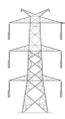


Reporte de Gestión Integrado



**ENERGÍA**  
en Chile



# Contenido

## 1. Bienvenida

Carta del Presidente de ISA y sus Empresas	4
Carta del CEO de ISA Energía Chile	5

## 4. Claves del Negocio y Desempeño Económico

Negocios de ISA ENERGÍA Chile y Estrategia de Crecimiento	60
Operación y Mantenimiento	61
Planes de Inversión y Nuevos Proyectos	66
Gestión Financiera	68
Resultados del Período	69

## 8. Protección del Medioambiente

Compromiso con el Medioambiente	118
Modelo de Gestión Ambiental y Predial	120
Gestión de los Pilares Ambientales Estratégicos	123
Conexión Puma	133

## 2. ISA Energía Chile

2024 En una mirada	8
Perfil	9
Propósito y Estrategia	14
La Sostenibilidad para ISA ENERGÍA	20
Relación con Grupos de Interés	23
Afiliaciones y Asociaciones	30
Premios, Certificaciones y Reconocimientos	32

## 5. Talento Operacional

Equipo ISA ENERGÍA Chile	71
Atracción y Retención del Talento	72
Cultura Organizacional	73
Formación y Desarrollo	75
Diversidad e Inclusión	78
Bienestar Laboral	81
Salud y Seguridad en el Trabajo	85

## 9. Anexos

Acerca de este Reporte Integrado	138
Materialidad	139
Información Corporativa Adicional	141
Anexo Capítulo Talento Organizacional	146
Tablas de Indicadores	151

## 3. Liderazgo Corporativo

Directorio	35
Comité de Gerencia	40
Compromiso con la Ética y el Cumplimiento	42
Gestión de Riesgos	47
Ciberseguridad	57

## 6. Desarrollo Proveedores

Modelo de Aprovisionamiento	93
Cadena de Aprovisionamiento	99
Iniciativas Implementadas en el Período	102
Resultados y Desafíos Futuros	105

## 10. Hechos Esenciales y Estados Financieros

Hechos Esenciales	157
Informe del Auditor Independiente	158
Estados Financieros	160
Declaración Jurada de Responsabilidad	161





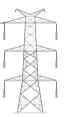
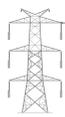
isa

**ENERGÍA**

BIENVENIDA

Carta del Presidente de ISA y sus Empresas 4

Carta del CEO de ISA Energía Chile 5



# Carta del Presidente de ISA y sus Empresas

Es un honor dirigirme a ustedes en la presentación de nuestro Reporte Anual 2024. Este documento refleja los resultados financieros y operativos alcanzados durante el año, así como también el compromiso de nuestra organización con el desarrollo sostenible, la transparencia y la responsabilidad social.

A lo largo de 2024, hemos obtenido resultados positivos, aunque no exentos de desafíos. Nuestro EBITDA alcanzó cerca de 85 millones de dólares, y la utilidad se situó por encima de lo presupuestado, alcanzando cerca de 11 millones de dólares. Estos resultados han sido posible gracias a una gestión eficiente y responsable, centrada en dos grandes líneas: fortalecer nuestros procesos operativos y el manejo cuidadoso de nuestros recursos financieros.

En cuanto a nuestros resultados operacionales, hemos logrado contribuir de manera significativa al crecimiento y al cumplimiento de nuestras metas, generando valor que consolida a ISA Energía Chile como un actor importante en el sector energético chileno, gracias al arduo trabajo realizado por todo el equipo, destacando la implementación de prácticas de planificación financiera, gestión de activos y seguridad operacional.

Desde el punto de vista financiero, hemos visto beneficios significativos gracias a mejores tasas de interés y recursos líquidos superiores a lo estimado. Esta gestión prudente nos ha permitido mantener indicadores de deuda saludables, lo que se traduce en una sólida relación con nuestros inversionistas. Nuestra participación en el encuentro de líderes financieros de ISA y sus empresas en agosto fue un hito importante para fortalecer nuestros vínculos con el sector, posicionando a ISA Energía en el ecosistema financiero del país.

Mirando hacia el futuro, nuestra visión para 2024 y más allá, se centra en avanzar en nuestra estrategia de crecimiento. Buscamos posicionar a ISA Energía Chile como un contribuyente clave a la transición energética, participando activamente en soluciones para el sector eléctrico. Estamos comprometidos en ser promotores de nuevas tecnologías y propuestas innovadoras que aborden los desafíos actuales de manera justa, asequible y sostenible.

Asimismo, aspiramos a ser reconocidos por nuestras buenas prácticas en la gestión de riesgos, anticipándonos proactivamente a situaciones adversas para minimizar su impacto, así como

nuestro compromiso con una gestión equilibrada y responsable, teniendo en cuenta nuestros derechos y responsabilidades.

Esperamos seguir avanzando en la construcción de relaciones sólidas con nuestros grupos de interés, contribuyendo al desarrollo sostenible y recibiendo el reconocimiento de la sociedad por nuestro trabajo.

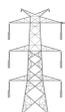
Confiamos en que, en conjunto, podremos enfrentar los retos que se presenten y aprovechar las oportunidades que el futuro nos depara. Agradecemos su continuo apoyo y compromiso con ISA Energía Chile.

*Jorge Carrillo*

**Jorge Carrillo C.**

Presidente de ISA  
y sus Empresas





# Carta del CEO de ISA Energía Chile



Es un honor para mí presentar el **Reporte Integrado 2024 de Interchile S.A empresa de ISA Energía**, un documento que refleja nuestro compromiso continuo con la excelencia operativa, la sostenibilidad y el bienestar de nuestros trabajadores, socios y las comunidades en las que operamos. Este año ha sido un viaje significativo, lleno de aprendizajes, desafíos y logros que nos posicionan como un actor clave en la transición energética del país y en la búsqueda de soluciones que beneficien a todos.

En el ámbito de la **salud y seguridad** en el trabajo, hemos consolidado nuestros esfuerzos con la obtención de la certificación ISO 45001. Este logro no solo nos sitúa entre las 2,000 empresas certificadas en esta norma, sino que también refleja nuestro compromiso con el bienestar de nuestros trabajadores y contratistas. El programa “Conectados con la Vida” ha sido fundamental en esta misión. A través de este, hemos fortalecido el liderazgo visible en nuestras instalaciones, promoviendo un entorno de trabajo que prioriza la seguridad integral.

La inauguración de nuestra nueva sede el 7 de noviembre fue un hito importante, un espacio que fue diseñado con las mejores prácticas, donde nuestros colaboradores disponen de un lugar pensado para reflejar la cultura que nos identifica, y que ayuda a proyectar nuestro propósito también a sus familias, orientado al

trabajo que realizamos día a día en beneficio del país. Un ejemplo de estas prácticas es que implementamos un software que calculó el índice de probabilidad de accidentes, lo que contribuyó a llevar a cabo la construcción sin ningún incidente. Y como corolario de nuestro compromiso con la salud y seguridad, este año también celebramos la Semana de la Seguridad, un evento que busca promover buenas prácticas laborales, y hábitos saludables para que los trabajadores apliquen en sus actividades propias; además, se le extendió esta invitación a las empresas contratistas, para que puedan replicar estas acciones en su actuar.

También hemos trabajado arduamente en fortalecer el Modelo de Prevención de Delitos, en el marco de una nueva ley, y que enriquece nuestras prácticas de transparencia y ética. Así mismo en la incorporación de la Ley Karin, que nos ha permitido ajustar nuestros modelos de prevención, creando ambientes de trabajo más saludables y seguros para cada uno de nosotros.

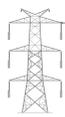
ISA Energía ha fortalecido su posición de liderazgo durante 2024 y esto se ve reflejado en nuestra activa participación en la Semana de la Energía de OLADE, un espacio regional trascendental para conversar sobre cómo trabajaremos en conjunto por el futuro energético de la región. Y quiero mencionar otros espacios como WEC Chile, CIER, ACERA y la Asociación de Transmisoras, que nos

permiten amplificar nuestra oportunidad para contribuir más y mejor, en torno a temas en la agenda del sector, y que estamos convencidos que entregan un valor fundamental a la industria y además humanizan nuestros activos.

Si hablamos de **desafíos**, obtuvimos la certificación de la norma ISO 55001, lo que refleja la madurez de nuestra compañía, y la importancia que tiene cada proceso. También es destacable el crecimiento de la empresa en opinión favorable frente a sus *stakeholders*, lo que nos llevó a subir en nuestro diagnóstico de reputación, posicionándonos como una empresa que cumple sus compromisos, que avanza en innovación y que tiene la confianza de sus públicos.

Respecto a lo anterior, quisiera hablar de nuestros resultados de clima organizacional. Si bien existirán siempre espacios de mejora para fortalecer la cultura de la empresa, estamos satisfechos al constatar que somos una de las compañías que cuentan con mejor ambiente laboral y desarrollo del talento a nivel nacional. Todo esto nos indica que vamos por el camino correcto a medida que avanzamos impulsados por nuestro propósito superior: “conexiones que inspiran”, así como apalancados de la **marca de liderazgo que nos define y cada vez nos ocupamos de enriquecer**.





La **excelencia operacional** es un eje central de nuestro propósito. Hemos completado todos los servicios de mantenimiento necesarios para nuestros activos, incluidos mantenimientos mayores que requieren una mayor logística. Lograr la ejecución de estos trabajos con la calidad, oportunidad y sin accidentes en nuestro personal y nuestros contratistas, refleja la fortaleza y madurez del modelo operacional de nuestra empresa.

Adicionalmente, de manera simultánea, se logró un hito muy importante para nuestra empresa que fue la habilitación del personal de la Dirección Mantenimiento de ISA Energía como jefes de trabajo en campo durante el mantenimiento de los activos. Nos inspira ver cómo cada día se fortalece el conocimiento técnico de nuestro personal y especialmente, cómo se internaliza la seguridad operacional como eje central en nuestra metodología de trabajo. De esta manera, se genera confianza y seguridad en lo que hacemos y la manera de cómo aportamos al logro de los objetivos organizacionales.

**Nuestro compromiso con las comunidades** ha sido firme. Hemos trabajado en estrecha colaboración con la Asociación ProTiltil, lo que nos llevó a ser reconocidos por Pacto Global de Naciones Unidas por nuestro aporte a las Alianzas, en conjunto con otras importantes empresas.

En nuestro impacto social, también hemos desarrollado programas educativos en La Serena, en alianza con la Universidad Santo Tomás. La creación de semilleros ha permitido que los estudiantes se acerquen a nuestra compañía, comprendan su funcionamiento y se sientan parte de nuestro propósito.

Este año, también llevamos a cabo el **Estudio de Adaptación al Cambio Climático** en colaboración con el Centro de Cambio Global de la Universidad Católica, un trabajo que no solo se ha enfocado en la infraestructura eléctrica, sino también en el bienestar de las comunidades aledañas, buscando proveer conocimiento valioso que contribuya a impulsar soluciones sostenibles y resilientes frente a los desafíos climáticos. La **Séptima Semana del Clima** fue una plataforma clave para presentar los resultados de este estudio y compartir nuestras experiencias con diferentes grupos de interés. Además, tuvimos un rol destacado en la **COP 16 de Cali**, en Colombia, donde abordamos este estudio en profundidad y destacamos los avances de **Conexión Puma**, el programa líder de sostenibilidad de ISA y sus empresas en Chile. En las siguientes páginas, podremos ahondar en el trabajo realizado con importantes aliados como Colo- Colo, Fundación Reforestemos, Fundación Basura y Fundación Buin Zoo.

El **voluntariado** ha sido otra de nuestras prioridades, con iniciativas que incluyen reforestación, apoyo a la Teletón y programas de educación a través de United Way. Este compromiso con la comunidad no se limita solo a nuestras acciones, sino que también buscamos evaluar el impacto de nuestras intervenciones, asegurándonos de que cada esfuerzo tenga un efecto positivo y duradero. El voluntariado, lo vemos como una forma de conectarnos con nuestro propósito, al darle un significado personal a lo que hacemos, más allá de para que lo hacemos.

Nuestras redes son parte relevante en la infraestructura del país que permite que la energía renovable de Chile pueda ser transportada hasta los consumidores y por eso, en ISA Energía

entendemos que nuestra misión va más allá y busca habilitar la transición energética hacia la carbono neutralidad de Chile al mismo tiempo que articulamos el desarrollo de los territorios en que operamos, para cumplir con nuestro propósito de generar conexiones que inspiran.

Nos reconocemos y enorgullecemos de ser parte de una sociedad que cree en el porvenir, y continuaremos trabajando incansablemente para contribuir a ese porvenir, de la presente y las futuras generaciones, colaborando y sin dejar a nadie atrás, como nos lo enseña el WEC.

Agradezco a cada uno de los colaboradores de ISA Energía Chile por su compromiso y dedicación, por creer y vivir nuestro proyecto de compañía, que tiene como objetivo no solo entregar un servicio de calidad, sino trabajar por un futuro más sostenible y equitativo. La invitación sigue siendo continuar firmemente, en nuestra vocación por ver nuestro servicio más allá del largo plazo, verlo de forma transgeneracional.

**Luis Llano Z.**

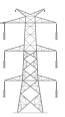
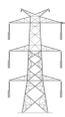
CEO, Interchile S.A.,  
Empresa de ISA Energía





# ISA ENERGÍA en Chile

2024 En una mirada	8
Perfil	9
Propósito y Estrategia	14
La Sostenibilidad para ISA ENERGÍA	20
Relación con Grupos de Interés	23
Afiliaciones y Asociaciones	30
Premios, Certificaciones y Reconocimientos	32



# 2024 En una mirada

[SASB IF-EU-000.C]



**119**  
Trabajadores



**25,2 %**  
Mujeres



**5**  
Nacionalidades



**78 %**  
Favorabilidad  
Clima laboral



**1,39**  
Accidentes  
de trabajo (TRIF)



**6** Regiones  
del País en que  
opera la empresa



**981** Kms.  
de líneas  
de transmisión



**3**  
Subestaciones



**2** Oficinas  
corporativas



**963**  
Proveedores



**100 %**  
Mantenimiento mayor  
LT Cardones-Polpaico



**2** Proyectos  
Proyectos de ampliación  
que finalizaron etapa de  
ejecución y pasaron a  
operación



**Nivel 3**  
de madurez  
Gestión de Activos



**1.469**  
Ton CO2eq.  
Huella de Carbono  
(alcances 1, 2 y 3)



**2** Nuevas  
certificaciones  
alcanzadas  
(ISO 45.001 y ISO 55.001)



## Perfil

[CMF 6.1, 6.2, 6.4] [GRI 2-1, 2-6]



**ISA ENERGÍA** diseña, construye y opera sistemas de transmisión que permiten el transporte de energía desde las centrales de generación a los centros de distribución. De esta forma contribuimos a la habilitación de la descarbonización de la matriz energética de Chile.

### La Empresa

Interchile S.A., en adelante **ISA ENERGÍA** en Chile, es una empresa de transmisión de energía eléctrica, dedicada a diseñar, construir, operar y mantener sistemas de transmisión eléctrica en alta tensión que fortalezcan y optimicen el transporte de energía en el país.

ISA ENERGÍA, parte de ISA y sus empresas, perteneciente al Grupo Ecopetrol, desarrolla sus negocios basada en la excelencia técnica, la prestación eficiente de sus servicios, la creación de valor sostenible para sus grupos de interés y la sociedad en general, integrando soluciones tecnológicas de vanguardia y apoyada en las mejores prácticas de ética y gobierno corporativo.

El marco legal que regula el negocio de la transmisión eléctrica en Chile está establecido por el Decreto con Fuerza de Ley N°4/2006<sup>1</sup> Ley general de servicios eléctricos y sus reglamentos complementarios. Asimismo, las principales entidades que cuentan con atribuciones de regulación y fiscalización en materia eléctrica sobre la empresa son la Comisión Nacional de Energía (CNE), la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC) y el Coordinador Eléctrico Nacional (CEN).

**Interchile S.A.** es una sociedad anónima cerrada constituida bajo la legislación chilena mediante escritura pública de fecha 13 de diciembre de 2012, ante el Notario Público de Santiago don Raúl Undurraga Laso.

Su extracto fue inscrito y publicado en conformidad a la ley, con fecha 31 de diciembre de 2012, e inscrito en el Registro de Entidades Informantes que lleva la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), con el número 266 del 14 de junio de 2013.

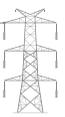
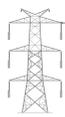
Su domicilio legal corresponde a calle Cerro El Plomo N° 5260, piso 13, oficina 1304 comuna de Las Condes, Santiago.

**Página web:** [www.interchilesa.com](http://www.interchilesa.com)

**Teléfono:** (+56) 2 2945 6850

Correo electrónico para recibir consultas es [interchile@interchilesa.com](mailto:interchile@interchilesa.com)

(1) Para más información ver Anexos Marco Normativo.



Actualmente, opera activos de transmisión de energía eléctrica de alto voltaje en el segmento de transmisión nacional<sup>2</sup>: línea 2x500 kV Cardones-Polpaico y línea 2x220 kV Encuentro-Lagunas, lo que la hace estar presente en gran parte del territorio nacional, desde la Región de Tarapacá hasta la Región Metropolitana.

Las oficinas centrales se encuentran en la comuna de Las Condes, Santiago, y mantiene además una oficina territorial en la ciudad de Coquimbo. Asimismo, cuenta con tres subestaciones propias: Nueva Cardones, cercana a la ciudad de Copiapó, Nueva Maitencillo, cercana al pueblo de Freirina, ambas en la Región de Atacama, y Nueva Pan de Azúcar en la Región de Coquimbo. Además, cuenta con instalaciones en tres subestaciones de propiedad de otra empresa de transmisión: Encuentro, Ana María y Lagunas, en las regiones de Tarapacá y Antofagasta, respectivamente, y Polpaico en la comuna de Tiltil, Región Metropolitana.

ISA ENERGÍA Chile cubre cerca de 1.000 kilómetros de líneas de transmisión, siendo Cardones – Polpaico es la línea de transmisión más importante de la historia de Chile, considerando la extensión y capacidad que tiene para el transporte de energía, y su rol clave en la entrega de energía de las fuentes renovables. De esta manera la empresa aporta en la habilitación de la descarbonización de la matriz eléctrica.

(2) Para mayor información sobre estas concesiones ver Anexos Licencias y/o concesiones de propiedad de la empresa.

(\*) Ilustración Chile Norte y Centro solo referencial.

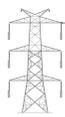
**LT Encuentro - Lagunas**

- 220 kV**
- 192 Km.**
- 3 ampliaciones de subestaciones**  
Encuentro, Ana María y Lagunas.
- 2 Regiones**  
Tarapacá y Antofagasta.

**LT Cardones - Polpaico**

- 500 kV**
- 753 Km.**
- 3 subestaciones**  
Nueva Cardones, Nueva Maitencillo, Nueva Pan de Azúcar.
- 3 ampliaciones de subestación**  
Cardones, Maitencillo y Polpaico.
- 4 Regiones**  
Atacama, Coquimbo, Valparaíso y Metropolitana de Santiago.





Los dos proyectos que en la actualidad opera la empresa suman una inversión de USD 1.282 millones, desde sus respectivas fases de construcción, puede asociarse a la creación de más de 4 mil puestos de empleos directos e indirectos.

ISA ENERGÍA en Chile se desenvuelve en un mercado altamente competitivo para el desarrollo de nueva infraestructura en el que se desempeñan diversos actores, participando en las licitaciones abiertas, públicas e internacionales llevadas a cabo por el

Coordinador Eléctrico Nacional (CEN), las que se enmarcan en los respectivos planes de expansión de la transmisión para satisfacer la demanda<sup>3</sup>.



## Participación en el mercado



Actualmente **ISA ENERGÍA Chile** está posicionada como el **segundo actor más importante en el segmento de transmisión nacional**, con una **participación de mercado que alcanza el 12,81 %**, equivalente a 105,8 millones de dólares de Valor Anual de Transmisión por Tramo (VATT) al cierre de diciembre de 2024. Los **activos en operación de ISA ENERGÍA** en Chile totalizan un estándar de disponibilidad que se mantiene en torno al **99,4 %**.

(3) Para mayor información sobre la participación de mercado de ISA ENERGÍA en Chile y las otras empresas de transmisión, ver Anexos sección Información Corporativa Adicional.



## Propiedad

[CMF 2.3.1, 2.3.3] [GRI 2-1]

**ISA ENERGÍA Chile es parte de ISA y sus empresas, controlada directamente por Ecopetrol S.A.**

ISA es una multilatina con más de medio siglo de experiencia y trayectoria, que opera en los negocios de energía eléctrica, vías, y telecomunicaciones y TIC, aportando a la calidad de vida de millones de personas en Colombia, Brasil, Chile, Perú, Bolivia, Argentina y Centroamérica.

## Cambio de Marca

Durante 2024, las empresas de ISA comenzaron su transición a una marca monolítica.

Esta evolución se realiza para fortalecer la posición de ISA como un actor global relevante en los sectores de energía y vías. Al unificar su marca bajo las expresiones ISA ENERGÍA e ISA VÍAS, la empresa busca consolidar su identidad, optimizar sus recursos y aumentar su coherencia operativa.

Esta evolución permitirá a las empresas de ISA ser visibles y reconocidas por desarrollar infraestructuras y servicios relevantes para el desarrollo de las sociedades, poniendo siempre a las personas en el centro, con una mirada de cuidado del planeta.



## Composición accionaria de ISA ENERGÍA Chile

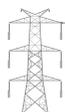
Accionista	Número de acciones	Participación
Interconexión Eléctrica S.A. E.S.P.	94.109	0,1 %
ISA Inversiones Chile SPA	94.015.531	99,9 %
<b>Total de acciones suscritas y pagadas</b>	<b>94.109.640</b>	<b>100 %</b>

Valores vigentes al 31 de diciembre de 2024.

