacia la eficiencia y sostenibilidad: Somos Transelec

Forjando un camino sólido hacia un futuro sostenible: Gobierno Corporativo, Ética, Cumplimiento y Gestión de Riesgos

Centrados en nuestros clientes, entregamos servicios especializados y críticos, con regulaciones claras y de largo plazo

Construyendo Conexiones: Fortaleciendo la comunidad a través del Valor Social y Protección de nuestro planeta

**Las personas como motor del desarrollo de nuestra compañía**

Compromiso con el futuro: Rendimiento Financiero sólido y de largo plazo. Generación de valor

Grupo Transelec: crecimiento a través de la diversificación de negocios

Cómo preparamos nuestra memoria integrada

Anexos

## Proveedores y Contratistas

(CMF 5.9)

Nuestros proveedores y contratistas son también un factor importante para la continuidad de nuestra operación. Por esto, buscamos establecer una relación de comunicación y confianza orientada a asegurarnos de que ambos actúen de acuerdo con nuestras políticas y estándares.

### Política de subcontratación

Un contratista que implemente subcontratación en su obra o servicio debe primero obtener la aprobación de la Compañía, identificando la empresa subcontratada y el servicio que realizará. Para esto, el contratista deberá presentar por escrito las bases sobre las cuales se otorgará dicho subcontrato, como también la naturaleza y extensión de los trabajos.

Cuando el contratista obtenga autorización para subcontratar parte de las obras o servicios, esta autorización no releva al contratista de ninguna obligación ni responsabilidad contemplada en el Contrato, y lo obliga a cumplir las exigencias impuestas por la Compañía en virtud de la Ley N° 20.123.

Adicionalmente, deberá entregar Transelec la documentación contractual de respaldo detallada en cada caso, la cual debe contener como mínimo: el contrato (o documento que lo reemplace), alcance y fecha de inicio y de término.

### Relación con nuestros proveedores y contratistas

Durante el año 2023 no hemos realizado cambios a nuestra Política de Abastecimiento, la cual cumple un rol fundamental, pero sí hemos comenzado a revisar nuestras Bases Administrativas Generales y Especiales para actualizar los marcos de acción, responsabilidades y relación con proveedores y contratistas.

En el período reportado usamos la plataforma Ariba, para licitar y cotizar servicios y obras, sin utilizar el módulo de gestión de contrato, al tiempo que continuamos utilizando los portales de gestión de contratos y control de documentos:

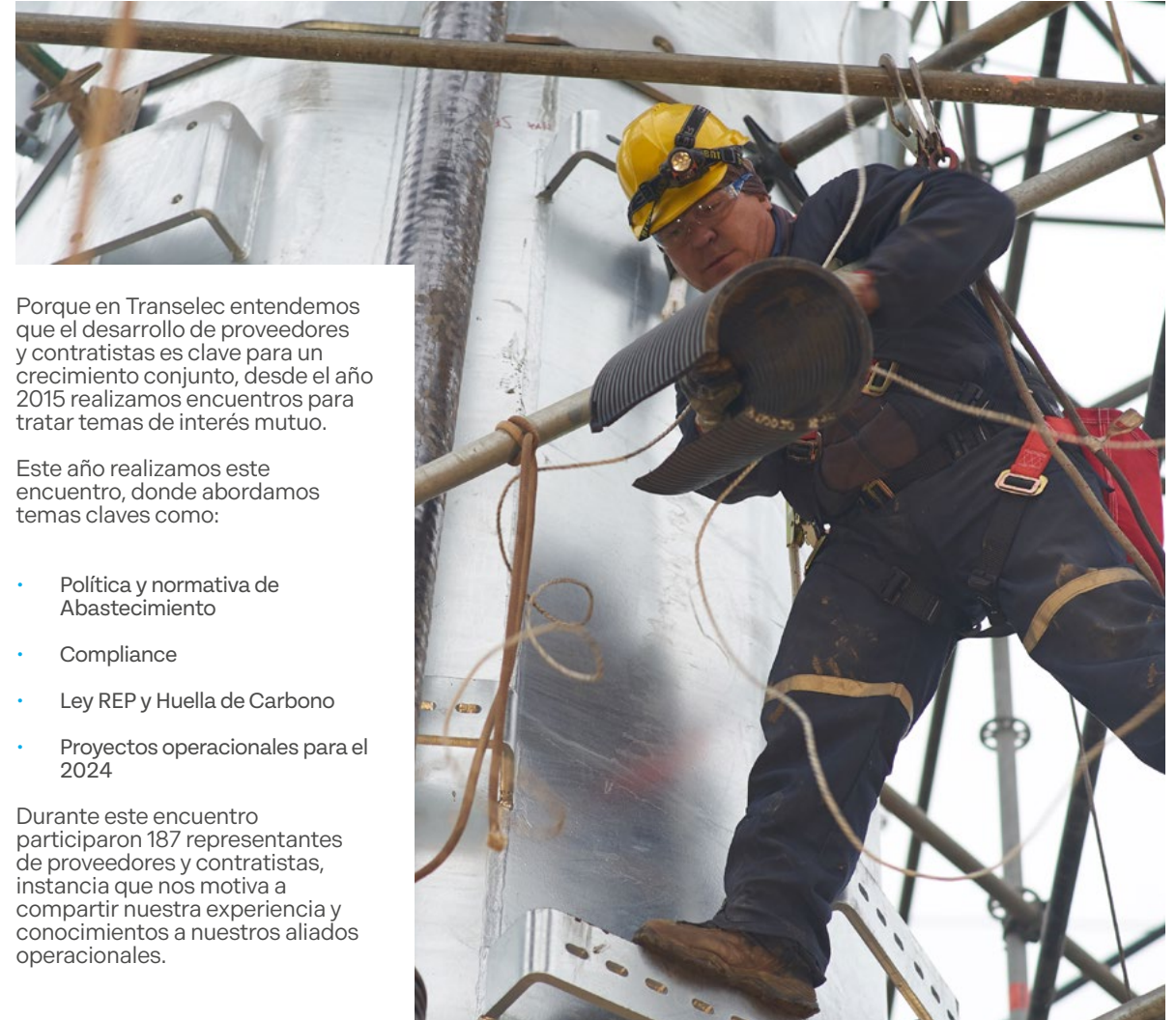
#### Plataforma SGC

##### (Sistema de gestión de contratos)

Portal desarrollado a requerimiento de la VP Ingeniería y Desarrollo de Proyectos y utilizado por la SG Contratos de la Gerencia de Procurement. Mantiene un listado de Contratos, Garantías, Hitos, Montos, Contratistas, y gestiona las actas de aprobación de Estados de Pago.

#### Meridian

Herramienta de control de documentos por el que Transelec y sus Contratistas intercambian correspondencia, incluyendo Cartas, Notas de Envío (documentos de ingeniería, planos, entre otros), Informes de gestión, cartas Gantt, garantías, entre otros. Es administrado por el área de Control de Costos y Control Documental de la VP Ingeniería, quien asigna cada documento entrante y saliente al destinatario que le corresponda.



Porque en Transelec entendemos que el desarrollo de proveedores y contratistas es clave para un crecimiento conjunto, desde el año 2015 realizamos encuentros para tratar temas de interés mutuo.

Este año realizamos este encuentro, donde abordamos temas claves como:

- Política y normativa de Abastecimiento
- Compliance
- Ley REP y Huella de Carbono
- Proyectos operacionales para el 2024

Durante este encuentro participaron 187 representantes de proveedores y contratistas, instancia que nos motiva a compartir nuestra experiencia y conocimientos a nuestros aliados operacionales.

1	2	3	4	5	6	7	8	Anexos
Conectamos las energías del futuro, iluminamos caminos hacia la eficiencia y sostenibilidad: Somos Transelec	Forjando un camino sólido hacia un futuro sostenible: Gobierno Corporativo, Ética, Cumplimiento y Gestión de Riesgos	Centrados en nuestros clientes, entregamos servicios especializados y críticos, con regulaciones claras y de largo plazo	Construyendo Conexiones: Fortaleciendo la comunidad a través del Valor Social y Protección de nuestro planeta	<b>Las personas como motor del desarrollo de nuestra compañía</b>	Compromiso con el futuro: Rendimiento Financiero sólido y de largo plazo. Generación de valor	Grupo Transelec: crecimiento a través de la diversificación de negocios	Cómo preparamos nuestra memoria integrada	



**Evaluación de proveedores y contratistas (GRI 204-1; 308-1; CMF 7.2)**

Para nosotros es fundamental velar por la transparencia y contar con los mejores aliados técnicos. Es por esto que realizamos evaluaciones a proveedores y contratistas con el objetivo de recopilar feedback del personal clave de la Compañía que ha participado en proyectos y que trabaja directamente con contratistas y conocer su experiencia. Esto nos permite obtener una lista abreviada de contratistas habilitados para ser considerados en la selección temprana de proponentes para Proyectos del Decreto 257 del Coordinador.