## Composición accionaria de ISA

Accionista	Número de acciones	Participación
Empresa Colombiana de Petróleos - Ecopetrol	569.472.561	51,41 %
Empresas Públicas de Medellín	97.724.413	8,82 %
Inversionistas privados	440.480.920	39,77 %
↓ Inversionistas institucionales locales (Nº de acciones: 298.048.971 - Participación: 26,91 %)		
Fondos de inversión extranjeros (Nº de acciones: 104.740.815 - Participación: 9,46 %)		
Personas naturales (Nº de acciones: 37.402.609 - Participación: 3,38 %)		
Programa de ADRs (Nº de acciones: 288.525 - Participación: 0,02 %)		
<b>Capital suscrito y pagado en circulación</b>	<b>1.107.677.894</b>	<b>100 %</b>

Valores vigentes al 31 de diciembre de 2024.



## Trayectoria

[CMF 2.2]

**2012**

Se constituye legalmente **Interchile S.A.** luego de que ISA se adjudicara la licitación del Estado de Chile “**Plan de Expansión Chile Línea de Transmisión 2x500 kV Cardones-Polpaico**”.



**2017**

En junio **entra en operación** el proyecto **LT Encuentro-Lagunas**.



**2023**

Se inicia la **primera mantención** mayor de la **LT Cardones-Polpaico**.



**2013**

Interchile S.A. se **adjudica** el proyecto “**LT 2x200 kV Encuentro-Lagunas**”.



**2019**

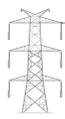
**Entra en operación** el proyecto **LT Cardones-Polpaico**.



**2024**

**Finaliza** la primera **mantención** mayor de la **LT Cardones-Polpaico**.





# Propósito Y Estrategia

[CMF 2.1, 3.1, 4.1, 4.2] [GRI 2-22]



## Propósito

El propósito superior de la compañía es generar **Conexiones que Inspiran**, entendiendo que es parte de un todo y que cuando conecta un punto con otro, está conectando personas, haciendo de cada conexión un acto inspirador.

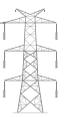
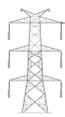
Este propósito se orienta en lineamientos que dirigen su actuar:

- Si somos conscientes de que todos somos uno, hay conexión.
- Si reconocemos que nuestro planeta es frágil y hay que cuidarlo, hay conexión.
- Si comprendemos que nuestros actos, por pequeños que sean tienen impacto, hay conexión.
- Si descubrimos que en cada uno de nosotros está el cambio que deseamos para el mundo, hay conexión.
- Si estamos seguros de que nuestro bienestar está ligado al de todos, hay conexión.
- Si sabemos que la excelencia es el resultado de la exigencia con que enfocamos cada acto de vida, hay conexión.
- Si nos comprometemos a tener una participación constructiva y responsable en la toma de decisiones, hay conexión.
- Si nos conmueve saber que estamos hechos para grandes retos, hay conexión.



Ver aquí.

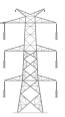
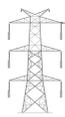
*Manifiesto ISA evoluciona generando Conexiones que Inspiran.*



## Capacidades

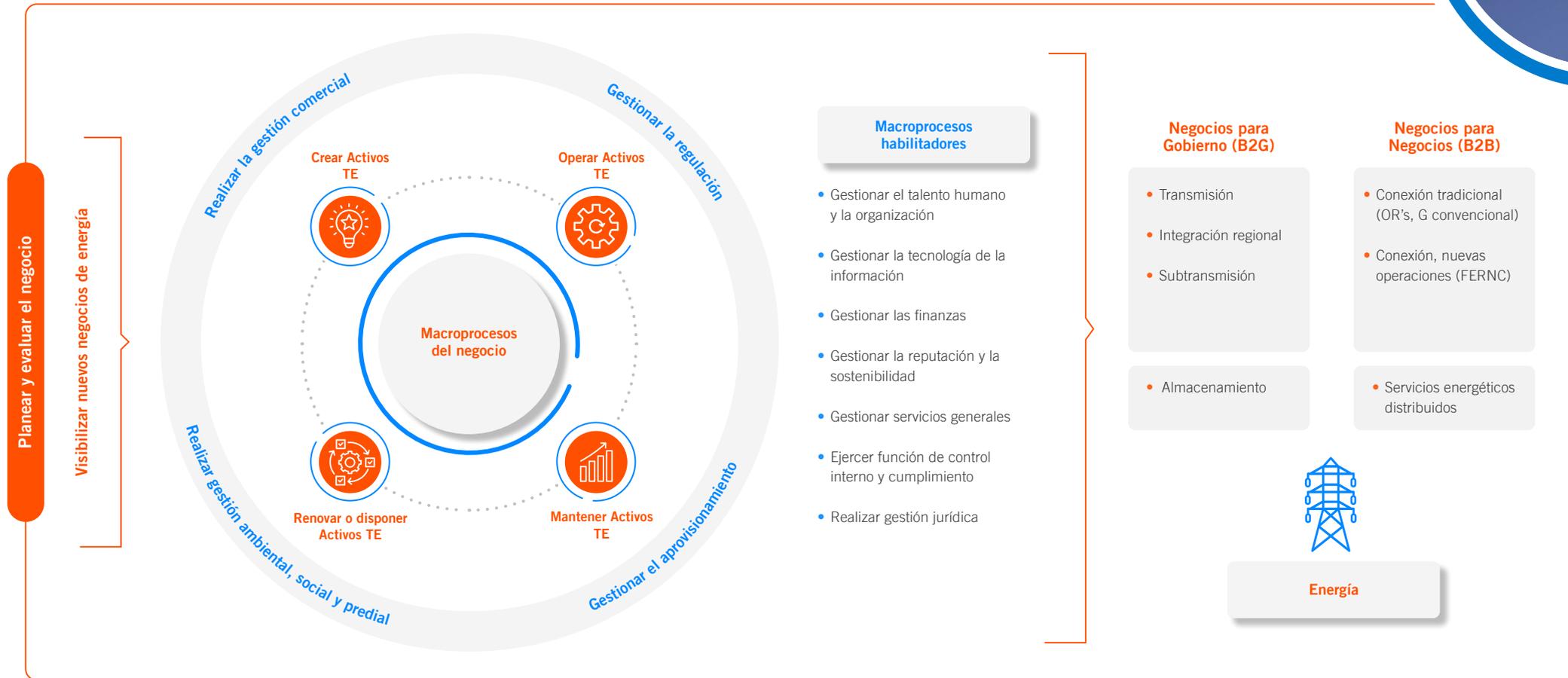
Como parte de la estrategia 2030 se definieron capacidades que deben tener los colaboradores de ISA y sus empresa.

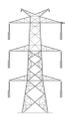




## Modelo de Creación de Valor

ISA ENERGÍA Chile cuenta con un modelo de creación de valor que comprende 4 macroprocesos de negocio y 7 macroprocesos habilitadores.





## Estrategia

La estrategia de ISA y sus empresas al 2030 orientada a la **creación de valor sostenible es la gran apuesta** por crear valor en el tiempo, trascendiendo los beneficios económicos para proyectarlos positivamente a la sociedad y al planeta, **ayudando a construir un legado para las futuras generaciones.**



### Valor al Accionista

Crecimiento, generación de rentabilidad, aplicación de prácticas de buen gobierno corporativo.



Valor Sostenible

isa  
ENERGÍA



### Vigilancia Corporativa

Incorporación de la innovación, la transformación digital, las alianzas y la evolución de las capacidades para asegurar resultados positivos en el largo plazo.

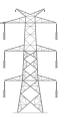
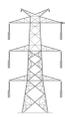
Valor Sostenible

Valor Sostenible



### Impacto Social y Ambiental positivo

Contribución de forma significativa al cuidado del planeta y al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en los países donde ISA y sus empresas tienen presencia.

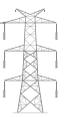
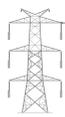


## Objetivos Estratégicos

La estrategia de ISA ENERGÍA al 2030, en Chile, se desglosó en 12 objetivos estratégicos, alineados con las 3 dimensiones de valor y los cuatro pilares de acción.



Valor Sostenible



## Tablero Balanceado de Gestión (TBG)

Con el objetivo de asegurar la implementación de la estrategia se definen los indicadores de desempeño que se alinean con los objetivos estratégicos. Los indicadores se usan para medir el resultado esperado en un asunto específico y el avance en su logro, y responden a un racional específico de cada dimensión del valor sostenible.

Como parte de la gestión y evaluación del cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa, en el 2024 se trabajó con base en el siguiente tablero balanceado de gestión que incorpora indicadores asociados a las dimensiones de valor.



Valor Sostenible

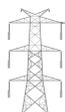
Dimensión de valor relacionada



Indicador	Límite inferior	Meta	2024	
<b>Impacto Social y Ambiental positivo</b> Índice de frecuencia total de lesiones registrables (TRIF)	Nivel de tolerancia < 3,33	Nivel aspiracional < 2,22	1,39	
	Avance físico de proyectos (base anual)	95 %	100 %	85,4 %
	ENS no programada (MWh)	596,36	198,79	0
	Reducción de emisiones propias de CO <sub>2</sub> e (tCO <sub>2</sub> e)	3.146	6.734	6.423
<b>Valor al Accionista</b> Ebitda (% alcanzado)	95 %	100 %	100 %	
	CAPEX de proyectos (base anual)	103 %	100 %	100,1 %
<b>Vigencia corporativa</b> Nueva inversión comprometida (USD millones)	50	275	Proyecto PACE	
<b>Impacto Social y Ambiental positivo</b> <b>Vigencia corporativa</b> Cumplimiento de hitos		4 hitos cumplidos	4 hitos cumplidos	

**Los 4 hitos asociados a este indicador corresponden a:**

- 1. Primer la Vida:** implementación y aseguramiento de las buenas prácticas de la empresa en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST), con validación externa mediante Certificación ISO 45.001.
- 2. Transmisión de Energía Cibersegura:** cumplimiento del estándar Ciberseguridad del Sector Eléctrico de Chile: definición y aprobación del Plan de Contingencia de Ciberseguridad con un logro del 100 % de medidas de seguridad física definidas para 2024.
- 3. Gestión de Activos:** avance para el aseguramiento de las buenas prácticas de la empresa en materia de Excelencia Operacional, con validación externa mediante Certificación ISO 55.001.
- 4. Eficiencias Sostenibles en el AOM:** reducción de USD 90.000 a 155.000 respecto al presupuesto normalizado 2024.



# La Sostenibilidad para ISA y sus empresas

[CMF 3.1, 3.5] [GRI 2-22, 2-23]

La sostenibilidad para ISA y sus empresas es una forma de actuar. Consciente de los retos ambientales del planeta, sensible a las distintas realidades sociales, orientada al logro de objetivos de creación de valor para sus grupos de interés, con respeto por el ser humano y en un ambiente ético y transparente.

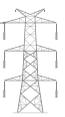
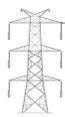


## ¿Para qué?

- Garantizar la vigencia corporativa.
- Hacer lo que mejor sabemos hacer, impactando positivamente a la sociedad y al medioambiente.
- Trascender los resultados y hacerse cargo de los impactos.
- Incorporar en nuestra gestión los asuntos relevantes para los grupos de interés.
- Adoptar un enfoque preventivo, optimizando recursos y minimizando riesgos.
- Comprender la organización como un actor clave en el desarrollo y progreso de la sociedad, trascendiendo lo obligatorio y creando un legado para las futuras generaciones.

Para **ISA ENERGÍA** la **sostenibilidad** está en el **centro de su estrategia** y se encuentra en todos los **procesos de la organización**.



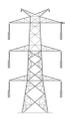


## Políticas y Compromisos

Además de las regulaciones externas que rigen su operar, la empresa cuenta con políticas y procedimientos internos que definen la forma en que se toman las decisiones corporativas que orientan la gestión y el actuar de toda la organización.

Política	Descripción
 <b>Ambiental</b>	Declara los principios orientadores de la gestión ambiental para asegurar que los procesos y operaciones de ISA y sus empresas se alineen con el desarrollo sostenible.
 <b>Servicio</b>	Declara las decisiones corporativas orientadoras para la prestación de servicios de calidad; con oportunidad, confiabilidad y a precios competitivos, dirigidas a satisfacer a los clientes y a construir relaciones de largo plazo.
 <b>Seguridad y Salud para la Vida</b>	Declara las decisiones corporativas orientadas a proteger y preservar la seguridad y salud de los trabajadores, proveedores, contratistas y terceros de ISA y sus empresas; teniendo en cuenta las características de sus actividades económicas, proporcionando ambientes de trabajo seguros, estilos de vida saludables, fomentando el autocuidado y la aplicación de buenas prácticas de promoción y prevención.
 <b>Gestión de Activos</b>	Declara los principios corporativos orientadores para las decisiones, actividades y comportamientos en la gestión de los activos, considerando una visión integrada de su ciclo de vida y la optimización del costo, el riesgo y su desempeño; con el fin de lograr los objetivos estratégicos y alcanzar el máximo valor sostenible de la organización.
 <b>Información, Conocimiento e Inteligencia Artificial</b>	Declara las decisiones corporativas orientadoras de la gestión de la información y el conocimiento como activos críticos y estratégicos para el desarrollo de los negocios en sus necesidades presentes y futuras que requieren ser conservados y protegidos en procura de la sostenibilidad, la construcción de sinergias y la continuidad de la operación de ISA y sus empresas.
 <b>Gestión de Riesgos</b>	Declara las decisiones corporativas orientadoras de la Gestión Integral de Riesgos, a través de la cual se busca generar y proteger el valor de ISA y sus empresas, la integridad de los recursos empresariales, la continuidad y sostenibilidad de los negocios.
 <b>Diversidad e Inclusión</b>	Declara las decisiones corporativas orientadas a incorporar el enfoque de diversidad e inclusión como principios de la gestión empresarial y del relacionamiento con los diferentes grupos de interés, en sintonía con su propósito «Conexiones que Inspiran», para aportar al logro de la estrategia «Nuestro Futuro Inspirado por el Valor Sostenible».





Como parte de su compromiso con la sostenibilidad la compañía se adhiere a Pacto Global Chile de Naciones Unidas y sus principios. Esta participación se refleja en el alineamiento de su estrategia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), contribuyendo particularmente y en concreto al alcance de 6 de ellos:

## OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



**4** EDUCACIÓN DE CALIDAD

A través del programa corporativo Conexión Desarrollo, en su pilar educación, se busca fortalecer el ecosistema educativo de la Región de Coquimbo y contribuir a mejorar la calidad y pertinencia formativa de los futuros técnicos del sector energía y cerrar brechas en capacidades de innovación y emprendimiento de alumnos y docentes.



**7** ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE

Desde ISA ENERGÍA se apoya con conocimiento y excelencia técnica en distintas instancias de trabajo público-privado para lograr el perfeccionamiento de la regulación y las instituciones clave en la industria energética en el país y la región, con foco en el desarrollo de las energías renovables.



**13** ACCIÓN POR EL CLIMA

La empresa desarrolló un estudio de adaptación al cambio climático, ejecutado por el Centro de Cambio Global de la UC, con el objetivo de contribuir a la preparación y resiliencia del sector de la transmisión eléctrica y sus comunidades cercanas, en el marco de los riesgos físicos y de transición vinculados al cambio climático.



**15** VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES

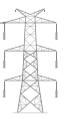
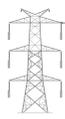
A través del Programa Corporativo “Conexión Puma”, se trabaja en la conservación de la biodiversidad en asociación con actores del territorio. De esta forma ISA ENERGÍA articula iniciativas de compensación forestal y de protección de flora y fauna, además de realizar la compensación de su huella de carbono.



**17** ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

La compañía trabaja proactivamente en alianzas y de manera colaborativa con actores públicos y privados, porque entiende que solo actuando en conjunto se puede responder a los desafíos que se enfrentan como organización y humanidad, y alcanzar las metas que se ha planteado.





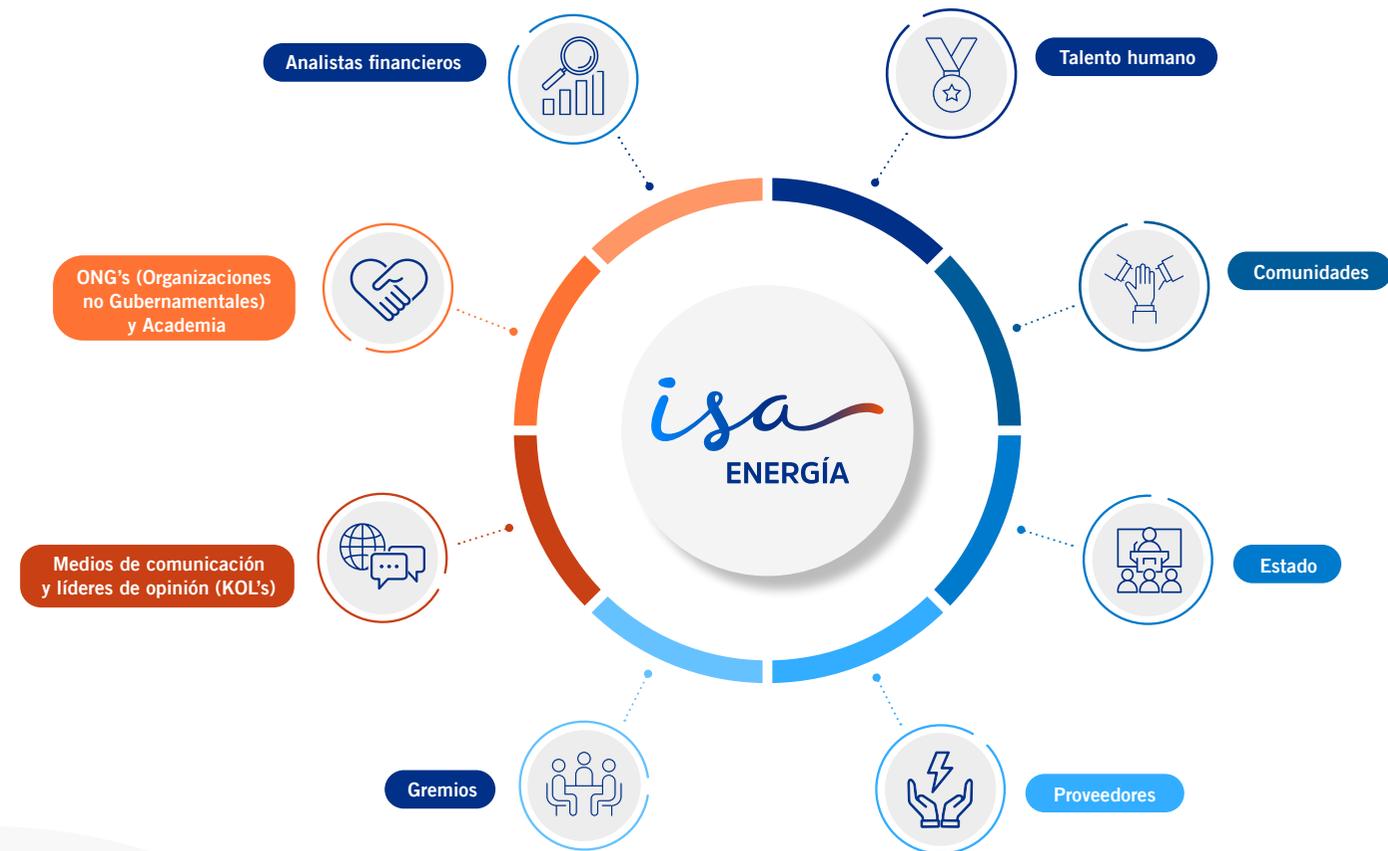
# Relación con Grupos de Interés

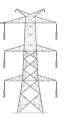
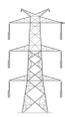
[CMF 3.1, 3.7, 6.1, 6.3] [GRI 2-29]

## Grupos de Interés

En un mundo empresarial cada vez más interconectado y dinámico, la relación con los grupos de interés se vuelve fundamental para el éxito sostenible de la organización. En ISA ENERGÍA se reconoce que estos grupos son socios fundamentales en la misión de crecimiento y responsabilidad corporativa.

ISA Energía en Chile ha definido 8 grupos de interés prioritarios:





## Gestión de la Relación con Grupos de Interés

Para cultivar relaciones sólidas y duraderas con sus grupos de interés, ISA ENERGÍA en Chile ha diseñado una estrategia integral que permea todas las áreas de su gestión empresarial. Esta estrategia abarca la apertura de canales de comunicación efectivos, la entrega oportuna y transparente de información, la promoción de espacios de diálogo y una escucha activa para comprender las necesidades, problemas e inquietudes de su comunidad organizacional.

La Dirección de Asuntos Públicos y el Área de Comunicaciones son las encargadas de conducir esta estrategia y la relación con los grupos de interés, dando las directrices y acompañando a las distintas áreas y procesos de la empresa que se relacionan con cada uno de ellos.

Se cuenta con una Matriz de Comunicaciones del Sistema Integrado de Gestión, que reúne los principales medios, canales

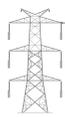
y escenarios de comunicación, consulta y participación que tiene la empresa con los diferentes grupos de interés y que pueden servir como plataforma para generar comunicaciones e información del sistema.



### Matriz de Comunicaciones<sup>4</sup>

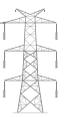
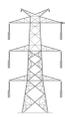
Grupo de interés	Medio / escenario / mecanismo de comunicación	Descripción	Frecuencia	Interlocutor de la empresa
 <b>Trabajadores</b>	Intranet ISA ENERGÍA Chile	Contiene la página del Sistema Integrado de Gestión, noticias relevantes, enlaces de interés, información para la compañía.	Semanal	Comunicaciones ISA ENERGÍA Chile
	Boletín Interchile al Día	Medio de comunicación que tiene como objetivo visibilizar las distintas acciones de los colaboradores, así como informar beneficios y lineamientos.	Semanal	Comunicaciones ISA ENERGÍA Chile
	Reunión equipo completo de ISA ENERGÍA Chile con Gerencia General	Escenario informal de conversación entre el gerente general y los empleados sobre temas de interés de la empresa.	Mensual	Gerente General

(4) Al cierre de 2024 la compañía se encuentra trabajando en el plan de canales de comunicación con todos sus grupos de interés para 2025, incluyendo a los analistas financieros.



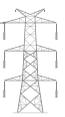
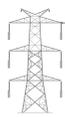
Continuación tabla página anterior

Grupo de interés	Medio / escenario / mecanismo de comunicación	Descripción	Frecuencia	Interlocutor de la empresa
	Página del Sistema Integrado de Gestión	Contiene la información y documentación del Sistema Integrado de Gestión.	A necesidad	ISA ENERGÍA Chile
	<i>Newsletter</i> La Buena Energía	Desarrollo de noticias y lineamientos en mayor profundidad.	Mensual	Comunicaciones ISA ENERGÍA Chile
	Inducción y entrenamiento	Inducción sobre temas relevantes de la compañía a personal nuevo de la empresa. Temas como salud y seguridad, sostenibilidad, estrategia, etc.	Cuando existe ingreso de personal	Dirección Talento Organizacional y líderes de las áreas de la empresa
	Grupos primarios	Espacios naturales de reunión de las áreas paratratar los temas de interés de la compañía.	Según agenda de cada área	ISA ENERGÍA Chile
	Guía de líderes	Producto dirigido a los líderes de la compañía, con información relevante a enfatizar en sus equipos.	Mensual	Comunicaciones ISA ENERGÍA Chile
	<i>Podcasts</i>	Plataforma de audios noticiosos, donde se conversan en menos de 10 minutos, noticias relevantes del área.	Mensual	ISA ENERGÍA Chile
 <b>Proveedores</b>	Encuentro de proveedores	Un encuentro de los proveedores estratégicos para el <i>core</i> del negocio.	Anual	Dirección de Abastecimiento
	PQRSF	Recoge la percepción del servicio. Corresponde a la abreviatura de Petición, Queja, Reclamo, Sugerencia y Felicitación.	Revisión cada 15 días	ISA ENERGÍA Chile
	Informe Integrado de Gestión	Documento que expone lo que es la empresa, lo que hace, dónde y cómo lo hace, así como los principales resultados empresariales, en un contexto financiero y de gestión en diferentes ámbitos.	Anual	ISA ENERGÍA Chile



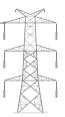
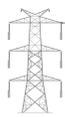
Continuación tabla página anterior

Grupo de interés	Medio / escenario / mecanismo de comunicación	Descripción	Frecuencia	Interlocutor de la empresa
<p><b>Comunidades</b></p>	Informe Integrado de Gestión	Documento que expone lo que es la empresa, lo que hace, dónde y cómo lo hace, así como los principales resultados empresariales, en un contexto financiero y de gestión en diferentes ámbitos.	Anual	ISA ENERGÍA Chile
	PQRSF	Recoge la percepción del servicio. Corresponde a la abreviatura de Petición, Queja, Reclamo, Sugerencia y Felicitación.	Revisión cada 15 días	ISA ENERGÍA Chile
<p><b>Estado</b></p>	Informe Integrado de Gestión	Documento que expone lo que es la empresa, lo que hace, dónde y cómo lo hace, así como los principales resultados empresariales, en un contexto financiero y de gestión en diferentes ámbitos.	Anual	ISA ENERGÍA Chile
	Webinars y/o encuentros presenciales	Paneles de expertos en temas de la industria, sostenibilidad, técnicos, etc.	Dos veces al mes	Gerencia de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad
	Plan de relacionamiento <i>Top to Top</i> y <i>Soft Advocacy</i>	Con autoridades ministeriales y regionales (en desarrollo). Seguimiento de compromisos establecidos en reuniones. Mesas de trabajo público-privadas.	En continuo desarrollo	Gerencia de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad
	Página Web y redes sociales	Información de la compañía, noticias e informes.	En continuo desarrollo	Gerencia de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad
<p><b>Gremios</b></p>	Webinars y/o encuentros presenciales	Paneles de expertos en temas de la industria, sostenibilidad, técnicos, etc.	Dos veces al mes	Gerencia de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad
	Informe Integrado de Gestión	Documento que expone lo que es la empresa, lo que hace, dónde y cómo lo hace, así como los principales resultados empresariales, en un contexto financiero y de gestión en diferentes ámbitos.	Anual	ISA ENERGÍA Chile



Continuación tabla página anterior

Grupo de interés	Medio / escenario / mecanismo de comunicación	Descripción	Frecuencia	Interlocutor de la empresa
	Reuniones	Mesas de trabajo y/o reuniones ampliadas.	Mensual	Gremios y/o ISA ENERGÍA Chile
 <p><b>Líderes de Opinión y Medios de Comunicación</b></p>	Reuniones en <i>off</i>	Relacionamiento con medios de comunicación para tratar temas en <i>off</i> .	A convenir	Comunicaciones ISA ENERGÍA Chile
	Comunicados / entrevistas	Comunicados de prensa sobre temas relevantes a destacar.	A convenir	Comunicaciones ISA ENERGÍA Chile
	Informe Integrado de Gestión	Documento que expone lo que es la empresa, lo que hace, dónde y cómo lo hace, así como los principales resultados empresariales, en un contexto financiero y de gestión en diferentes ámbitos.	Anual	ISA ENERGÍA Chile
	Página Web y redes sociales	Información de la compañía, noticias e informes.	En continuo desarrollo	Gerencia de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad
 <p><b>Academia y ONGs</b></p>	Informe Integrado de Gestión	Documento que expone lo que es la empresa, lo que hace, dónde y cómo lo hace, así como los principales resultados empresariales, en un contexto financiero y de gestión en diferentes ámbitos.	Anual	ISA ENERGÍA Chile
	Programas de visitas a instalaciones	Visitas técnicas a subestaciones, centros de control.	A requerimiento	Gerencia de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad
	<i>Webinars</i> y/o encuentros presenciales	Paneles de expertos en temas de la industria, sostenibilidad, técnicos, etc.	Dos veces al mes	Gerencia de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad



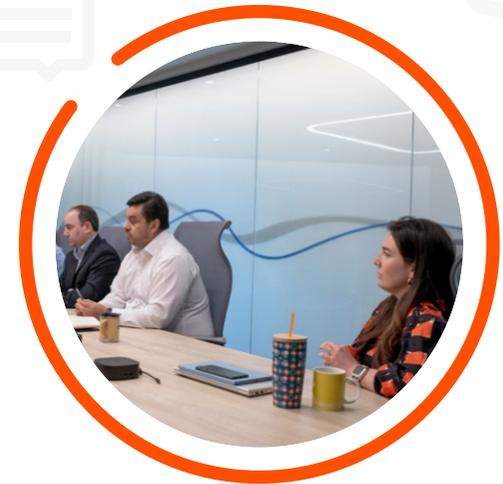
## Plan Anual de Comunicaciones

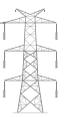
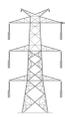
Para trabajar estas instancias de comunicación y diálogo, en ISA ENERGÍA Chile se desarrollan planes anuales de comunicaciones, de relacionamiento y análisis del contexto, los cuales incluyen acciones para enfocar la relación con cada grupo de interés y reflejan el compromiso continuo con la mejora y la excelencia en su interacción.

Tanto sus planes de comunicaciones como de relacionamiento institucional tienen por objetivo habilitar el crecimiento y el posicionamiento de ISA ENERGÍA en Chile.

El relacionamiento se enfoca en aportar de manera articulada con otros actores del ecosistema a la resolución de los desafíos nacionales y globales que se enfrenta. De esta manera, la empresa se enfoca en la articulación de actores públicos y privados en el territorio en torno a una agenda común, en coherencia con su estrategia corporativa y el ciclo de vida de sus activos.

El desempeño del relacionamiento institucional y actuación pública se evalúa desde la perspectiva de la participación de la organización en iniciativas público-privadas de valor compartido, la promoción de políticas públicas, y el grado de influencia en la construcción de agenda.





## Modelo de Reputación y Materialidad

Como parte de la gestión de grupos de interés, se realiza un proceso continuo de comprensión de sus intereses. Este enfoque de asuntos materiales, es actualizado cada dos años a través de un Estudio de Reputación y Materialidad, que consulta a los distintos grupos de interés y que se realiza en todas las empresas de ISA, lo que permite identificar los temas relevantes para cada grupo de interés en su relación con la compañía.

En 2024 se registró un alza en el índice de reputación, a un 4,2, en una escala de 1 a 5, superior a los 4,0 alcanzados en 2022. Los resultados de la medición 2024 reflejan una mejora en la valoración general de la relación de ISA ENERGÍA Chile con sus públicos de interés.

De acuerdo a los resultados del estudio, este reconocimiento está anclado en la percepción de un trato cercano y amable por parte de la empresa, la disponibilidad y la proactividad, y la evolución y

aprendizaje constante. A nivel específico, la relación de la empresa mejoró con todos sus públicos de interés, exceptuando los grupos de líderes de opinión y medios de comunicación, por una parte, y

las ONG's y academia por otra, que demandan una comunicación más frecuente, así como una mayor planificación y agilidad en su actuar, respectivamente.

### Analistas Financieros\*



4,0

### Talento Humano



4,3 > 4,5

### Proveedores



4,3 > 5,0

### Gremios



4,6 > 4,8

### ONGs y Academia



5,0 > 4,7

### Líderes de Opinión y Medios de Comunicación



4,8 > 4,6

### Comunidades



4,4 > 4,6

### Estado



3,9 > 4,6

## ¿Qué es el Estudio de Reputación y Materialidad de ISA?<sup>5</sup>

Este es parte de las herramientas para conocer los temas relevantes para los stakeholders de la empresa, así como la valoración que tienen de ésta y de la relación con ellos. Se implementa a través de una consultora externa de manera bianual desde 2019.

## ¿Qué es el índice sintético de reputación?

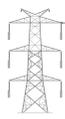
Es un indicador que refleja la suma de reconocimiento y valoración de los grupos de interés. Se mide en una escala de 1 a 5.

## ¿Por qué ISA une la medición de reputación y sostenibilidad?

En ISA y sus empresas, se entiende que la reputación (su posicionamiento) y la sostenibilidad (su forma de actuar) van de la mano, ya que así se reflejan sus acciones y le orientan en el camino de la mejora continua, entendiendo que la compañía se mueve con el propósito de desarrollar Conexiones que Inspiran y que crean valor sostenible para la empresa y sus stakeholders, incluyendo el medio ambiente.

(5) Para conocer más del estudio y los resultados de materialidad, ver Anexos sección Materialidad.

(\*) El grupo de Analistas financieros se incluyó por primera vez en la medición 2024.



# Afiliaciones y Asociaciones

[GRI 2-28]

En ISA ENERGÍA Chile se cuenta con un modelo de desarrollo de membresías y desde el año 2023, se implementa un plan anual de asociaciones estratégicas que fortalece a la organización con herramientas y capacidades para comprender, colaborar e influir en la agenda política, legislativa, regulatoria y social a niveles local, nacional e internacional.

A nivel internacional, ISA ENERGÍA Chile se vincula con los desafíos globales de la industria energética y participa, a través de ISA, de las alianzas estratégicas que ha suscrito ISA con el World Economic Forum (WEF), ITOMS (International Transmission Operations and Maintenance Study) y EPRI (Electric Power Research Institute).

Desde el año 2023 participa del Consejo Asesor Empresarial de la Organización Latinoamericana de Energía (OLADE) y desde el año 2024 se incorporó como empresa asociada a la Comisión de Integración Energética Regional (CIER).

La inversión total de ISA ENERGÍA Chile en estas membresías correspondió a USD 172.000 durante 2024.



Transmisoras de Chile A.G.



World Energy Council – WEC Chile



Comité Internacional de Grandes  
Redes Eléctricas - CIGRE CHILE



Comisión de Integración Energética  
Regional - CIER



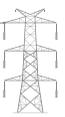
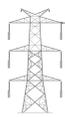
Asociación Chilena de Energías  
Renovables y Almacenamiento -  
ACERA A.G.



Pacto Global de Naciones Unidas -  
Chile



Cámara Chileno  
Colombiana De Comercio



Así también, la empresa se involucra activamente en múltiples iniciativas público-privadas a nivel nacional que fomentan el avance y el crecimiento de las comunidades donde opera. Entre

ellas, destacan la participación en la Corporación de Desarrollo Industrial de Til-Til (Pro Tilttil) y la Corporación de Desarrollo Industrial de Coquimbo.



Energía Atacama



Corporación Industrial para el Desarrollo de la Región de Coquimbo - CIDERE



Mesa Energía Más Mujer Región de Coquimbo



Corporación Empresarial para el Desarrollo de Til-Til (Pro Tilttil)



Mesa público-privada de energía sustentable para la Región de Coquimbo



United Way



Blanco y Negro S.A.



Fundación Basura



Fundación Reforestemos



Buin Zoo

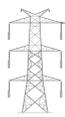


Fundación Chile



Sede La Serena y Ovalle





# Premios, Certificaciones y Reconocimientos



## Reconocimientos Conecta 2024 “Alianzas” por Corporación Pro Tiltil

ISA ENERGÍA en Chile a través de su participación en la Corporación Empresarial para el Desarrollo de Tilttil fue reconocida como una de las dos iniciativas evaluadas en el primer lugar en la categoría Alianzas en los Reconocimientos Empresariales Conecta 2024, que organiza la Red Pacto Global Chile – ONU. En esta oportunidad se destacó el rol y la contribución que la iniciativa genera para la comuna, siendo un espacio de sinergia y alianza empresarial a disposición del desarrollo territorial, conectando de esta manera con el cumplimiento del ODS 17, Alianzas para lograr los objetivos.



## ISO 45.001



Tras un arduo trabajo que contó con el esfuerzo y compromiso de toda la organización, este año se logró la certificación en Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, lo que le permite a ISA ENERGÍA Chile ser parte de las 2.000 empresas certificadas en esta importante norma.

## ISO 55.001

Tras más de cuatro años de trabajo, en mayo se logró alcanzar la recomendación favorable respecto a la madurez del Sistema de gestión de activos de la empresa. Actualmente la compañía ha obtenido la certificación externa bajo la norma ISO 55001:2014 (ver detalle en página 63).



## Certificación CPHS Mutual de Seguridad



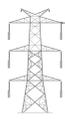
Este año también ISA ENERGÍA en Chile logró certificar su comité paritario en la categoría bronce del Modelo de Certificación de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.



# isa

## ENERGÍA

Directorio	35
Comité de Gerencia	40
Compromiso con la Ética y el Cumplimiento	42
Gestión de Riesgos	47
Ciberseguridad	57



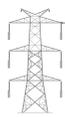
## Gobierno Corporativo

El gobierno corporativo de ISA ENERGÍA en Chile se rige por el marco de actuación de ISA y sus empresas, fundamentado en una estructura organizacional diseñada para alcanzar sus objetivos operacionales y organizacionales.

Este marco se basa en una serie de principios rectores que incluyen la transparencia, el cuidado del medio ambiente, el cumplimiento de la normativa vigente en todas sus operaciones y la protección de los derechos humanos en todo momento.

Para **ISA y sus empresas**, el **buen gobierno y la integridad** significan disponer de **órganos de gobierno, políticas y procedimientos** que aseguren la **transparencia e independencia de la compañía** y que velen por la **creación de valor sostenible**, valor sostenible, para una **transición energética enfocada en las personas y en el desarrollo del país.**

isa



# Directorio<sup>6</sup>



## Acerca del Directorio

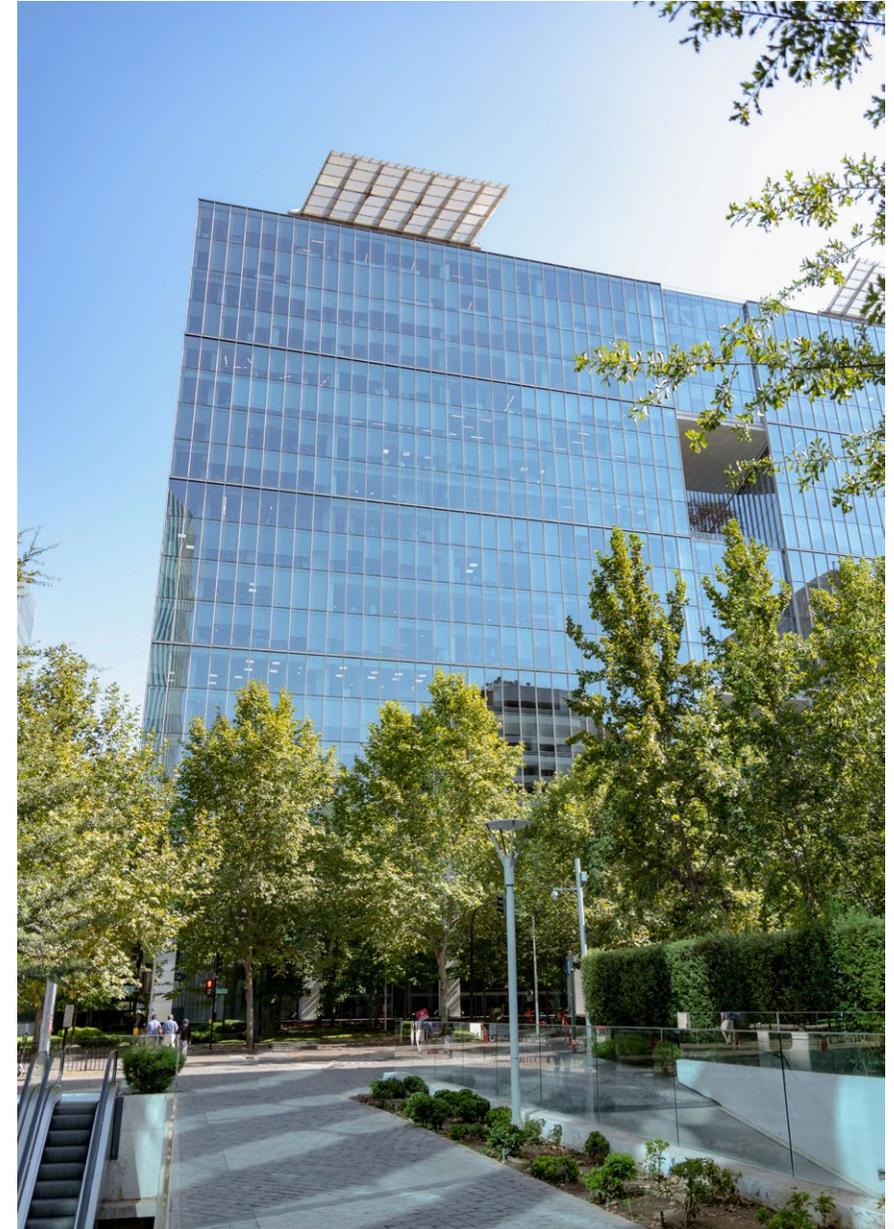
[CMF 3.2] [GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-19]

El Directorio de ISA Energía en Chile, según establecen sus estatutos sociales, es elegido por Junta Ordinaria de Accionistas, y está compuesto por 5 miembros quienes duran en sus funciones por tres años desde su designación, pudiendo ser reelegidos indefinidamente. Los estatutos sociales no contemplan la designación de directores suplentes. Los miembros del Directorio podrán ser o no remunerados según determine la Junta Ordinaria de Accionistas.

Mediante Junta Ordinaria de Accionistas celebrada con fecha 18 de marzo de 2024, se eligió como miembros del Directorio, para el periodo comprendido entre marzo de 2024 a marzo de 2027, a César Augusto Ramírez Rojas, Sonia Margarita Abuchar Alemán, Gabriel Jaime Melguizo Posada, Daniel Isaza Bonnet<sup>7</sup> y Andrés Contreras Herrera, acordándose como remuneración por sus funciones un ingreso neto mensual de USD 2.500, sin distinción de género.

(6) Información del Directorio de Interchile S.A., al 31 de diciembre de 2024.

(7) El director Daniel Isaza Bonnet presentó su renuncia al directorio con fecha 15 de julio de 2024, la que se haría efectiva a partir del 18 de julio del mismo año. Sin perjuicio de que la presente memoria comprende el período hasta el 31 de diciembre de 2024, se hace presente que mediante directorio ordinario celebrado con fecha 17 de enero de 2025, se designa como director remplazante al señor Jorge Carrillo Cardoso.





# Directorio ISA ENERGÍA Chile



**César Augusto Ramírez Rojas**  
Presidente

- Independiente
- Nacionalidad: Colombiano
- Pasaporte: PE135491
- Fecha de nacimiento: 30-07-1956
- Profesión: Ingeniero electricista
- En el directorio desde: 25/03/2014
- Fecha última reelección: 18/03/2024
- Participación en otros directorios: Companhia de Transmissao de Energía Eléctrica Paulista, Transmissora Alianca de Energía Eléctrica S.A.



**Sonia Margarita Abuchar Alemán**  
Vicepresidente

- Dependiente
- Nacionalidad: Colombiana
- Pasaporte: AR021336
- Fecha de nacimiento: 31-03-1972
- Profesión: Abogada
- En el directorio desde: 16/03/2022
- Fecha última reelección: 18/03/2024
- Participación en otros directorios: Ruta del Este Concesionaria S.A., Transelca S.A. E.S.P, Concesión costera Cartagena – Barranquilla S.A.S.



**Gabriel Jaime Melguizo Posada**  
Director

- Dependiente
- Nacionalidad: Colombiano
- Pasaporte: BC560737
- Fecha de nacimiento: 24-02-1964
- Profesión: Ingeniero electricista
- En el directorio desde: 31/01/2023
- Fecha última reelección: 18/03/2024
- Participación en otros directorios: Companhia de Transmissao de Energía Eléctrica Paulista, Consorcio Transmantaro, ISA Perú, ISA Intercolombia, Red de Energía del Perú, Transmisora Alianca de Energía eléctrica S.A., Transelca S.A. E.S.P, Consorcio Eléctrico Yapay, Intervial Chile, Ruta del Maipo Sociedad Concesionaria S.A., ISA Invetimentos e Participacoes LTDA, Ruta del Maipo Sociedad Concesionaria S.A., Ruta Orbital Sur.