Contamos con una Política Integral de Evaluación de Proveedores y Contratistas publicada en el procedimiento G-6-AC-01, la cual califica a cada uno -ya sea de servicios, construcción o suministros- en una escala de 1 a 100, según su desempeño en los siguientes aspectos separados por prestación:

Evaluación de contratistas	Evaluación de proveedores
Calidad de los Suministros y Trabajos Ejecutados	Cumplimiento de entrega de planos para fabricar
Cumplimiento de Plazos	Cumplimiento en plazos de entrega acordados de los suministros
Calidad de la Dirección Técnica	Calidad de los planos/documentos técnicos de fábrica
Calidad del Personal	Calidad del suministro, bien o equipo
Cumplimiento Normas de Seguridad	Condiciones del Transporte
Cumplimiento Normas Medioambientales	Calidad del servicio técnico - pruebas, puesta en servicio, post venta
Cumplimiento de Leyes Laborales	Capacitación a personal de Transelec
Trato con su Personal	Proactividad en cumplimiento de entrega de Garantías Financieras
Gestión Administrativa en Terreno	Desempeño administrativo

Durante este 2023, evaluamos a 19 contratistas clave con los que ya hemos trabajado en el pasado, de manera exprés y no utilizando el procedimiento nuevo descrito en sección precedente. Esto se debió a que el modelo anterior de evaluación fue dado de baja, y el modelo nuevo aún no estaba constituido.

Temáticas de evaluación

- Seguridad
- Capacidad Técnica
- Cumplimiento de Programa
- Cumplimiento Medioambiental
- Perfil de reclamador (Claims)
- Estructura organizacional
- Manejo administrativo
- Negociación

Cantidad de proveedores evaluados 2023	
Nacionales	18
Extranjeros	1
<b>Total</b>	<b>19</b>

% de proveedores evaluados respecto al total 2023	
Nacionales	1,13%
Extranjeros	0,06%
<b>Total</b>	<b>1,19%</b>

% de las compras totales del año que corresponden a los proveedores evaluados 2023	
Nacionales	42%
Extranjeros	0%
<b>Total</b>	<b>37%</b>



1	2	3	4	5	6	7	8	Anexos
Conectamos las energías del futuro, iluminamos caminos hacia la eficiencia y sostenibilidad: Somos Transelec	Forjando un camino sólido hacia un futuro sostenible: Gobierno Corporativo, Ética, Cumplimiento y Gestión de Riesgos	Centrados en nuestros clientes, entregamos servicios especializados y críticos, con regulaciones claras y de largo plazo	Construyendo Conexiones: Fortaleciendo la comunidad a través del Valor Social y Protección de nuestro planeta	<b>Las personas como motor del desarrollo de nuestra compañía</b>	Compromiso con el futuro: Rendimiento Financiero sólido y de largo plazo. Generación de valor	Grupo Transelec: crecimiento a través de la diversificación de negocios	Cómo preparamos nuestra memoria integrada	

## Gestión de Riesgos en la Cadena de Suministro (GRI 2-8)

Con objeto de prever y mitigar posibles riesgos en nuestra cadena de suministro, contamos con un Sistema de Gestión de Riesgos, además de realizar auditorías, las que nos permiten anticiparnos y controlar las medidas adoptadas para la prevención y mitigación. Todos nuestros contratistas y proveedores pasan por un proceso de revisión de información técnica, laboral, comercial financiera y de Compliance, a fin de asegurar la calidad del servicio, velando por que comprendan y apliquen buenas prácticas y se alineen a nuestros principios corporativos. Por otra parte, tomamos las medidas legales correspondientes, incorporando cláusulas de cumplimiento en la celebración de los contratos.