**Daniel Isaza Bonnet<sup>8</sup>**  
Director

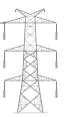
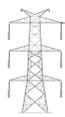
- Dependiente
- Nacionalidad: Colombiano
- Pasaporte: PE187627
- Fecha de nacimiento: 22-03-1978
- Profesión: Administrador de empresas
- En el directorio desde: 31/01/2023
- Fecha última reelección: 18/03/2024



**Andrés Conteras Herrera**  
Director

- Dependiente
- Nacionalidad: Chileno
- Cédula de Identidad: 12.466.899-9
- Fecha de nacimiento: 18-02-1973
- Profesión: Ingeniero Civil Industrial
- En el directorio desde: 18/03/2024
- Fecha última reelección: 18/03/2024
- Participación en otros directorios: Ruta del Maipo, Ruta del Loa, Ruta Orbital Sur, Ruta del Bosque, Ruta de los Ríos, Ruta Costera, Ruta del Este.

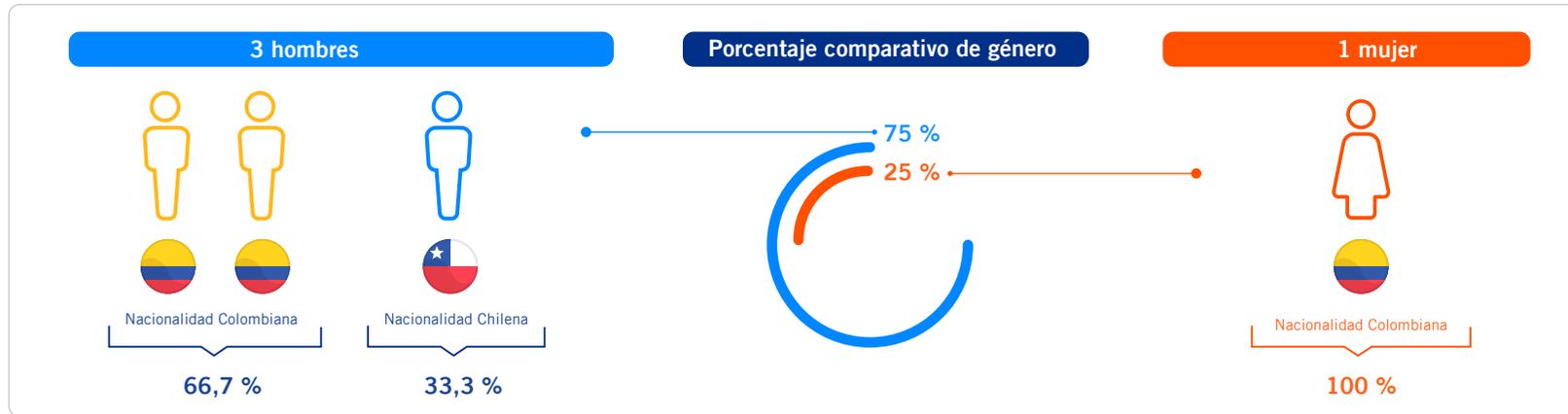
(8) Director de Interchile S.A. hasta el 18 de julio de 2024.



## Diversidad del Directorio<sup>9</sup>

[CMF 3.2, 5.1.4]

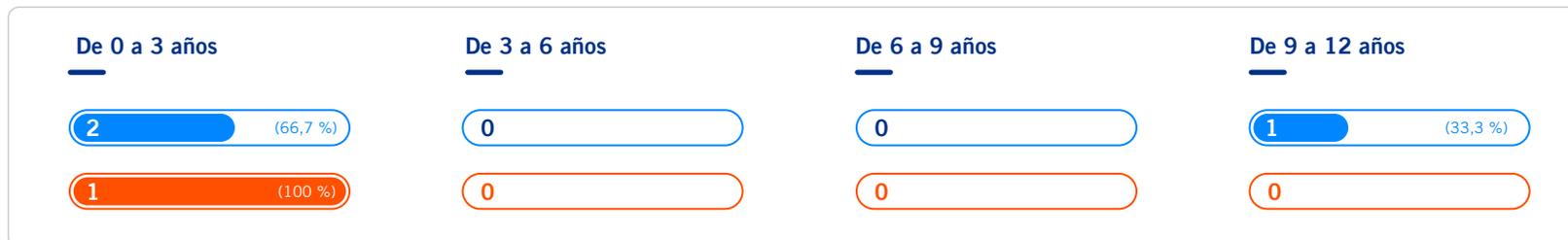
Género y Nacionalidad



Rango etario



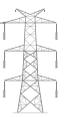
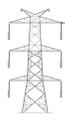
Antigüedad



✓ Ningún director presenta discapacidad.

(9) El análisis de diversidad de Directorio se realizó en base a su composición al 31 de diciembre de 2024, sin incorporar al director Daniel Isaza Bonnet.



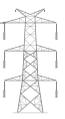
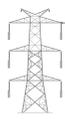


## Matriz de Conocimientos, Habilidades y Experiencia del Directorio

[CMF 3.2] [GRI 2-17]

	César Augusto Ramírez Rojas	Sonia Margarita Abuchar Alemán	Gabriel Jaime Melguizo Posada	Daniel Isaza Bonnet	Andrés Contreras Herrera
Estrategia	✓	✓	✓	✓	✓
Relaciones de negocios	✓	✓	✓	✓	✓
Liderazgo	✓	✓	✓	✓	✓
Finanzas, contabilidad y auditorías	✓			✓	✓
Gobierno corporativo		✓	✓	✓	
Comunicaciones	✓	✓	✓	✓	
Administración de riesgos	✓	✓	✓	✓	✓
Ambiental		✓			
Fusiones y adquisiciones		✓		✓	
Ciberseguridad	✓				
Recursos Humanos	✓	✓		✓	✓





## Rol y Funcionamiento del Directorio

[CMF 3.2, 3.3] [GRI 2-12, 2-13, 2-14, 2-15]



### Rol y Responsabilidades del Directorio

- Fiscalizar el avance de la estrategia, los riesgos, el avance del plan de negocios y plan ambiental de ISA ENERGÍA en Chile.
- Conocer la administración de riesgos, velar por el crecimiento del negocio en busca del cumplimiento de la estrategia.
- Vigilar y proteger los intereses de los diferentes grupos de interés, a través de la revisión, en conjunto con la administración de la sociedad, del tablero que compone los indicadores y metas para la compañía.



### Delegación de la Autoridad

- Para efectos de la delegación de autoridad en temas económicos, ambientales y sociales la empresa cumple con la legislación chilena. De acuerdo a ésta, es el Directorio de la sociedad quien la administra, pudiendo delegar una o más de sus facultades en uno o más gerentes, cuestión que se hace en junta, quedando plasmado dicho acuerdo en acta, que posteriormente es reducida a escritura pública e inscrita en el Registro de Comercio. Luego, los gerentes, si es que tienen la facultad de delegar, pueden otorgar uno o más poderes a altos ejecutivos o empleados de la compañía.



### Revisión y Sanción de Temas Relevantes

- La administración representada por su Gerente General y el Comité de Auditoría entrega información al Directorio, en materias que legalmente y/o de acuerdo con los procedimientos de ISA y sus empresas deben ser aprobados por el máximo órgano de gobierno. Luego, en sesión legalmente constituida, el Directorio decide sobre la aprobación o rechazo de los temas.



### Comunicación

- Los equipos de ISA ENERGÍA en Chile reportan al Directorio todo lo que acontece en relación con la sociedad. Lo anterior por los deberes fiduciarios y la responsabilidad que el máximo órgano de gobierno tiene respecto de los accionistas.



### Informes de Sostenibilidad y Gestión

- El Directorio revisa, comenta y entrega recomendaciones para la elaboración de los Informes de Sostenibilidad de la empresa, siendo el responsable final de la aprobación.



### Funcionamiento del Directorio

- Tanto el Directorio como el Comité de Auditoría y Riesgos, funcionan cada dos meses en sesión ordinaria y de manera extraordinaria cuando las circunstancias lo ameritan.
- Durante el periodo el Directorio realizó 6 sesiones ordinarias y 1 sesión extraordinaria.

## Procedimientos

[CMF 3.1, 3.2] [GRI 2-15]



### Conflictos de Interés

La empresa previene los conflictos de interés del Directorio en tres instancias. Durante la selección, haciendo un análisis de los perfiles de los candidatos, cuando estos son externos a la compañía; cuando son nombrados como directores, pidiéndoles una declaración jurada; y durante su ejercicio, cada vez que se aprueba el Orden del Día, durante las sesiones del Directorio, solicitándoles que indiquen si existen o no conflictos de interés en atención a ésta.



### Inducción de Nuevos Directores

Todos los nuevos directores cuentan con un proceso de inducción con exposición a cargo de la administración de la empresa sobre la situación de la compañía, en lo referido a temas estratégicos, de sostenibilidad y operativos de ISA ENERGÍA en Chile.



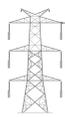
### Sistemas de Información para Directores

Los directores tienen acceso permanente y continuo a la información, actas, y documentos relevantes de las reuniones del Directorio, así como el registro histórico de la participación y materias tratadas.



### Capacitaciones

El Directorio cuenta con instancias de formación continua en distintas temáticas normativas. Durante 2024 se destaca las formaciones en: Ley de Delitos Económicos y Ambientales, regulación del mercado eléctrico, y contexto social y político de Chile.



# Comité de Gerencia

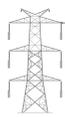
[CMF 3.4]



El Comité de Gerencia de ISA ENERGÍA en Chile, tiene a cargo los temas estratégicos y de direccionamiento de la compañía. Además, efectúa el seguimiento al cumplimiento de las actividades relacionadas con el desarrollo del objeto social de la empresa y de los procesos a cargo de las diferentes áreas, así como el seguimiento financiero, legal, impacto ambiental y social, la evaluación y toma de medidas frente a los riesgos empresariales y la preparación de la información que se presenta para evaluación y consideración del Directorio.

Es función de este comité la dirección y administración de la empresa en los cuatro macroprocesos que ejecutan las distintas áreas, así como asesorar al Directorio en la gestión localizada y diaria de los asuntos sociales, reportándole de manera bimensual o de forma extraordinaria cuando las circunstancias lo ameritan.





## Comité de Gerencia ISA ENERGÍA en Chile



**Luis Everley Llano Zuleta**  
CEO

Rut: 28.145.158-8  
Ingeniero Electricista  
2 años en la compañía



**Ana María Correa Pérez**  
Directora de Estrategia

Rut: 24.302.267-3  
Ingeniera Mecánica  
11 años en la compañía



**José Alejandro Cascante Chaves**  
Gerente de Proyectos

Rut: 24.627.491-6  
Ingeniero Electricista  
6 años en la compañía



**Gustavo Alexander Cardona Gómez**  
Gerente de Finanzas

Rut: 28.038.434-8  
Contador  
2 años en la compañía



**Álvaro Antonio González De La Barra**  
Gerente de Asuntos Corporativos  
y de Sostenibilidad

Rut: 13.832.302-1  
Periodista  
4 años en la compañía



**Eduardo Gabriel Sáez Manríquez**  
Gerente de Operaciones  
y Mantenimiento

Rut: 15.344.370-K  
Ingeniero Civil  
8 años en la compañía



**Héctor Andrés Guzmán Marín**  
Director de Talento  
Organizacional

Rut: 15.052.560-8  
Psicólogo  
6 años en la compañía



**Pedro Pablo Cerda Lecaros**  
Director Legal y de Asuntos  
Regulatorios

Rut: 15.313.011-6  
Abogado  
8 años en la compañía



**Wildo Alex Gómez Villagra**  
Director de Administración  
y Abastecimiento

Rut: 9.989.031-2  
Ingeniero Comercial  
6 años en la compañía



**Marco Antonio Peña Garay**  
Auditor y Oficial de  
Cumplimiento

Rut: 12.051.390-7  
Contador Auditor  
2 años en la compañía



# Compromiso con la Ética y el Cumplimiento

Para ISA y sus empresas, el compromiso con la ética, la integridad y transparencia está en el centro de su operar. Es así que, el cumplimiento de las normativas y el reforzamiento de sus principios está presente de forma permanente como parte de su constante búsqueda por la excelencia y mejora continua.

En 2024 las principales acciones que se realizaron en esta línea fueron la actualización del Modelo de Prevención de Delitos y la preparación para la implementación de la Ley Karin (Ley 21.463) mediante la actualización del reglamento interno y el establecimiento de protocolos internos; las que se suman a las medidas permanentes de divulgación, capacitación y control en materia de ética y cumplimiento con que cuenta la compañía.

## Modelo de Prevención de Delitos

[GRI 2-24, 2-26, 205-1, 205-2]

El Modelo de Prevención de Delitos de ISA ENERGÍA en Chile se alinea con lo dispuesto por ISA, para fortalecer el comportamiento ético de los trabajadores de la empresa y de terceros que colaboran en el negocio, y en particular, busca asegurar el cumplimiento de la ley 20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas.

Durante el período, ISA ENERGÍA en Chile reforzó su Modelo de Prevención de Delitos, el que en concordancia con lo exigido por la nueva Ley de Delitos Económicos y del Medio Ambiente amplió su alcance a más de 100 riesgos de comisión de delitos, estableciendo nuevas matrices de riesgos, reforzando procedimientos y

actualizando su Manual de Prevención de Delitos con el respaldo y aprobación del Directorio.

Asimismo, la empresa definió una serie de actividades como la incorporación de cláusulas de responsabilidad en virtud de esta ley (aplicable a trabajadores y terceros), la adopción y creación de procedimientos (guías corporativas ISA/documentos ISA ENERGÍA en Chile), la identificación de riesgos de delitos, la ejecución de actividades de capacitación sobre la Ley 20.393 para los trabajadores de la empresa y de terceros relevantes, además del apoyo en otras actividades de difusión. Incluye también la gestión

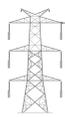
de las Declaraciones de Conflicto de Interés para colaboradores y proveedores, proceso que se realiza anualmente con todos los miembros de la organización.

Para garantizar el respeto y la efectiva aplicación de sus códigos de conducta, la empresa cuenta con mecanismos que incluyen la definición sistemática de las responsabilidades y líneas jerárquicas en todas las divisiones y áreas; la implementación de servicios de ayuda específicos, incluyendo puntos focales, líneas éticas; y la integración del cumplimiento de las normas y códigos de conducta en los sistemas de capacitación de los colaboradores.

## Modelo de Prevención de Delitos de ISA ENERGÍA en Chile



(10) Esta política incluye directrices que abordan cualquier forma de soborno, contribuciones políticas y donaciones caritativas y patrocinios.



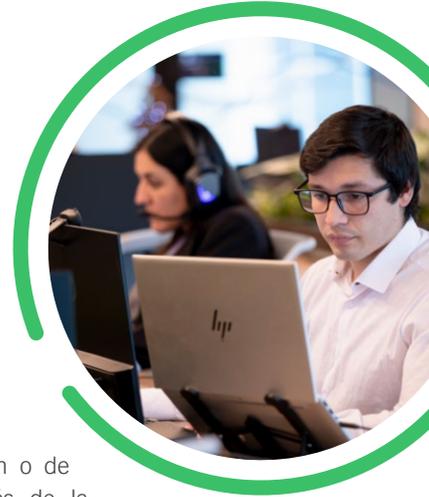
Las siguientes son las políticas y procedimientos de ISA ENERGÍA en Chile que conforman el Modelo de Prevención de Delitos (MPD) de la empresa:

### Políticas y Procedimientos Corporativos ISA

- Código de Ética y Conducta de ISA y sus empresas.
- Guía Gestión Anticorrupción y Antisoborno de ISA y sus empresas.
- Manual de Relacionamiento Institucional.
- Guía Corporativa N° 37 sobre Gobierno y Gestión de la Cadena de Aprovisionamiento.
- Política de Gestión Integral de Riesgos.
- Procedimiento para el Conocimiento y Debida Diligencia y Anticorrupción de Contrapartes de ISA y sus empresas.
- Guía Corporativa N° 47 sobre Prevención del Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.

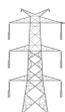
### Procedimientos ISA ENERGÍA en Chile

- Manual de Prevención de Delitos.
- Procedimiento para la Gestión de Conflictos de Interés.
- Procedimiento de Compras.
- Reglamento para la Adquisición de Bienes y Servicios.
- Procedimiento de Registro y Captura de Procesos de Vinculación.
- Protocolo de Interacción con Funcionarios Públicos.
- Política de Donaciones, Auspicios y Patrocinios.
- Procedimiento de Donaciones, Auspicios y Patrocinios.



La detección de casos de corrupción o de conflictos éticos, se efectúa a través de la Línea Ética. Ésta corresponde a una plataforma web en la intranet, una sección en el sitio web institucional, una casilla de correo electrónico dedicada y una línea telefónica. Las denuncias también pueden hacerse directamente al Encargado de Prevención del Delito.





## Encargado de Prevención del Delito (EPD)

Desde 2022 la prevención del delito pasó a ser parte de la gestión interna de la empresa, mediante la formación del Área de Auditoría y Cumplimiento. En la actualidad, el Encargado de Prevención del Delito reporta directamente al Directorio como mínimo con periodicidad semestral. Cumpliendo las siguientes funciones:

- Reporte semestral al Directorio.
- Plan de monitoreo y supervisión del MPD.
- Capacitación al Directorio y a la Alta Administración.
- Apoyo en labores de difusión permanente.
- Administración del canal de denuncias, reportes y gestión.
- Gestión de conflictos de interés.
- Monitoreo Matriz de riesgos de delitos de ISA ENERGÍA en Chile.
- Liderazgo de las gestiones para la revisión externa del MPD.
- Estudio y monitoreo de iniciativas legislativas que podrían requerir una actualización del MPD.

## Difusión del MPD y Formación

Todas las políticas y procedimientos que establecen definiciones, regulaciones y controles para las actividades de la empresa están debidamente documentadas, difundidas y al alcance de todo el personal que pueda ser afectado por estas.

### Semana de la Ética

Por 5 días se realizaron diversas convocatorias con el objetivo de crear conciencia sobre cuestiones éticas y fomentar debates en torno a ellas. Estas instancias incluyeron:

- Cursos de formación virtual sobre el Código de Ética y Conducta.
- Inducción de nuevos trabajadores.
- Capacitación y entrenamiento a grupos focales tales como representantes en gremios, equipos medioambientales y proveedores, entre otros.





### Comunicación de Políticas y Procedimientos Anticorrupción de la Empresa

		2022	2023	2024
	Total de miembros del Directorio*	5	5	4
	Miembros que han recibido comunicaciones	5	5	4
	Porcentaje del total que han recibido comunicaciones	100 %	100 %	100 %
	Total de empleados	85	116	119
	Empleados que han recibido comunicaciones	85	116	119
	Porcentaje de empleados que han recibido comunicaciones	100 %	100 %	100 %

\*Se considera a los directores al 31 de diciembre de 2024

### Formación Anticorrupción

		2022	2023	2024
	Total de miembros del Directorio*	5	5	4
	Miembros que recibieron formación	5	5	4
	Porcentaje de miembros que recibió formación	100 %	100 %	100 %
	Total de empleados	85	116	119
	Empleados que recibieron formación	85	116	119
	Porcentaje de empleados que recibió formación	100 %	100 %	100 %

\*Se considera a los directores al 31 de diciembre de 2024





## Cumplimiento

[CMF 8.1.2, 8.1.4, 8.1.5] [GRI 2-27, 205-3]

ISA ENERGÍA en Chile cuenta con controles asociados al cumplimiento y un sistema de monitoreo de éstos, en base a los siguientes indicadores:

### Gestión de Denuncias

Parte fundamental del Modelo de Prevención de Delitos (MPD) es la gestión de las denuncias mediante un canal habilitado para todos los grupos de interés y cualquier tercero que requiera reportar alguna situación ética. Durante 2024 se recibieron 9 denuncias, de las cuales el 100 % fueron cerradas.



### Gestión de la Línea Ética

	2023	2024
Casos recibidos	10	9
Casos abiertos	1	0
Casos cerrados	9	9
Quejas gestionadas	100 %	100 %

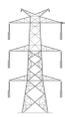
De los 9 casos reportados durante el período, el 78 % correspondió a denuncias de conflictos de interés o conflictos éticos, que ameritaron una investigación de acuerdo a los parámetros establecidos por nuestro Modelo de Prevención de Delitos. Los casos restantes fueron desestimados.

### Debida Diligencia y Derechos Humanos

En 2024 se efectuaron 32 diligencias para la prevención del lavado de activos, financiamiento del terrorismo y proliferación de armas de destrucción masiva que se originaron a partir de reportes efectuados al oficial de cumplimiento por las áreas responsables de la transacción o relacionamiento con la contraparte. No se observaron situaciones que merecieran implementaciones adicionales para mitigar los riesgos de corrupción.

### Casos de Incumplimiento y Multas

De los casos reportados y cerrados, en 1 caso se cursó amonestación escrita por incumplir el mandato establecido en el Código de Ética de ISA y sus empresas, el que refiere a mantener un trato respetuoso entre todos los colaboradores. No existieron casos de incumplimiento asociados a acoso laboral, manejo de obsequios y regalos, incumplimiento de funciones, conflicto de intereses, uso indebido de bienes de la empresa, corrupción, fraude o soborno. Por lo mismo no existieron multas asociadas.



# Gestión de Riesgos

## Enfoque de Riesgos

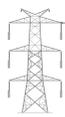
En la compañía se entienden los riesgos como eventos inciertos que pueden desviar a la organización del logro de sus objetivos estratégicos o afectar el desempeño de sus activos o de sus recursos empresariales. Por lo mismo, su gestión es esencial para la continuidad del negocio y la sostenibilidad corporativa.

La gestión de riesgos de ISA ENERGÍA Chile tiene como pilar fundamental el marco corporativo, compuesto por los lineamientos del grupo Ecopetrol, la Política de Gestión Integral de Riesgos y el Manual de Gestión de Riesgos Corporativo. Estos, están a su vez alineados con la ISO 31000 y están publicados internamente y se encuentran disponibles en el Marco de Actuación del Sistema Integrado de Gestión.



La **gestión integral de riesgos** es **responsabilidad de todos los colaboradores de ISA ENERGÍA Chile** y se realiza en todos los niveles de la organización, de manera **permanente, homologada y sistemática.**





## Gobernanza de Riesgos

[CMF 3.6]

La gobernanza de los riesgos está asociada con los niveles de responsabilidad en la estructura de la organización, desde el nivel de ejecución de procesos hasta los niveles de responsabilidad más altos de la compañía, incluyendo su Directorio.



**Todos los colaboradores** de la organización, como parte de los equipos ejecutores de los procesos de la empresa, son responsables de la gestión integral de riesgos.

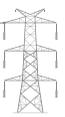
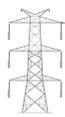
**Los responsables directos por proceso, proyecto o activo** (gerentes, directores / Comité de Gerencia) son responsables de asegurar el registro y actualización de los riesgos, realizar el seguimiento de las medidas de administración y reportar a la Gerencia General los riesgos de los procesos o proyectos, así como de realizar los análisis expost de riesgos materializados.

**El equipo de riesgos**, por su parte, es el responsable del monitoreo de la gestión de riesgos a nivel consolidado empresarial y de reportar los riesgos y la gestión de riesgos de la empresa a la Dirección de Riesgos ISA, Comité de Gerencia, Gerencia General ISA ENERGÍA Chile y Directorio de la compañía.

**El Directorio** debe conocer, seguir y recomendar acciones sobre los riesgos más relevantes de la empresa y proponer medidas de administración adicionales.

**El Comité de Auditoría y Riesgos** es el encargado de la vigilancia de la gestión y la efectividad de la gestión integral de riesgos (aseguramiento).

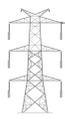




## Seguimiento y Escalamiento de Riesgos



Bajo vigilancia de Comité de Auditoría y Riesgo



## Gestión de Riesgos

[CMF 3.6]

La gestión de riesgos se fundamenta en los procesos y es desde esta base que se realiza su identificación y administración. Por lo anterior, cada encargado de proceso, proyecto, activo o contrato tiene como responsabilidad su adecuada identificación, valoración, prevención y mitigación, incluyendo el registro y actualización de los riesgos, así como el seguimiento de las medidas de administración.

Para evaluar la naturaleza, probabilidad y magnitud de los efectos de los riesgos se utiliza criterio experto de los líderes de procesos y miembros del Comité de Gerencia. La evaluación y revisión de la exposición al riesgo se realiza como mínimo, cada trimestre.

Adicionalmente, el área de Auditoría, elabora un Plan Anual de Auditoría que soporta el desarrollo de las distintas actividades asociadas a los procesos de la organización y que considera análisis periódicos de los riesgos de éstas.

En todos los **procesos y procedimientos de la gestión de riesgos** de ISA ENERGÍA Chile se aplica de manera transversal la **comunicación, consulta y participación.**



Como parte de los procedimientos de monitoreo cada proceso reporta una vez al año al Comité de Gerencia y cada trimestre se reportan los riesgos a la Dirección de Riesgos corporativa. Asimismo, cada dos meses, se reportan los riesgos empresariales en los Comités de Auditoría y Riesgo del Directorio.

Como herramienta de gestión, almacenamiento y respaldo, además de las matrices en Excel, se ha comenzado a utilizar la plataforma digital MetricStream que contribuye a mejorar la eficiencia y eficacia de la gestión de riesgos en la empresa.

### ¿Por qué es importante llevar la información a MetricStream?



Facilita el **monitoreo continuo de los riesgos**, permitiendo tener el conocimiento de los riesgos en tiempo real.



Permite una **mejor toma de decisiones** al tener la capacidad de generar análisis y reportes detallados sobre los riesgos y proporciona información valiosa para la alta dirección y los interesados.



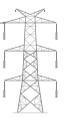
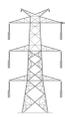
Facilita la **comunicación entre los diferentes equipos y niveles** de la organización. Todos tienen acceso a la misma información, lo que aumenta la transparencia y la coherencia en la gestión de riesgos.



Permite **asociar planes de tratamiento/acciones de mitigación** existentes a nuevos riesgos.



Ayuda a asegurar que **se cumplan los requisitos normativos** al mantener registros detallados y accesibles sugeridos por las mejores prácticas.



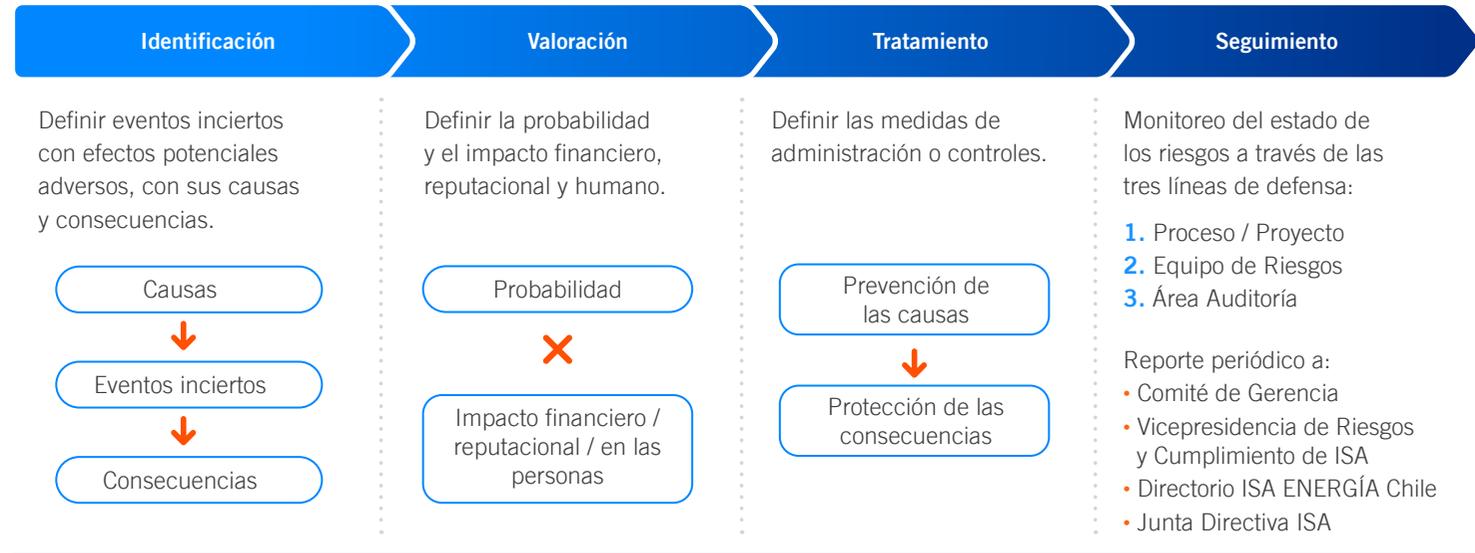
Ante situaciones de contingencia o crisis, la empresa cuenta con un Plan de Continuidad Operacional y protocolos específicos para la gestión de crisis. Estos están principalmente enfocados en los activos, con planes detallados para equipos como transformadores, líneas, subestaciones encapsuladas tipo GIS y equipos de patio. Además, se ha desarrollado un plan de contingencia de ciberseguridad para la plataforma SCADA, con el objetivo de lograr una mayor resiliencia ante incidentes. Dentro de este marco de continuidad, también se realizan simulacros para entrenar al personal y buscar mejoras.

## Metodología de Evaluación de Riesgos

El análisis de los riesgos de la empresa se realiza mediante la construcción de una Matriz de Riesgos. Esta incluye información acerca de las causas y consecuencias para los distintos eventos de riesgo identificados, que permiten tener una visión integral de éstos. Su impacto y cuantificación, con base en las definiciones de probabilidad y severidad, se determinan a partir de criterio experto, con base en los conocimientos, experiencia y saber colectivo de la empresa, especialistas y equipos de cada proceso dentro de la compañía.

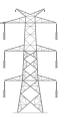
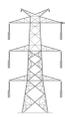
La Matriz de Riesgos de la compañía se compone de 20 categorías de riesgos, que se evalúan en 3 sub-matrices, en función de la afectación que pueden tener en los tres recursos de la empresa: financiero, reputacional y humano. El análisis que se hace para cada uno de estos recursos cuenta con criterios de priorización específicos que permiten asignar una valoración. Esta indica el nivel en el que se encuentra cada categoría de riesgo y asociado a este, las acciones a seguir e instancias intervinientes.

## Gestión de Riesgos de ISA ENERGÍA Chile

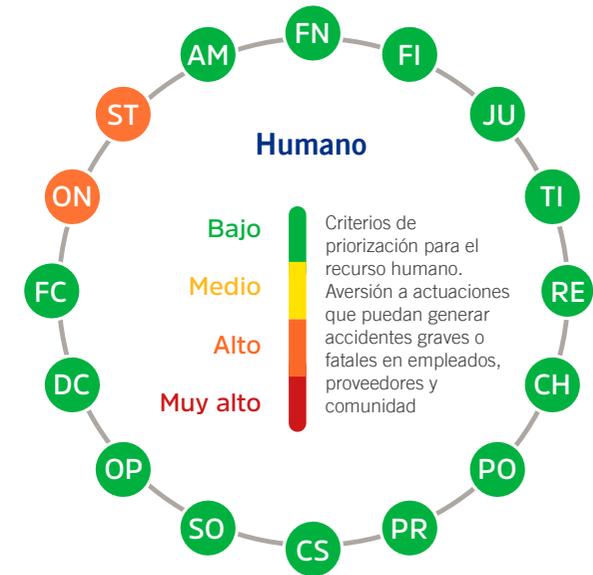
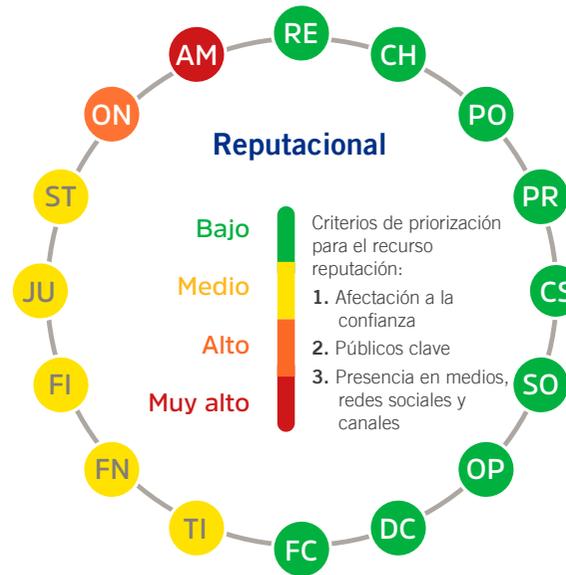
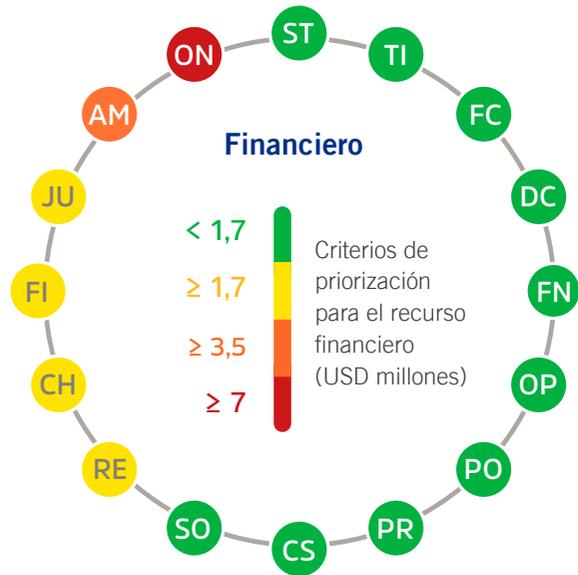


Entre las medidas de fortalecimiento de la metodología de identificación y evaluación de riesgos que se incorporaron en 2024 están:

- Definición del criterio de riesgos empresariales: por nivel de criticidad, por agrupación en macro-riesgos o impacto transversal en la organización.
- Separación de una única matriz empresarial en matrices de riesgos por macroprocesos para mayor control de los equipos.
- Realización de ejercicio de eliminación causa raíz para mejorar la efectividad de la gestión de riesgos en los procesos, con alta participación de las personas de los procesos de la organización.
- Aumento de la participación de facilitadores de riesgos en sesiones de Comité de Gerencia para conversaciones sobre los posibles riesgos y sus medidas de administración.



Perfil de Riesgos Empresariales



Nomenclatura de Riesgos

**Económica**

- GO : Gobernabilidad
- RE : Regulatorio
- JU : Jurídico
- PO : Político
- FI : Mercado, liquidez y crédito
- MC : Mercado, competencia, fusiones y adquisiciones

**Operacional**

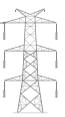
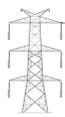
- ON : Operación del negocio
- DC : Diseño y construcción
- CS : Cadena de suministro
- TI : Ciberseguridad y tecnologías de la información
- CH : Capital humano y relaciones laborales
- ST : Seguridad y salud en el trabajo

**Socioambiental**

- AM : Ambiental
- FN : Fenómenos naturales y cambios climatológicos extremos
- PR : Predial
- SO : Social
- OP : Orden público y seguridad ciudadana

**Cumplimiento**

- FC : Fraude y corrupción (FCPA)
- DI : Datos e información
- LA : Lavado de activos (LA), financiación del terrorismo (FT), financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva (FPADM)



## Cultura de Riesgos

La empresa, consciente de la importancia de la participación de todos sus colaboradores, implementa medidas específicas que les permiten desempeñar un papel proactivo en la identificación y notificación de los riesgos.

Parte de estas medidas son las capacitaciones centradas en los principios de gestión de riesgos en toda la organización. En el marco de éstas se realizan talleres para fortalecer las habilidades y conocimientos de los equipos en la materia. Así también, se designan

facilitadores de riesgos por cada macroproceso para que lideren la gestión de riesgos en cada uno de sus procesos y ámbitos de acción.

### Capacitaciones del Período

Durante 2024, se capacitó a 43 personas, invirtiendo un total de 28 horas en estas capacitaciones, lo que permitió fortalecer las capacidades de ISA ENERGÍA Chile para identificar, evaluar y mitigar riesgos de manera efectiva.

### Ejercicio de Estudio de Eliminación de Riesgos (ECR)

Otro logro significativo en materia de cultura fue la realización de un ejercicio de un Estudio de Eliminación de Riesgos, con el objetivo de mejorar la efectividad de la gestión de riesgos en los procesos de la cadena de valor. Esta actividad contó con la participación de 27 personas de distintos procesos, promoviendo de esta manera la cultura basada en la confianza y colaboración y permitiendo una gestión de riesgos más integral y proactiva.



## Riesgos de ISA ENERGÍA Chile

[CMF 3.6] [GRI 201-2]

De acuerdo con la evaluación de la empresa, los siguientes son los principales riesgos a los que se encuentra expuesta:

### Riesgos Muy Altos

Categoría	Evento de riesgo	Acciones de mitigación	Asunto material	Recurso valorado	Nivel de riesgo 2024
 Operación del negocio	Fallas de activos críticos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planes de mantenimiento preventivo/correctivo</li> <li>Reemplazo de equipos</li> <li>Planes de contingencia</li> </ul>	Gestión de impactos ambientales asociados a las actividades	Reputación / Financiero / Humano	Muy Alto
 Ambiental	Asuntos ambientales en el desarrollo de proyectos y la operación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión con la autoridad ambiental</li> <li>Estrategia de sostenibilidad</li> <li>Gestión con comunidades</li> </ul>	Cumplimiento de la promesa de valor con rigor y excelencia	Reputación / Financiero	Muy Alto



## Principales riesgos

### Riesgo de Variación de la Tasa de Interés

Por las transacciones de oferta y demanda de dinero en el mercado financiero internacional se pueden producir variaciones y niveles de tasa de interés diferentes en cada período que afecten el costo financiero de los fondos destinados a pagos de los proyectos, trayendo como consecuencia posibles sobrecostos en el periodo de construcción debido a mayores intereses en dicho periodo, retrasos por constituciones de garantías adicionales y aumento en el monto de las garantías.

Para controlar este riesgo, se está optimizando la estructura financiera de la compañía y considerando la contratación de instrumentos financieros derivados de cobertura.

### Riesgo de Variaciones en el Tipo de Cambio

Los pagos por construcción pueden ser en dólares de los Estados Unidos de América, pesos chilenos o euros, mientras que los futuros ingresos de la compañía estarán indexados al dólar, y la deuda serán en base al dólar. Por tanto, existe una cobertura natural en las obligaciones de pago por financiamiento, y en gran parte de los costos de construcción, quedando un porcentaje menor descubierto frente a las variaciones en euros y pesos. Para mitigar el riesgo anterior, la empresa monitorea periódicamente las tasas de cambio para detectar alertas tempranas y minimizar impactos. Además, se considera realizar coberturas de tipos de cambio en los contratos relevantes.

### Riesgo de Liquidez

El riesgo de liquidez se define como la incapacidad de obtener los fondos suficientes para el cumplimiento de las obligaciones en su fecha de vencimiento. En ISA ENERGÍA Chile las obligaciones financieras y con contratistas están plasmadas en el presupuesto anual y plurianual, el cual está financiado, y tiene un seguimiento periódico.

### Riesgo por Pagos Anticipos a Proveedores

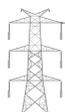
Se refiere a las posibles pérdidas derivadas por el incumplimiento de un proveedor cuando a este se le han entregado recursos por anticipado y estos a su vez no se puedan recuperar. La compañía mitiga este riesgo poniendo un límite del 10% del monto total del contrato para anticipos, y requiere una boleta de garantía por el monto del anticipo. Además, se exigen las siguientes garantías adicionales, según el tipo de contrato: 1) Boletas de garantía o póliza de seguro de buen manejo y correcta inversión del anticipo. 2) Boleta de garantía o póliza de fiel cumplimiento del contrato y pago de multas cursadas en el marco de este. 3) Boleta de garantía o póliza de seguro para el fiel cumplimiento del contrato y pago de multas cursadas en el marco de este. 4) Boleta de garantía o póliza de seguro para el fiel cumplimiento del contrato y cumplimiento de todas sus obligaciones laborales. 5) Certificado de Aceptación Final de la Obra. 6) Garantía bancaria o póliza de seguro, que garantice que la obra en condiciones normales de uso mantenga las especificaciones técnicas exigidas en el contrato, no

sufra deterioros que impidan el servicio para el cual se ejecutó, y mantenga las condiciones de armonía, seguridad y firmeza de su estructura. Finalmente, el proveedor es evaluado financieramente en términos de liquidez, endeudamiento y rentabilidad.

### Riesgos Sociales

El aspecto social y comunitario es uno de los más importantes en el tipo de proyectos que ejecuta la empresa. El atender de forma temprana las inquietudes y necesidades que pueden tener los distintos grupos humanos por donde pasan las líneas de transmisión, puede derivar en el éxito de construir los proyectos en los tiempos exigidos por la autoridad. ISA ENERGÍA Chile busca poder contribuir en las comunidades donde tiene presencia ejecutando medidas obligatorias y voluntarias que tengan impactos directos, como los planes de inversión social en actividades de desarrollo comunitario y la dinamización de las economías locales a través de prestación de servicios, e indirectos, como la creación de empleos para personas de las localidades. La empresa ha desplegado importantes esfuerzos para estar en contacto con la comunidad para lo cual mantiene permanentemente personas en terreno, en estrecho vínculo con los dirigentes sociales y sus organizaciones.





ISA reconoce el derecho de las comunidades a estar informadas y a disponer de canales y mecanismos para hacer ver sus puntos de vista en torno a las faenas, y por otro lado, la regulación existente en el país exige de las empresas eléctricas una serie de procesos de relacionamiento que la compañía se esfuerza por cumplir a cabalidad, los cuales incluyen negociaciones prediales, procesos de consulta indígena y mecanismos de consultas, sugerencias y reclamos puestos a disposición de las comunidades. Todo lo anterior resulta de particular importancia en el proceso de construcción, a lo que se añade la vinculación constante que debe permanecer durante la fase de operación.



### Riesgos Ambientales

El desarrollo de proyectos de transmisión eléctrica tiene impactos ambientales que son mitigados a través de medidas que deben ser ejecutadas por los adjudicatarios.

Las faltas en el cumplimiento de dichas medidas traen consigo el riesgo de la aplicación de multas por parte de los organismos involucrados, tales como la Corporación Nacional Forestal y la Superintendencia del Medio Ambiente, entre otras. Para mitigar estos riesgos, previamente desde la etapa de oferta se construye un Análisis de Restricciones Ambientales que alertan las posibles situaciones ambientales que pudieran llegar a poner en riesgo el desarrollo del proyecto, tanto en etapa de construcción como de operación con el fin de preparar e implementar las estrategias técnicas y económicas de ámbito ambiental que permitan viabilizar el proyecto.

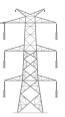
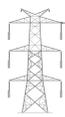
Adicionalmente, y desde la etapa de elaboración de los estudios ambientales, se hacen levantamientos en terreno de componentes bióticos y de medio físico con especialistas multidisciplinarios, que aseguran que el proyecto pueda relacionarse y vincularse adecuadamente en el territorio, teniendo en consideración todas las normativas y legislaciones vigentes que la autoridad ambiental y los Organismos de la Administración del Estado con Competencia Ambiental (OAECAS) puedan llegar a solicitar durante la tramitación de la autorización ambiental de los proyectos; además de las sinergias que puedan existir con otros proyectos que estén emplazados en las cercanías de los proyectos de la empresa.