Tipo de proveedor	N° total 2022	N° total 2023
Número de trabajadores asociados a nuestras empresas contratistas	3.508	3.772
Número de proveedores total	1.981	1.589
Número de proveedores PYME	779	801

## Pago a proveedores (CMF 7.1.i, ii, iii, iv, v)

El compromiso con nuestros proveedores y contratistas no sólo se limita a extender hacia ellos nuestras buenas prácticas empresariales, experiencia y desarrollo, sino que entendemos que su sostenibilidad económica es fundamental. Para llevar esto a la práctica, contamos con una Política de pago, que considera un plazo de 30 días para concretarlo. No obstante, tras el estallido social en el año 2019, y a objeto de apoyar a las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMEs), establecimos un plazo de pago aproximado de siete días para todos nuestros proveedores, criterio que siguió vigente en el año 2023.

	2022	2023
Días Promedio de pago a proveedores	12	6.57
Días Promedio de pago a proveedores PYME	9	5.82
Monto pagado a Proveedores nacionales	\$286.592 (miles de pesos)	\$439.344 (miles de pesos)
Monto pagado a proveedores PYME	\$197.403 (miles de pesos)	\$195.630,43 (miles de pesos)



1	2	3	4	5	6	7	8	Anexos
Conectamos las energías del futuro, iluminamos caminos hacia la eficiencia y sostenibilidad: Somos Transelec	Forjando un camino sólido hacia un futuro sostenible: Gobierno Corporativo, Ética, Cumplimiento y Gestión de Riesgos	Centrados en nuestros clientes, entregamos servicios especializados y críticos, con regulaciones claras y de largo plazo	Construyendo Conexiones: Fortaleciendo la comunidad a través del Valor Social y Protección de nuestro planeta	<b>Las personas como motor del desarrollo de nuestra compañía</b>	Compromiso con el futuro: Rendimiento Financiero sólido y de largo plazo. Generación de valor	Grupo Transelec: crecimiento a través de la diversificación de negocios	Cómo preparamos nuestra memoria integrada	

## i. Número de facturas pagadas 2022 y 2023

Proveedores 2022	Rango según días			Total
	≤ 30 días	31 y 60 días	60 días <	
Nacionales	Sin data para 2022	Sin data para 2022	Sin data para 2022	Sin data para 2022
Extranjeros	Sin data para 2022	Sin data para 2022	Sin data para 2022	Sin data para 2022
Total	12.856	4	3	12.863

Proveedores 2023	Rango según días			Total
	≤ 30 días	31 y 60 días	60 días <	
Nacionales	21.116	1.385	581	23.132
Extranjeros	97	71	98	266
Total	21.263	1.456	679	23.398

## ii. Monto total de las facturas pagadas (millones de pesos)

Proveedores 2022	Rango en millones de pesos			Total
	≤ 30 días	31 y 60 días	60 días <	
Nacionales	Sin data para 2022	Sin data para 2022	Sin data para 2022	Sin data para 2022
Extranjeros	Sin data para 2022	Sin data para 2022	Sin data para 2022	Sin data para 2022
Total	304.635	2,1	18,9	304.656

Proveedores 2023	Rango en millones de pesos			Total
	≤ 30 días	31 y 60 días	60 días <	
Nacionales	426.000	17.178	3.227	446.405
Extranjeros	3.820	6.814	10.901	21.535
Total	429.820	23.992	14.128	467.940

## iii. Monto Total intereses por mora en pago de facturas (millones de pesos)

Proveedores 2022	Rango en millones de pesos			Total
	≤ 30 días	31 y 60 días	60 días <	
Nacionales	0	0	0	0
Extranjeros	0	0	0	0
Total	0	0	0	0

Proveedores 2023	Rango en millones de pesos			Total
	≤ 30 días	31 y 60 días	60 días <	
Nacionales	0	0	0	0
Extranjeros	0	0	0	0
Total	0	0	0	0

No contamos con moras en pago de facturas a proveedores para los años 2022 y 2023

## iv. Número de Proveedores respecto a las facturas pagadas

Proveedores 2022	Rango según días			Total
	≤ 30 días	31 y 60 días	60 días <	
Nacionales	Sin data para 2022	Sin data para 2022	Sin data para 2022	Sin data para 2022
Extranjeros	Sin data para 2022	Sin data para 2022	Sin data para 2022	Sin data para 2022
Total	2.043	3	3	2.049

Proveedores 2023	Rango según días			Total
	≤ 30 días	31 y 60 días	60 días <	
Nacionales	2.087	14	8	2.249
Extranjeros	68	1	1	70
Total	2.155	15	9	2.319