### Riesgos Políticos y Regulatorios

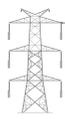
La estabilidad regulatoria es fundamental para el desarrollo del sector energético, donde los proyectos de inversión tienen plazos considerables en lo relativo a la obtención de permisos, desarrollo, ejecución y retorno de la inversión. En Chile existe un sector regulatorio estable que incentiva la libre competencia y la inversión en la expansión de la capacidad de generación, distribución y transmisión. Chile es una república democrática y la soberanía reside esencialmente en la Nación. Su ejercicio se realiza por el pueblo a través del plebiscito y de elecciones periódicas. Durante el último tiempo el país ha demostrado su buen funcionamiento y estabilidad a través de las votaciones que se han realizado internamente, las cuales se han desarrollado en plena normalidad y respetando los resultados que el pueblo ha emitido con su voto, cerrando un período de incertidumbre política. Debido a esto el riesgo político y regulatorio es bajo y se espera que el desarrollo futuro sea aún más estable.

### Riesgos Emergentes

Asimismo, la empresa ha identificado riesgos emergentes de largo plazo, entendiendo a estos como señales del entorno que pueden afectar el modelo de negocios y ante los cuales es necesario actuar de manera anticipada para convertirlos en oportunidades desde la estrategia. Los riesgos emergentes identificados son:



Categoría de riesgo	Riesgo	Descripción	Posible impacto comercial	Acciones de mitigación
 <p><b>Ambiental</b></p>	<p>Eventos climatológicos extremos</p>	<p>Incremento intensidad y frecuencia de fenómenos naturales (inundaciones, incendios, huracanes y ciclones, entre otros) por el incumplimiento de las metas establecidas en el Acuerdo de París (no superar los 1,5 °C), como resultado de la incapacidad de los gobiernos, empresas e individuos para hacer cumplir, promulgar o invertir en medidas efectivas de mitigación y adaptación del cambio climático.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Daños a la infraestructura, afectación del servicio y mayores costos de Capex y Opex.</li> <li>• Aumento en las primas de los seguros.</li> <li>• Aceleración de la transición energética, con nuevas soluciones más resilientes (oportunidad).</li> <li>• Aumento de desastres naturales, pérdida de vidas humanas, daño a los ecosistemas, migraciones y crisis de recursos naturales.</li> </ul>	<p><b>Actuales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inversiones en consultorías ambientales para identificación de riesgos y mapeo de activos críticos con mayor exposición a eventos extremos.</li> <li>• Refuerzos y mejoras a la infraestructura (Plan Integral de Renovación de Activos).</li> <li>• Protocolos de recuperación ante desastres.</li> <li>• Participación en mercados financieros verdes.</li> </ul> <p><b>Potenciales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuar el fortalecimiento de los programas de continuidad de negocio y gestión de activos basados en ISO 55.001 en todas las empresas del grupo.</li> <li>• Avanzar en la adopción de tecnología más disruptiva con foco en Operación y Mantenimiento.</li> <li>• Promover los cambios de política pública y regulación con el objetivo de usar tecnologías más verdes y promover inversiones en la infraestructura actual.</li> </ul>
	<p>Pérdida de biodiversidad</p>	<p>Pérdida acelerada de especies en los ecosistemas que pone en peligro el equilibrio natural del planeta y su resiliencia, y que genera cambios drásticos en la actividad humana y en la económica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayores exigencias de los grupos de interés que se traducen en nuevas regulaciones más estrictas, necesidad de mayor inversión y potencial retrasos de proyectos.</li> <li>• Afectación reputacional.</li> <li>• Oportunidad de implementar acciones que aprovechan el poder de la naturaleza para abordar algunos de nuestros desafíos.</li> </ul>	<p><b>Actuales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas de compensación ambiental, reducción de CO<sub>2</sub> nivel 1 y 2, protección a la biodiversidad y territorios (por ejemplo, Conexión Jaguar y Conexión Puma).</li> <li>• Indicadores de gestión asociados con disminución de emisiones y compensaciones.</li> <li>• Ajustes en la estrategia del grupo ISA con foco en cero emisiones e impacto positivo al medio ambiente.</li> </ul> <p><b>Potenciales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relacionamiento con autoridades y gobiernos para incursionar en nuevas soluciones basadas en la naturaleza (nuevos corredores, modificaciones de obras).</li> <li>• Promover espacio con ONGs, comunidades y agentes para potencializar programas con impacto positivo al medio ambiente.</li> </ul>



# Ciberseguridad

## Enfoque de Ciberseguridad

La empresa sigue la normativa del Estándar de Ciberseguridad para el Sector Eléctrico, regulado por la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC). Asimismo, está alienada con las directrices entregadas para ISA y sus empresas, homologando sus procesos y procedimientos a los de la matriz.

El enfoque en la normativa se caracteriza por varios aspectos clave:

**1. Protección de Infraestructura Crítica:** El estándar establece requisitos y medidas de control para proteger la infraestructura crítica del sector eléctrico contra eventos y amenazas de ciberseguridad que puedan poner en riesgo la seguridad y continuidad del servicio.

**2. Adopción de NERC CIP:** La normativa se basa en los estándares de la North American Electric Reliability Corporation (NERC) para la Protección de Infraestructura Crítica (CIP). Estos estándares son reconocidos internacionalmente y se enfocan en asegurar la confiabilidad y seguridad de los sistemas eléctricos.

**3. Cumplimiento y Monitoreo:** La SEC supervisa el cumplimiento de estos estándares y realiza monitoreos periódicos para asegurar que las empresas del sector eléctrico mantengan una postura de ciberseguridad adecuada.

**4. Gestión de Riesgos:** El estándar incluye la gestión de riesgos en la cadena de suministros y la implementación de planes de recuperación y respuesta ante incidentes de ciberseguridad.

Este enfoque integral busca garantizar que las empresas del sector eléctrico estén preparadas para enfrentar las amenazas cibernéticas y mantener la estabilidad y seguridad del Sistema Eléctrico Nacional.

## Gobernanza

En ISA y sus empresas, se implementa un modelo de gobernanza de ciberseguridad basado en tres líneas de defensa para asegurar una protección robusta.

**Primera línea de defensa:** El equipo de ciberseguridad en los ambientes IT/OT, de cada empresa, que incluye los equipos de infraestructura y plataforma. Este equipo es responsable de la protección y gestión diaria de la ciberseguridad.

**Segunda línea de defensa:** Declarada en las juntas directivas, esta línea se encarga de recibir reportes a nivel directivo y aprobar los

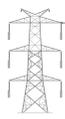


presupuestos necesarios para la estrategia de ciberseguridad. En esta instancia se toman decisiones estratégicas y se supervisa la implementación de políticas de seguridad.

**Tercera línea de defensa:** Compuesta por los equipos de Auditoría y Cumplimiento, quienes evalúan periódicamente la postura de ciberseguridad. Su función es asegurar que las medidas de seguridad sean efectivas y se mantengan actualizadas.

Este modelo permite mantener una postura de ciberseguridad robusta y alineada con las mejores prácticas del sector.





## Gestión de la Ciberseguridad

ISA implementa un modelo de tres líneas de defensa para asegurar una protección robusta. La primera línea está compuesta por los equipos de ciberseguridad en los ambientes IT/OT, la segunda línea involucra la supervisión y aprobación de estrategias por parte de las juntas directivas, y la tercera línea incluye auditorías y evaluaciones periódicas por parte de los equipos de Auditoría y Cumplimiento.

Entre las medidas que aplica la empresa para reforzar la ciberseguridad también se encuentra el análisis de las causas raíz cuando ocurren incidentes menores.

## Cultura de la Ciberseguridad

La empresa cuenta con un Programa de Información Segura para concientizar al personal en materia de ciberseguridad. Asimismo, ha implementado un Decálogo de la Ciberseguridad para fortalecer el liderazgo y la cultura al interior de los equipos.

Como parte de las herramientas para gestionar la ciberseguridad, se utiliza el servicio de Centro de Operaciones de Seguridad (SOC) contratado a Unisys. Este servicio permite la supervisión continua de la seguridad del sistema de información a través de herramientas avanzadas de recogida y correlación de eventos, así como de intervención remota. Gracias a estas capacidades, se han logrado fortalecer significativamente las capacidades internas de ISA ENERGIA Chile y mejorar el control sobre la seguridad cibernética.

## Cumplimiento

En 2024, la empresa, al igual que en los períodos anteriores, dio cumplimiento a los requerimientos normativos asociados al Estándar de Ciberseguridad para el Sector Eléctrico que regula la SEC (Superintendencia de Electricidad y Combustibles) y publica en CEN (Coordinador Eléctrico Nacional). Este estándar considera un capítulo exclusivo respecto de medidas de cumplimiento de seguridad física.



## Decálogo de Ciberseguridad

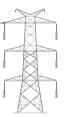
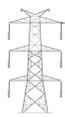
Contiene definiciones corporativas básicas en lo referido a uso de credenciales, contraseñas seguras, formación, separación entre recursos de la empresa y los de uso personal. Además, aborda el respaldo de la información, utilización de *software* externo y dispositivos; entre otros elementos que consideran a los colaboradores, bajo sus competencias y comportamientos, como la primera línea de defensa.



# Claves del Negocio y Desempeño Económico

Negocios de ISA ENERGÍA Chile y Estrategia de Crecimiento	60
Operación y Mantenimiento	61
Planes de Inversión y Nuevos Proyectos	66
Gestión Financiera	68
Resultados del Período	69

*isa*  
**ENERGÍA**



# Negocios de ISA ENERGÍA Chile y Estrategia de Crecimiento



El sector energético está en constante evolución, impulsado por tendencias como la creciente adopción de fuentes de energía renovables, la implementación de tecnologías inteligentes como la automatización y la inteligencia artificial, el desarrollo de tecnologías de almacenamiento de energía para abordar la intermitencia de las fuentes renovables y la búsqueda de soluciones sostenibles para la descarbonización del sistema eléctrico.

Estas tendencias demandan la actualización y expansión de las redes de transmisión y una gestión más eficiente y segura de la infraestructura eléctrica.

ISA ENERGÍA Chile se adapta continuamente a las últimas tendencias del mercado, integrándolas en sus operaciones para optimizar la eficiencia operativa. La estrategia de crecimiento de la empresa está guiada por la Estrategia ISA 2030, que establece metas ambiciosas en proyectos y desarrollo sostenible. Esta estrategia no solo fortalece la posición de la empresa en la industria, sino que también contribuye significativamente a la

descarbonización del sistema eléctrico y a la mejora de la calidad de vida de las personas.

En la actualidad ISA ENERGÍA Chile está enfocada en el negocio de transmisión de energía bajo el modelo *Business to Government* (B2G), que continuará siendo el principal segmento de negocio y mayor fuente de ingresos, adicionalmente, como parte de su estrategia de crecimiento se encuentra evaluando otros segmentos y modelos, como el modelo *Business to Business* (B2B) y el mercado del almacenamiento de energía.





# Operación y Mantenimiento



## Operación

ISA ENERGÍA Chile entiende que participa en una industria esencial para el desarrollo del país. Es por ello, que tiene un compromiso con la excelencia, buscando liderar el sector eléctrico con los más altos estándares de operación, buenas prácticas, innovación y seguridad.

### Excelencia Operacional

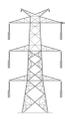
En ISA la excelencia operacional se concibe como un compromiso integral que abarca todo el ciclo de vida de los activos, garantizando una operación de alto desempeño, bajo riesgo y costo eficiente. Para alcanzar este objetivo, la compañía trabaja bajo una filosofía de mejora continua y optimización de procesos, con una visión integrada que prioriza la confiabilidad de la infraestructura, la gestión eficiente de los recursos y el cumplimiento y adaptación a estándares internacionales.

Bajo estas premisas, ISA ENERGÍA Chile ha consolidado su Sistema Integrado de Gestión como un pilar clave de sus operaciones. Este sistema, basado en la Política de Gestión de Activos, permite estructurar procesos de manera clara y coordinada, asegurando un enfoque en riesgos y sostenibilidad, orientado en desarrollar las actividades de manera coordinada para maximizar valor, y promoviendo la colaboración, la consulta y participación en la toma de decisiones.

A través de la implementación del Sistema Integrado de Gestión, la empresa aspira a ser una organización con procesos claros, eficientes y articulados.

## Marco de Actuación del Sistema Integrado de Gestión de ISA ENERGÍA Chile





## Proyecto Cierre de Brechas en la Gestión de Activos

En línea con la estrategia de excelencia del Grupo ISA y los requerimientos de las normativas vinculadas al Sistema de Gestión de Integridad de las Instalaciones Eléctricas (SGIIE), durante 2024 ISA ENERGÍA Chile continuó trabajando en el proyecto de Cierre de Brechas en la Gestión de Activos, iniciado en 2019.

Fruto de este trabajo sostenido y comprometido, en el que aportaron todos los integrantes de la compañía, se alcanzó el nivel de madurez que se había trazado como objetivo principal, fundamentado en la adopción de las mejores prácticas delineadas por la Especificación PAS 55: 2008, la norma ISO 55.001 y los requisitos establecidos por la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC), conforme al SGIIE. Este nivel de madurez es entendido como un indicador de excelencia por el Institute of Asset Management (IAM).



El trabajo enmarcado en el proyecto se orienta a:

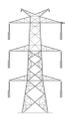
- Mantener y fortalecer los aspectos de la gestión de la empresa que han demostrado ser efectivos.
- Identificar y mejorar puntos susceptibles de optimización, mediante la simplificación de procesos, eliminación de redundancias, y fomento de un mejoramiento continuo y sistemático.
- Adoptar prácticas de gestión de activos reconocidas y validadas internacionalmente.
- Demostrar una gestión de activos efectiva, caracterizada por una visión integrada del ciclo de vida, una gestión eficaz de los riesgos, la toma de decisiones basada en la optimización de costos, riesgo y desempeño, el trabajo colaborativo en un ambiente propicio, y el desarrollo de competencias y capacidades.

De esta manera este proyecto contribuye significativamente al logro de los objetivos organizacionales, fortaleciendo la vigencia corporativa y asegurando la sostenibilidad a largo plazo de la compañía.

Los avances más importantes durante el año que marcaron la excelencia operativa de la empresa fueron los siguientes:

1. ISA ENERGÍA Chile logró alcanzar el Nivel de Madurez 3, lo que representa un crecimiento del 126 % en los últimos tres años, evidenciando una gestión cada vez más estructurada y eficiente.
2. Se llevó a cabo un ejercicio de auditoría interna que permitió evaluar la efectividad del sistema y asegurar el cumplimiento de los requisitos normativos.
3. Se establecieron metas para minimizar fallas de alto impacto en los activos existentes y mejorar la resiliencia de la organización frente a eventos adversos.
4. Se promovió una cultura de excelencia dentro de la organización, alineando los objetivos de gestión de activos con la estrategia general de la empresa y fomentando la colaboración entre los diferentes equipos.
5. La preparación para la certificación de la gestión de activos de ISA ENERGÍA Chile según la norma ISO 55.001:2014, finalizó en 2024 y la certificación se logró en marzo del 2025.

Estos avances reflejan el compromiso permanente de ISA ENERGÍA Chile con la mejora continua en la gestión de activos, alineándose con las mejores prácticas internacionales.



## Otros Proyectos Operacionales del Período

### Programa de Fortalecimiento de Liderazgos

Como parte de la búsqueda de la excelencia y la mejora continua, durante el 2024 se impulsó el desarrollo de liderazgos dentro del equipo de operaciones, además de implementar programas de formación y capacitación que han elevado el nivel de especialización del personal. Este fortalecimiento del equipo humano ha sido un eje clave para generar no solo una mayor capacidad técnica que se anticipe y responda de manera efectiva y eficiente a las necesidades operacionales, sino que también el desarrollo de capacidades organizacionales que prepare a los profesionales de la compañía para los desafíos presentes y futuros que tiene la organización.

### Construcción del Nuevo Centro de Control

Como parte de las acciones para responder a los desafíos que enfrenta el sector eléctrico de modernizar su infraestructura e incorporar nuevas tecnologías con una visión a largo plazo que garantice la continuidad y eficiencia del servicio, en 2024 ISA ENERGÍA Chile inició la construcción de un nuevo centro de control que integra soluciones tecnológicas avanzadas y diseño centrado en los factores humanos.

El nuevo centro de control está sobre la base del existente de asegurar una adecuada supervisión de la red, la detección rápida de anomalías y optimizará la toma de decisiones, proporcionando una visión actualizada y holística de los datos, y



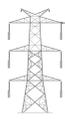
se incorporan las mejoras posibles que están a la vanguardia. Lo anterior, gracias a la incorporación de diferentes herramientas de última tecnología que incluyen la visualización de datos en tiempo real y funciones de análisis avanzado, así como la capacidad de integrar distintos sistemas de gestión de manera simultánea. Además, servirá como espacio de entrenamiento y capacitación y fortalecerá la sostenibilidad de la empresa al incorporar criterios ambientales en su diseño.

Con su entrada en operación en 2025, el nuevo centro de control consolidará a ISA ENERGÍA Chile como un referente en la modernización del sector eléctrico, fortaleciendo la confiabilidad, seguridad y eficiencia en la transmisión de energía en el país.

## Nuevas Oficinas ISA ENERGÍA Chile

Durante el año 2024, se concluyó el proyecto de nuevas oficinas corporativas, denominado “Conectando Espacios, Personas y Acuerdos” (CEPA), iniciado en 2023. Esta iniciativa, crucial para abordar el crecimiento y los desafíos de la empresa implicó una inversión de más de 24.000 horas persona y USD 2 millones, y refleja la adaptabilidad a las nuevas formas de trabajo y el compromiso de la empresa con la modernización, la flexibilidad y el bienestar de sus empleados. Como parte central de su proceso de diseño y construcción, el proyecto contó además con la incorporación de un *software* y sistema de trabajo para prevenir accidentes, que permitió finalizar el proceso con cero accidentes.





## Indicadores y Resultados Operacionales

Durante el 2024, la empresa ha logrado desempeñar sus actividades sin errores operacionales significativos y ha mantenido un récord de cero accidentes, reafirmando su compromiso con la seguridad y la eficacia operativa.

Asimismo, los resultados de Energía No Suministrada (ENS), uno de los principales indicadores de evaluación del desempeño operativo de la empresa, para el período (ENS = 0 MWh), demuestran la continuidad en la efectividad y confiabilidad de las operaciones de la compañía.

Respecto de otros indicadores operacionales se destaca la alta disponibilidad de las instalaciones de transmisión durante el año 2024 en donde la disponibilidad de las líneas de transmisión de 220kV se ubicó en un 98,83% y la disponibilidad de las líneas de transmisión de 500kV fue de un 100%, lo que reafirma el compromiso de ISA energía Chile con la calidad de servicio para los usuarios del sistema de transmisión nacional.



## Mantenimiento

Para asegurar la continuidad y eficiencia operacional de los activos, ISA ENERGÍA Chile mantiene un enfoque riguroso e implementa el modelo basado en la metodología de Mantenimiento Centrado en Confiabilidad (MCC). De esta metodología se define un plan de mantenimiento preventivo que se ejecuta de manera periódica, y una estrategia de mantenimiento, que permita dar una respuesta adecuada a las fallas en los equipos para recuperar su condición.

Consciente del rol que desempeña en el Sistema Eléctrico Nacional, la empresa trabaja día a día en fortalecer su modelo de mantenimiento con los aprendizajes que obtiene de otros países a través de ISA, a partir de un enfoque proactivo, y buscando asegurar la sostenibilidad de su infraestructura y la estabilidad del suministro eléctrico. Dentro de este modelo, la planificación y ejecución de los mantenimientos mayores refuerzan su compromiso con la seguridad, eficiencia y excelencia operacional.

### Principales Proyectos de Mantenimiento del Período

#### Mantenimiento Mayor de las Subestaciones Nueva Cardones y Nueva Maitencillo

En 2024, un hito clave fue la finalización del primer mantenimiento mayor en la Región de Atacama, luego de 6 años de operación de las subestaciones Nueva Cardones 500/220/34.5 kV, Nueva Maitencillo 500/220/34.5 kV y en los paños de línea en las subestaciones Cardones 220 kV y Maitencillo 220 kV, de propiedad de la empresa. Una actividad de alta complejidad logística, que requirió una planificación exhaustiva por parte de la empresa iniciada desde junio del año 2023.

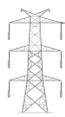
Esta planeación y programación del mantenimiento mayor se desarrolló teniendo en cuenta la importancia de minimizar los riesgos asociados a la intervención, considerando las características

y relevancia de las subestaciones, para ISA y para el país. Como parte de estos desafíos la mantención contempló actividades de línea viva en la subestación Cardones 220 kV (Trabajos con Tensión -TcT- lo que significa que no hubo necesidad de desenergizar las instalaciones), que permitieron asegurar la continuidad del servicio sin impactos para el Sistema Eléctrico Nacional (SEN). Así mismo, la mantención incluyó la ejecución de trabajos simultáneos en los paños de línea en las subestaciones Nueva Cardones y Nueva Maitencillo 500 kV para mitigar las desconexiones de los circuitos 1 y 2 Nueva Cardones-Nueva Maitencillo 500 kV. Todo esto, garantizando la seguridad y cuidando la salud de las personas que lo llevaron a cabo, logrando la completitud de las tareas sin incidentes ni accidentes.

La mantención incluyó una serie de actividades destinadas a buscar asegurar la confiabilidad y el buen funcionamiento de los activos de transmisión de energía y prevenir fallas operativas, lo que es fundamental para la estabilidad y seguridad de la red de transmisión. Estas tareas abarcaron la revisión y mantenimiento preventivo de componentes esenciales de las subestaciones, como transformadores, interruptores y seccionadores, buscando asegurar su operatividad dentro de los estándares requeridos. Asimismo, se ejecutaron pruebas exhaustivas de funcionamiento en los equipos intervenidos, incluyendo verificaciones eléctricas, mecánicas y de seguridad, y en algunos casos, se realizó la modernización de componentes para optimizar el desempeño y extender la vida útil de los activos.

El mantenimiento mayor se ejecutó de acuerdo con una planificación detallada, minimizando la interrupción del servicio, cumpliendo con las normativas vigentes en la industria y llevando un registro exhaustivo de todas las actividades realizadas, incluyendo hallazgos, acciones tomadas y resultados de las pruebas para la evaluación de la condición de los equipos y retroalimentar el estudio de MCC.





El **cumplimiento del plan total de mantenimiento** fue del **99,53 %** y **no hubo energía desatendida** originada por eventos en los activos de la empresa.



Adicional a lo mencionado, de la ejecución de los mantenimientos mayores también se destaca:

- **Sin accidentes registrados:** Se implementaron estrictos protocolos de seguridad, garantizando la integridad del personal y las operaciones, que permitieron culminar el proceso sin incidentes ni accidentes.
- **Capacitación y desarrollo del talento humano:** Se fortalecieron las competencias del personal involucrado en las actividades de mantenimiento, mediante la ejecución del programa de formación y capacitación, que contribuyó a su capacidad para enfrentar estos desafíos.
- **Optimización de recursos:** Se completaron todas las tareas dentro del presupuesto asignado, reflejando una gestión eficiente.

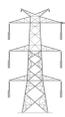
- **Mejora en la confiabilidad de la infraestructura:** La intervención permitió optimizar el desempeño de los activos y reducir el riesgo de fallas operativas.

#### Formación / Habilitación de Jefes de Trabajo

Este proyecto, liderado por el área de Talento Ocupacional y Mantenimiento, logró capacitar y posteriormente habilitar como jefes de trabajo a 20 ingenieros del equipo, designación que se entiende como un rol temporal durante una faena de trabajo en terreno. El trabajo incluyó metodologías teóricas y prácticas, además de diversas pruebas físicas y psicológicas, y se implementó a través de sinergias. En este proceso de habilitación, el promedio de horas de formación por persona fue de 140 horas.

Como resultado de su implementación, los participantes del programa lograron su habilitación para ejercer como jefes de trabajo, tras lo cual están capacitados para liderar ejecución de trabajos programados y solicitudes de intervención o desconexión, lo que permite disminuir riesgos de salud y seguridad, y potenciar la excelencia operacional de los equipos de ISA ENERGÍA Chile.





# Planes de Inversión y Nuevos Proyectos

[CMF 4.3]

ISA ENERGÍA Chile mantiene su compromiso con la sostenibilidad y la solvencia financiera a través de un portafolio de inversiones equilibrado y alineado con la Estrategia ISA 2030.

La empresa busca consolidar su posición en el mercado mediante una operación confiable y eficiente, evaluando alternativas de crecimiento que fortalezcan su presencia en la industria y que generen un impacto positivo en la calidad de vida de las personas y en la transición hacia una matriz energética más limpia.

En el año 2024, ISA ENERGÍA Chile continuó aportando para el avance en la estrategia de la expansión de la transmisión de energía de ISA en Chile, que tenía el objetivo de lograr inversiones en 2024 en una franja entre USD 50 millones y USD 200 millones, para alcanzar la meta de USD 2.400 millones en inversiones en negocios y sectores estratégicos, que a la fecha se viene dando un cumplimiento del 49 % de este valor proyectado al 2030.

Para lograr ese avance, enfocó sus inversiones en expandir y modernizar la infraestructura de transmisión eléctrica, impulsar la descarbonización y fomentar la innovación tecnológica. Además, la empresa contribuyó a que 4 ofertas fueran presentadas para proyectos de expansión en el país, con inversiones entre USD 50 y 250 millones. Estas propuestas, en las que los equipos de la

compañía trabajaron arduamente, desarrollándolas con los más altos estándares de excelencia que caracterizan a ISA, reflejan el compromiso de la empresa con el progreso sostenible y la creación de valor del país.

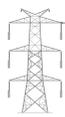
Paralelamente, la empresa mantuvo su compromiso con el crecimiento a largo plazo mediante inversiones estratégicas en la expansión de la red de transmisión. Estas inversiones no solo son esenciales para responder a la creciente demanda energética, sino que también consolidan su rol en el desarrollo sostenible del sector eléctrico.

**Chile** es un **componente clave** dentro de la estrategia global de ISA, con aproximadamente **USD 1.500 millones en activos**. ISA Energía Chile tiene la **meta de triplicar ese valor en el mediano plazo**.

ISA ENERGÍA Chile aporta su experiencia y conocimiento en el proyecto Kimal – Lagunas (KILA), el cual surge del Plan de Expansión del Ministerio de Energía (D.S. N°229 del 2021 y D.S. N°185 del 2019).

Esta obra está a cargo de Interconexiones del Norte S.A., que en virtud del contrato *intercompany*, recibe asesoría y gestión por parte del equipo de ISA ENERGÍA Chile.





## Avances 2024

A pesar del contexto desafiante que enfrenta el sector eléctrico en el país, con importantes retrasos y dificultades en las ampliaciones del sistema interconectado, requeridas por el Coordinador Eléctrico Nacional (CEN), ISA ENERGÍA Chile, implementando medidas de contención, logró completar en 2024 dos proyectos claves de ampliación.

Este compromiso con la completitud de los proyectos, a pesar de los costos financieros y humanos que implicó, demuestran la resiliencia de la empresa y su convicción respecto al rol que desempeña en el desarrollo del país.

### Proyectos Completados en 2024

- 1. P-09:** Instalación de relés de mandos sincronizados en transformadores para las subestaciones de Nueva Cardones, Nueva Maitencillo y Pan de Azúcar, que permiten viabilizar la transmisión de potencia.
- 2. P-12:** Ampliación de la Subestación Nueva Pan de Azúcar, cuya importancia radica en que en ella convergen nuevas instalaciones que posibilitan la transmisión de energía de otros agentes eléctricos que necesita el país.



### Proyecto P-11

Por su parte, el proyecto de Repotenciación de la línea de transmisión Maitencillo – Nueva Maitencillo 2x220kV, que tiene como objetivo contribuir a la ampliación del sistema interconectado para mejorar la capacidad de transmisión de energía eléctrica y asegurar una mayor eficiencia en la red, debió ser postergado a la espera de la resolución de un requerimiento técnico. Ante esta situación, la empresa inició un proceso de reformulación del proyecto, evaluando nuevas estrategias para corregir las deficiencias y asegurar su viabilidad.

## Desafíos 2025

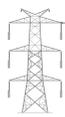
Para el año 2025, ISA ENERGÍA Chile proyecta nuevas ampliaciones del sistema interconectado para responder a la creciente demanda energética. Además, impulsará la innovación mediante tecnologías avanzadas y energías renovables para mejorar la eficiencia de la red, buscando generar alianzas estratégicas que fortalezcan la infraestructura eléctrica y mejoren la interconexión.

## Iniciativas Pro Innovación

La compañía ha continuado con su alineación estratégica con ISA y sus empresas, que refuerza la innovación como un pilar fundamental para abordar los retos y oportunidades del sector eléctrico a nivel nacional y global.

Tras la implementación de las iniciativas que marcaron el período anterior, incluyendo la actualización del Comité de Innovación multidisciplinario y el lanzamiento de iniciativas de innovación abierta, a nivel corporativo y junto al gremio de transmisoras y el Ministerio de Energía, en 2024, la innovación siguió siendo un eje central de la empresa, con énfasis en los retos globales y el impacto ambiental.





## Gestión Financiera

En 2024 ISA ENERGÍA Chile alcanzó resultados financieros positivos, con una utilidad de USD 12,5 millones, superando las metas establecidas para el período. Este desempeño fue impulsado por una gestión eficiente de costos, ahorros operativos y una estrategia de inversión de los recursos financieros líquidos, alineada con la sostenibilidad y el crecimiento del negocio.

En los resultados financieros de la compañía se refleja la gestión de la eficiencia operativa que es práctica permanente de la organización, desde la planeación, seguimiento y control de los recursos financieros.

La gestión financiera también estuvo marcada por un enfoque sólido en la administración de riesgos. Se cumplió con los indicadores de cobertura de deuda establecidos para los bonistas, proyectando un ratio de cobertura de servicio a la deuda de 1,48 veces, lo que refleja una posición financiera estable. Adicionalmente se estructuró exitosamente una operación de cobertura por un monto equivalente a USD 60 millones que permite mitigar los riesgos cambiarios en activos financieros en moneda local. Además, las tasas de interés favorables y una mayor liquidez contribuyeron a mejorar los resultados financieros del año.

Estos hitos reflejan un enfoque financiero proactivo, con énfasis en la eficiencia, la sostenibilidad y el crecimiento continuo de ISA ENERGÍA Chile.



### Encuentro Financiero del Grupo ISA

En agosto, ISA ENERGÍA Chile organizó en Santiago por primera vez el Encuentro Financiero del Grupo ISA, que reunió a los 17 líderes financieros de la organización, pertenecientes a las empresas del grupo, provenientes de 6 países.

En esta oportunidad se trabajaron los desafíos estratégicos de ISA y sus empresas y adicionalmente se contó con una instancia abierta en la que participaron más de 200 invitados del ecosistema financiero en Chile y la región, incluyendo inversionistas, autoridades como el ministro de Hacienda Mario Marcel y actores clave del sector.

El tema central de este encuentro abierto fueron los impactos del cambio climático y la incorporación de este, como factor estratégico en la gestión financiera de los negocios, enfocándose en la inversión en infraestructura y en la necesidad de financiamiento para proyectos de

modernización y adaptación de la red eléctrica ante los nuevos escenarios.

Este encuentro contribuyó a la ampliación de los horizontes en esta temática, así como al posicionamiento de la empresa a nivel nacional y regional.





# Resultados del Período

[GRI 201-1]



## Valor Económico Generado y Distribuido (USD)

	2023	2024
Ingresos operacionales netos	102.214.016	106.528.307
Ingresos procedentes de inversiones financieras	52.058.159	17.553.128
Otros ingresos extraordinarios	267.002	11.817
<b>Valor económico directo generado</b>	<b>154.539.177</b>	<b>124.093.252</b>
Gastos de funcionamiento	12.888.751	10.854.893
Sueldos, prestaciones sociales y beneficios a empleados	10.071.071	9.924.841
Costos financieros con proveedores de capital	55.132.758	49.700.636
Impuestos y contribuciones al gobierno	3.245.881	2.523.834
Inversiones comunitarias	235.057	55.134
<b>Valor económico distribuido</b>	<b>81.573.518</b>	<b>73.059.338</b>
<b>Valor económico retenido</b>	<b>72.965.659</b>	<b>51.033.914</b>
Provisiones, Depreciaciones y Amortizaciones	32.677.405	31.780.202

## Ebitda

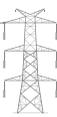
	2022	2023	2024
Porcentaje de crecimiento de ingresos operacionales	9,8 %	8,28 %	4,22 %
Ebitda (USD)	76.626.084	79.279.646	85.686.433
Margen Ebitda	81,17 %	77,56 %	80,44 %



# Talento Organizacional

Equipo ISA ENERGÍA Chile	71
Atracción y Retención del Talento	72
Cultura Organizacional	73
Formación y Desarrollo	75
Diversidad e Inclusión	78
Bienestar Laboral	81
Salud y Seguridad en el Trabajo	85

*isa*  
**ENERGÍA**



# Equipo ISA Energía Chile



## Dotación

[CMF 5.1.1, 5.9] [GRI 2-7, 2-8, 401-1]

A diciembre de 2024, el equipo de ISA ENERGÍA Chile está compuesto por 119 colaboradores. De estos, el 95 % se encuentra bajo contrato indefinido y un 5 % con contrato a plazo fijo, y el total tiene jornada laboral completa.

### Dotación según categoría laboral y sexo

\*Continuación tabla

	Sexo	N	%
<b>Gerentes</b>	Hombres	5	4 %
	Mujeres	0	0 %
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>4 %</b>
<b>Directores</b>	Hombres	6	5 %
	Mujeres	2	2 %
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>7 %</b>
<b>Jefaturas</b>	Hombres	10	8 %
	Mujeres	2	2 %
	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>10 %</b>
<b>Ingenieros</b>	Hombres	42	35 %
	Mujeres	3	2 %
	<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>37 %</b>
<b>Analista / Especialista</b>	Hombres	23	19 %
	Mujeres	19	16 %
	<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>35 %</b>

	Sexo	N	%
<b>Administrativo</b>	Hombres	0	0 %
	Mujeres	1	1 %
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1 %</b>
<b>Auxiliar/ Asistente</b>	Hombres	3	2 %
	Mujeres	1	1 %
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>3 %</b>
<b>Otros profesionales</b>	Hombres	0	0 %
	Mujeres	0	0 %
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>
<b>Otros técnicos</b>	Hombres	0	0 %
	Mujeres	0	0 %
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>
<b>Total</b>	Hombres	<b>91</b>	<b>74,8 %</b>
	Mujeres	<b>28</b>	<b>25,2 %</b>
	<b>Total</b>	<b>119</b>	<b>100 %</b>

## Prácticas de Subcontratación

ISA ENERGÍA Chile no cuenta con una Política de Subcontratación, pero sí con lineamientos, procesos y prácticas definidas. El enfoque que sustenta todas estas es que las empresas aliadas y contratistas son fundamentales para la ejecución exitosa de las operaciones de ISA ENERGÍA Chile, por ello, es esencial su involucramiento en la estrategia y valores corporativos que ISA y sus empresas sostienen. Dentro de estos está el cuidado de la vida, la sostenibilidad, el respeto a los derechos humanos y la ética. Para lograr este objetivo, desde el inicio del proceso de licitación y contratación de las empresas contratistas se establecen bases sólidas y claras, que permiten asegurar transparencia y una evaluación integrada, que conlleva a contar con las mejores empresas del mercado nacional e internacional para los distintos procesos y necesidades de la compañía. Además de un adecuado acompañamiento y seguimiento de los equipos de ISA Energía Chile en la planificación, ejecución y cierre de los contratos en forma correcta, velando por el cumplimiento técnico, normativo, laboral, de calidad, seguridad y salud en el trabajo.

Nota: las categorías laborales requeridas por la norma CMF 461 fueron adaptadas a las categorías laborales de la empresa.



# Atracción y Retención del Talento

[GRI 401-1]

En un sector altamente competitivo para el crecimiento, y exigente en la calidad del servicio, ISA ENERGÍA Chile ha identificado la necesidad de contar con talento especializado para responder a los desafíos del sector energético y garantizar la sostenibilidad del negocio.

La compañía se ha enfocado en atraer y retener a profesionales con capacidades técnicas avanzadas, así como también con un fuerte compromiso con la cultura organizacional y los valores corporativos. Para ello, se ha impulsado una propuesta de valor que equilibra el desarrollo profesional con condiciones laborales que priorizan el bienestar y la seguridad de las personas, fomentando un entorno de trabajo flexible y con oportunidades de crecimiento a mediano y largo plazo.



9,6 %

Tasa de Rotación



9

Nuevas contrataciones



2

Retiros

## Rotación y Crecimiento

Durante 2024, la empresa mantuvo niveles de rotación controlados, reflejo de una estrategia efectiva de retención de talento en un contexto desafiante. El trabajo en capacidades de los colaboradores y la cultura, además del fortalecimiento de la estructura organizacional, ha permitido ampliar las oportunidades de movilidad interna, asegurando la continuidad del conocimiento y la estabilidad y fortalecimiento de los equipos de trabajo<sup>11</sup>.

(11) Para mayor información sobre las nuevas contrataciones y retiros del período ver Anexo capítulo Talento Organizacional.

## Fortalecimiento de la Atracción y Retención del Talento

Para reforzar la atracción y retención de talento, durante el período se implementaron tres iniciativas principales:

- Flexibilización laboral, con modelos de teletrabajo y horarios adaptativos que favorecen el equilibrio entre la vida personal y profesional.
- Mejora de la propuesta de beneficios, con ampliaciones en licencias parentales y apoyo en salud mental.

- Fortalecimiento del liderazgo organizacional, con programas de acompañamiento y formación en habilidades estratégicas.

Además, la empresa ha consolidado su marca empleadora a través de procesos de selección transparentes y competitivos, que destacan el compromiso de la organización con el bienestar y desarrollo de su talento.



# Cultura Organizacional



## Las Personas en el Centro

En ISA ENERGÍA Chile, la cultura organizacional se construye con las personas en el centro, promoviendo espacios de trabajo donde la seguridad, el bienestar y el desarrollo son pilares fundamentales. Durante 2024, se consolidó un enfoque de liderazgo cercano y comprometido con la seguridad psicológica y el equilibrio entre vida personal y laboral, reflejado en iniciativas como la ampliación de beneficios, la implementación de prácticas de salud mental, salud y seguridad en el trabajo y manteniendo un enfoque de trabajo híbrido entre presencial y remoto.

Asimismo, como sello organizacional, la empresa ha apostado por una cultura basada en la confianza y la autonomía, donde cada colaborador comprende su impacto en el negocio y encuentra oportunidades de crecimiento en un ambiente de respeto y colaboración. Estos esfuerzos se traducen en un equipo altamente comprometido, que enfrenta los desafíos con excelencia operacional y un sentido de pertenencia que fortalece la sostenibilidad de la empresa.

## Cultura de Liderazgo

La Cultura de Liderazgo en la empresa se entiende como un ejercicio de servicio hacia los equipos y el propósito de la organización. La conciencia en sí mismo y la capacidad de apoyar a los demás, son valores centrales de esta cultura, que además responde a la necesidad expresada por los colaboradores de contar con líderes que no solo sean idóneos en sus áreas de responsabilidad, sino que también sean accesibles, cercanos y capaces de acompañar a sus equipos en el cumplimiento de los objetivos.

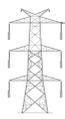
Como parte del compromiso con una Cultura de Liderazgo cercana, transparente y orientada al desarrollo de las personas, ISA ENERGÍA Chile ha fortalecido el liderazgo a través del programa Conectados con la Vida e instancias denominadas Encuentro de Líderes.

En el marco de este fortalecimiento, durante el período 44 líderes participaron activamente en iniciativas diseñadas para fortalecer su rol como referentes en la organización, promoviendo espacios

de conversación y acompañamiento con sus equipos. Además, se impulsaron instancias de formación en habilidades clave, como la gestión del estrés, el manejo de conversaciones difíciles y el fomento de la autonomía.

Por su parte, la implementación de nuevas estructuras organizacionales y la optimización de procesos desarrollados en el marco del Plan de Fortalecimiento Organizacional también exigieron un liderazgo más ágil y adaptativo, garantizando la alineación entre los objetivos estratégicos y el bienestar de los colaboradores.





## Plan de Fortalecimiento Organizacional

En 2024, ISA ENERGÍA Chile consolidó su Plan de Fortalecimiento Organizacional. Este, si bien es un proyecto que involucra a los distintos procesos de la empresa, se apalanca desde un cambio cultural, que impacta y habilita la consecución de los distintos objetivos contenidos en el plan y el crecimiento sostenido de la compañía.

### Ejes del Plan de Fortalecimiento Organizacional



#### Procesos

A través de la implementación del Sistema Integrado de Gestión, que incluye el fortalecimiento y la madurez de los procesos.



#### Personas

Que precisa el fortalecimiento de la estructura, la incorporación de nuevos equipos de trabajo y el mejoramiento de capacidades.



#### Tecnología

Que impulsa la aceleración de los procesos de innovación y transformación digital.



#### Negocio

Que conlleva el fortalecimiento de mecanismos para el crecimiento de la empresa.



Las 24 nuevas posiciones creadas en los últimos períodos, correspondientes al eje de Personas, permitieron potenciar las capacidades operativas de la empresa al orientarse a la incorporación de nuevos conocimientos técnicos, como especialidad en nuevos negocios.

Asimismo, la culminación del proyecto CEPA (Conectando Espacios, Personas y Acuerdos) fue un importante avance en la promoción de la cultura de trabajo ágil, con foco en la colaboración, la autonomía y la innovación<sup>12</sup>.

(12) Para mayor información sobre el proyecto, ver página 62.



# Formación y Desarrollo

ISA ENERGÍA Chile reconoce la formación y el desarrollo como ejes estratégicos para fortalecer las capacidades de sus colaboradores y garantizar la sostenibilidad del negocio. En un entorno en constante evolución, la compañía ha identificado la necesidad de potenciar habilidades técnicas y de liderazgo, asegurando que su talento interno esté preparado para enfrentar los desafíos del sector energético.

Como parte de sus lineamientos, la empresa promueve el crecimiento y la capacitación continua de sus colaboradores, asegurando que cada persona cuente con las herramientas necesarias para su desarrollo profesional y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa.

De esta manera, a través de programas estructurados, planes de desarrollo individual y espacios de aprendizaje, la compañía fomenta una cultura de mejora continua y especialización.

Además, la empresa ha implementado un Modelo de Gestión del Talento que facilita la identificación del potencial y el diseño de planes de capacitación "a medida", sumándose muchas veces, a iniciativas corporativas que permiten una alineación clara de los conocimientos y el negocio.



## Programas de Formación e Inversión

[GRI 401-1, 401-2, 404-1, 404-2]

Con una inversión en formación que abarca desde capacitaciones internas hasta financiamiento de especializaciones y postgrados, ISA ENERGÍA Chile refuerza su compromiso con la mejora continua y el desarrollo del talento, asegurando que cada colaborador cuente con las herramientas necesarias para aportar al crecimiento de la organización.

En 2024, se reforzaron iniciativas orientadas a fortalecer el liderazgo, la innovación y las competencias técnicas, impulsando así el talento interno y preparando a los equipos para los desafíos del sector.

Entre las acciones y programas de formación que contempla la empresa están:

-  • Inducciones con foco en ciberseguridad junto con capacitaciones obligatorias para todos los empleados a través de integro.
-  • Cursos de inglés.
-  • Formación técnica.
-  • Diplomados.
-  • Cofinanciamiento MBA Pontificia Universidad Católica de Chile (PUC), Magíster en Gestión de Activos, Magíster en Finanzas.



- Implementación de LinkedIn Learning.



- Programa de *coaching* para directivos y profesionales con potencial de liderazgo.



- Programa de formación financiera CFO (Chief Financial Officer).

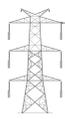


- Programa de financiamiento de maestrías en universidades extranjeras.

## Capacitación en Derechos Humanos

En línea con la Declaratoria de compromiso sobre derechos humanos y como una forma de propiciar su respeto, promoción, cumplimiento e integración en la cultura empresarial, se realizaron trabajos de capacitación y formación para los trabajadores sobre este tema durante 2024.

	2023	2024
N° total personal de seguridad de la empresa	4	4
N° de personal de seguridad que recibió capacitación en DD.HH.	4	4
Porcentaje del personal de seguridad que recibió capacitación en DD.HH.	100 %	100 %



En **2024** se implementaron **10.908 horas de formación** para los equipos de ISA ENERGÍA Chile, con una **media de 91,7 horas por colaborador**, un 48 % más que en 2023. Asimismo, la **inversión total en capacitación alcanzó los USD 405.302**, con una media de USD 3.406 por persona, un 24 % más que en el período anterior<sup>13</sup>.



(13) Para mayor información sobre horas de formación por categoría laboral ver Anexo capítulo Talento Organizacional.

#### Inversión en Formación (USD)

	2023		2024	
Inversión total en formación	317.691		405.302	
Promedio de inversión en formación por FTE ( <i>full time equivalent</i> )	2.739		3.406	
	👤 Mujeres	👤 Hombres	👤 Mujeres	👤 Hombres
Promedio de inversión en formación	52.508	265.183	102.177	303.125
Promedio de inversión por persona	1.750	3.084	3.406	3.405

#### Plan de Desarrollo Individual

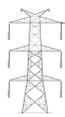
[CMF 404-3]

El Plan de Desarrollo Individual (PDI) es una iniciativa implementada por primera vez el año 2023 como parte de las buenas prácticas de la gestión de activos. A partir de la identificación de brechas de habilidades y competencias de cada colaborador, el plan permite diseñar rutas de aprendizaje personalizadas, a un plazo de uno o dos años, alineadas con las necesidades estratégicas de la empresa, y facilita el acceso a oportunidades de formación que potencian habilidades técnicas, de liderazgo y competencias clave para la gestión del negocio.

Sus avances y resultados se miden anualmente a través del proceso de evaluación de desempeño. Este permite un seguimiento continuo de las brechas identificadas, brindando la oportunidad de ajustar y adaptar los planes de desarrollo, de acuerdo a la retroalimentación periódica y según las necesidades cambiantes de cada individuo y del equipo en su conjunto.

Durante el 2024, un 90 % de los colaboradores de la empresa contaron con un PDI actualizado, y se lograron aumentos significativos en la inversión y en las horas de capacitación. Esta inversión estuvo enfocada en la incorporación de coaching y mentorías como parte del desarrollo profesional con un enfoque en liderazgo y en la diversificación de la oferta de formación.

De esta manera, el Plan de Desarrollo Individual, permite a cada colaborador diseñar su trayectoria de crecimiento según sus necesidades y objetivos profesionales, alineadas a las necesidades de la empresa y contribuye a crear un entorno propicio para el crecimiento profesional y personal de cada miembro del equipo.



## Programa de Gestión y Evaluación de Desempeño

ISA ENERGÍA Chile ha consolidado un Programa de Gestión y Evaluación de Desempeño que permite alinear el crecimiento profesional de sus colaboradores con los objetivos estratégicos de la empresa.

Este se enfoca en 6 capacidades organizacionales, que se miden de acuerdo a la metodología 9BOX de desempeño.

1. **Adaptabilidad:** Respuestas con flexibilidad, agilidad y simplicidad a los desafíos.
2. **Excelencia Operacional:** La empresa asegura que todo se haga con los más altos estándares de calidad, eficiencia, seguridad y servicio.
3. **Trabajo en Red:** Se construyen vínculos de confianza y cooperación, posibilitando el desarrollo de alianzas y relaciones sostenibles.
4. **Transformación Digital:** Evoluciona a través de la apropiación y desarrollo efectivo y seguro de tecnologías digitales.
5. **Innovación y Emprendimiento:** Se desarrolla a través de la experimentación, la valentía y la ambición, nuevas soluciones y modelos de negocio que generan y capturan valor.

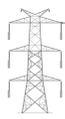
6. **Desarrollo del Talento y Aprendizaje Continuo:** Se atrae el mejor talento, se desarrollan las capacidades correspondientes y se asegura el conocimiento de vanguardia.

El ciclo de gestión del desempeño consta de 4 momentos:



ISA ENERGÍA Chile se encuentra trabajando para habilitar capacidades organizacionales que permitan potenciar una ventaja competitiva de la empresa. Para esto se ha planteado la meta de lograr que un 90 % de sus colaboradores cuenten con un desempeño superior al 2030. En 2024 el 89 % de los colaboradores alcanzó este nivel, lo que representa un aumento de 4 puntos porcentuales con respecto al desempeño alcanzado en 2023 (85 % en desempeño superior).





# Diversidad e Inclusión

[CMF 3.1, 5.1.2, 5.1.3, 5.4.1, 5.4.2, 5.5] [GRI 403-1, 405-1, 405-2, 406-1]

ISA ENERGÍA Chile promueve una cultura organizacional basada en la diversidad, equidad e inclusión, reconociendo que la riqueza de perspectivas y experiencias fortalece el desarrollo de la empresa y su impacto en la sociedad. La compañía trabaja activamente para generar un entorno laboral donde todas las personas sean valoradas, respetadas y tengan igualdad de oportunidades para crecer y desarrollarse.

La diversidad no solo es un compromiso ético para la empresa, sino también un factor clave para la innovación y la sostenibilidad, contribuyendo a un ambiente donde cada colaborador puede aportar su talento en un espacio de confianza y colaboración.

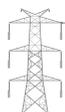
## Políticas y Líneas de Trabajo

La Política de Diversidad e Inclusión declara las decisiones corporativas orientadas a incorporar el enfoque de diversidad e inclusión como principios de la gestión empresarial y del relacionamiento con los diferentes grupos de interés, en sintonía con el propósito de la empresa “Conexiones que inspiran”, para aportar al logro de la estrategia.

### Líneas de Trabajo

- Promover la conformación de equipos diversificados que permitan a la organización avanzar hacia los objetivos estratégicos del 2030, incluyendo la diversidad y la inclusión en los procesos.
- Incorporar la diversidad e inclusión como un generador de valor hacia el accionista, con impacto social y vigencia corporativa por medio de la innovación.
- Desarrollar acciones que permitan sensibilizar y hacer partícipe a toda la organización en este camino.
- Articular alianzas estratégicas con ISA y sus empresas, organizaciones gubernamentales, organizaciones no gubernamentales (ONGs) y actores sociales relevantes.





## Diversidad<sup>14</sup>

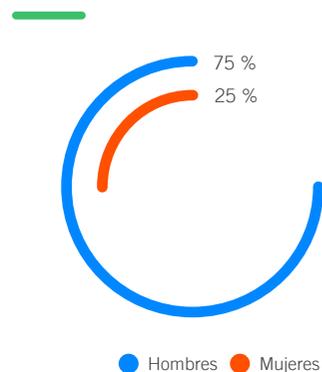
Del total de la organización, un 25,2 % son mujeres.

En relación a la composición por nacionalidad, ISA ENERGÍA Chile cuenta con colaboradores de cinco nacionalidades, siendo las tres principales la chilena (73 %), la venezolana (13 %) y la colombiana (12 %) y en mínimo porcentaje, argentina y española también.

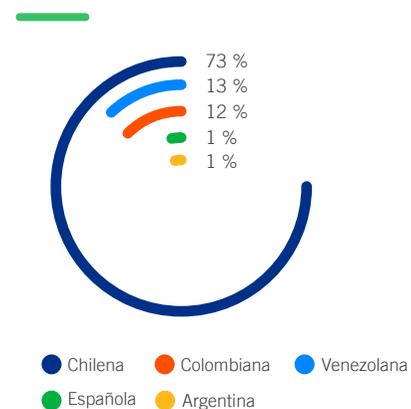
La distribución por edad indica que la compañía cuenta con un perfil más bien joven, con el 46,2 % de sus trabajadores pertenecientes al segmento 31-40 años y el 38,7 %, al de 41-50 años. Por su parte, un 8,4 % son menores de 30 años y sólo un 6,7 %, mayores de 50, no existiendo colaboradores en el rango de 61 años y más.

En la empresa actualmente existe un colaborador con discapacidad.

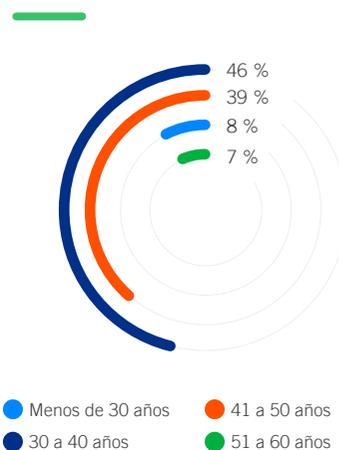
Dotación según sexo



Dotación según nacionalidad



Dotación según edad



(14) Para mayor información sobre la composición de la información según sexo, nacionalidad, edad y antigüedad, ver Anexo capítulo Talento Organizacional.

	2024	
	N	%
<b>Mujeres en cargos directivos en áreas core</b>	2	15,4 %
<b>Mujeres en carreras STEM</b>	12	21 %



## Equidad Salarial

ISA ENERGÍA Chile reafirma su compromiso con la equidad salarial de género, garantizando condiciones justas e igualitarias en todas sus posiciones laborales. La compañía aplica una metodología definida por ISA, en la que cada cargo cuenta con una renta establecida dentro de bandas salariales predefinidas. Esta estructura permite valorar y medir todas las posiciones bajo los mismos criterios, organizándolas en tres niveles: directivos, especialistas y analistas.

En cada proceso de selección, la asignación salarial se determina según esta metodología, asegurando la equidad para todas las personas, sin distinción de género.



## Discriminación y Acoso

La empresa mantiene una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de discriminación y acoso, promoviendo un entorno laboral basado en el respeto, la equidad y la seguridad de sus colaboradores.

La Política de Diversidad e Inclusión incluye protocolos claros para la prevención y sanción del acoso laboral y sexual. Para fortalecer la cultura organizacional en la que todas las personas se sientan valoradas y protegidas, se implementan regularmente capacitaciones en la materia.

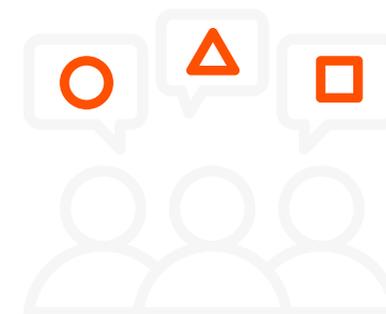
En 2024 se capacitaron un total de 80 colaboradores en temas relacionados con el acoso laboral y sexual, alcanzando al 83 % de la dotación de la empresa. Además, se realizaron al menos 2 sesiones con foco en la Ley Karin, entendiéndose que entró en vigencia ese mismo año. Las capacitaciones tuvieron foco informativo y de aprendizaje sobre los protocolos asociados al cumplimiento de la ley.

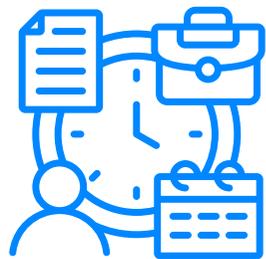
Durante el año no existieron casos de discriminación o acoso laboral y sexual.



## Iniciativas para el Fortalecimiento de la Diversidad y Equidad

Este año se logró la certificación de una de las personas del equipo de Talento Organizacional como gestor de diversidad e inclusión, además de la incorporación de una persona con discapacidad, lo que le permite a la empresa dar cumplimiento al 100 % con la ley en cuanto a esta materia.





# Bienestar Laboral

## Equilibrio Vida Personal y Laboral

[CMF 5.3]

ISA ENERGÍA Chile reconoce la importancia del equilibrio entre la vida personal y laboral como un pilar fundamental para el bienestar de sus colaboradores. Consciente de que el rendimiento excepcional y la satisfacción laboral están directamente vinculados con la salud mental y el bienestar general, la compañía busca generar un entorno que respete la vida personal de sus equipos y les brinde herramientas para fortalecer su productividad y compromiso.

En línea con esta mirada, en 2024, la empresa mantuvo su **Política de Trabajo Flexible** que permite a los colaboradores adaptar sus horarios y modalidades de trabajo, promoviendo así un ambiente que valore tanto el desarrollo profesional como la vida personal. Entre las iniciativas que incluye esta política, y que fueron ajustadas para el 2024, están:



- **Dos días libres**, uno por semestre, para atender trámites o necesidades que requieran mayor planeación.



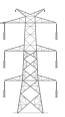
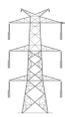
- **Horarios protegidos AM** para todos, de manera que puedan atender necesidades particulares, como dejar hijos en colegio o atender a personas bajo cuidado.



- **Flexibilidad amplia** que finalmente permite administrar el tiempo en función de la autonomía y responsabilidad de cada colaborador, según su respectivo cargo.

Con estas iniciativas ISA ENERGÍA Chile busca desarrollar una cultura que celebre la importancia de la vida fuera del trabajo, fomentando un sentido de comunidad y apoyo, que a su vez fortalezca la lealtad y el compromiso de los colaboradores con la compañía en un entorno laboral saludable.





## Beneficios

[CMF 5.7, 5.8] [GRI 401-2, 401-3]

En línea con los objetivos de fortalecimiento de la cultura y bienestar del talento organizacional, durante el 2024 se desarrolló un importante proyecto de redefinición de los beneficios para los colaboradores de la empresa. De esta manera, al cierre del período, ISA ENERGÍA Chile cuenta con un programa de beneficios agrupados en torno a 4 ejes temáticos:



 <b>Salud</b>	 <b>Bienestar</b>	 <b>Finanzas</b>	 <b>Trabajo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguro complementario de salud.</li> <li>• Vacunación contra la influenza.</li> <li>• Cobertura de licencias en un 100%.</li> <li>• Asistencia psicológica.</li> <li>• Talleres de salud mental.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alimentación saludable en la oficina.</li> <li>• Permiso parental de 5 días extra a los legales.</li> <li>• <i>Gift card</i> de cumpleaños.</li> <li>• Regalo día de la madre y día del padre.</li> <li>• Regalo recién nacido.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reajuste anual de remuneraciones por IPC.</li> <li>• Bono variable.</li> <li>• Bono de vacaciones.</li> <li>• Bono flexible de sala cuna.</li> <li>• Aguinaldos fiestas patrias y navidad.</li> <li>• Crédito ante imprevistos.</li> <li>• Regalo día de las madres y padres.</li> <li>• Programa de cofinanciamiento de estudios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teletrabajo y horarios flexibles.</li> <li>• Asignación monetaria para teletrabajo.</li> <li>• Oficinas <i>cowork</i>.</li> <li>• Compensación de visitas a terreno en fines de semana.</li> <li>• Hasta 3 días interferidos en el año.</li> <li>• Anticipación de la reducción de la jornada laboral.</li> </ul>

Adicionalmente, los ingenieros de operaciones, que trabajan en el Centro de Control, cuentan con 4 beneficios especiales:

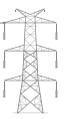
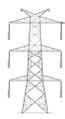
- Traslado para el turno: ida y regreso entre el hogar y el Centro de Control en el radio urbano de Región Metropolitana.
- Servicio de almuerzo.
- Vacaciones en rol 4x4.
- Cuota del Día del Despachador

Estos beneficios están dirigidos a todos los colaboradores y aplican a personas tanto con contrato indefinido cómo a plazo fijo.

### Uso de permiso parental

En 2024, el 100 % de los colaboradores, hombres y mujeres, que utilizaron sus permisos parentales, regresaron al trabajo una vez finalizados estos<sup>15</sup>.

(15) Para mayor información ver Anexo capítulo Talento Organizacional.



## Voluntariado Corporativo



La compañía cuenta con un programa de voluntariado corporativo que busca generar un impacto positivo en las comunidades y aportar al bienestar colectivo de los equipos mediante iniciativas de educación, empleabilidad y medioambiente.

El programa se estructura en tres ámbitos de incidencia:

- **Cuidado del Planeta:** Promoción de acciones orientadas a la protección del medioambiente y la generación de conciencia sobre el impacto ambiental, fomentando prácticas sostenibles dentro y fuera de la organización.
- **Experiencia:** Entrega de conocimientos y talentos de los colaboradores para inspirar y generar oportunidades de desarrollo en las comunidades.
- **Conocimiento y Cultura:** Apoyo a niños y jóvenes en la continuidad de sus estudios y fortalecimiento de emprendimientos a través de mentorías y acompañamiento.



### Alianzas Estratégicas y Actividades 2024

En alianza con United Way se desarrollaron 3 actividades de voluntariado:

#### Programa de Mentorías (15 voluntarios)

Como parte del compromiso con la educación y la empleabilidad, en 2024 la empresa participó por segundo año consecutivo en el Programa de Mentorías. Esta iniciativa, dirigida a estudiantes de tercer medio del Colegio Cardenal José María Caro de la comuna de La Pintana tuvo por objetivo entregarles orientación en temas vocacionales, resolviendo sus dudas y enriqueciendo su visión de futuro. El acompañamiento se desarrolló en reuniones personales de los estudiantes y sus mentores en las oficinas de ISA ENERGÍA Chile, con una periodicidad bimensual, durante 4 meses.

La mentoría ha demostrado un impacto positivo en la continuidad de estudios y la inserción laboral de los jóvenes, consolidando el rol de la empresa en la reducción de brechas educativas. Ejemplo de esto, es el caso de uno de estos alumnos, que durante 2024 entró a realizar su práctica técnico profesional en el área de telecomunicaciones.

#### Construcción de Invernadero y Pintura Mural en Jardín Infantil Manitos Raíz de Libertad, de Polpaico (11 voluntarios)

Junto a Polpaico Soluciones, se realizó una jornada de voluntariado en la localidad de Polpaico, comuna de Tiltil, que consideró dos grandes tareas. La primera fue la creación de un extenso mural que rodea toda el área de juegos del jardín infantil. La segunda correspondió a la construcción de un invernadero y un espacio



de huerto interactivo, donde los niños y niñas podrán explorar y aprender sobre el cultivo de plantas y hortalizas. Este proyecto fue planificado desde el año 2023, por lo que su realización significó un hito importante en esa comunidad escolar y para la empresa.

#### Celebración de Navidad con Jardín Infantil Las Rosas, de Cerro Navia (12 voluntarios)

La iniciativa consistió en la participación de voluntarios de la empresa que dedicaron medio día a la actividad, entregando “un buen momento” para niños y niñas en edad preescolar del jardín infantil.

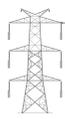
Adicionalmente, se desarrolló una actividad organizada internamente por los equipos de la empresa:

#### Aporte a la Teletón 2024

En línea con su espíritu solidario, la empresa participó nuevamente en la campaña de la Teletón, logrando un aporte colaborativo entre sus trabajadores y la empresa que totalizó \$ 7.630.008. Esta contribución refleja el compromiso de ISA ENERGÍA Chile con la inclusión y el apoyo a causas de alto impacto social.

A través de estas iniciativas, la compañía continuó impulsando un voluntariado corporativo con impacto real, promoviendo la participación activa de sus colaboradores en la construcción de un futuro más sostenible y equitativo, y al mismo tiempo aportando al bienestar personal de los voluntarios y el bienestar colectivo de los equipos de la empresa.





## Encuesta de Clima Organizacional

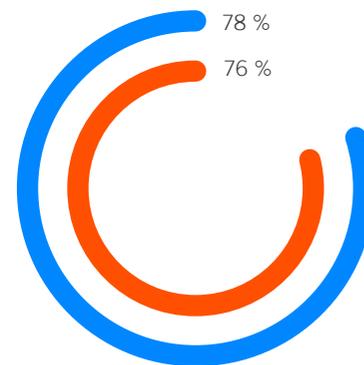
La Encuesta de Clima Organizacional mide 22 factores que inciden en el compromiso y el esfuerzo discrecional del personal, y en el soporte que entrega ISA ENERGÍA Chile para lograr el éxito de sus operaciones. A través de ella, se busca promover la diversidad e inclusión, priorizar el aprendizaje continuo y fomentar el liderazgo para mejorar el desempeño financiero, fidelizar a los clientes, atraer y retener talentos y mejorar el desempeño de los colaboradores.

En 2024 la encuesta alcanzó un 78 % en la percepción de favorabilidad, lo que, si bien son seis puntos porcentuales por debajo del período anterior, continúa reflejando un muy buen desempeño a nivel general y se encuentra por sobre la meta establecida. En 2024 la empresa tuvo un contexto particular de transformación y crecimiento, que impactó la carga laboral en algunas áreas y la percepción de autonomía en la toma de decisiones de los colaboradores. En respuesta, ISA ENERGÍA Chile ha desarrollado instancias de escucha y diseño participativo de planes de acción, enfocados en el fortalecimiento del liderazgo, la optimización de procesos internos y la mejora continua de la comunicación entre los distintos niveles organizacionales.

La encuesta sigue demostrando que los equipos de ISA ENERGÍA Chile mantienen un alto nivel de compromiso y esfuerzo

discrecional, con una clara orientación al cumplimiento de la estrategia de la compañía y su impacto en el desarrollo del país, lo cual desde la compañía y su matriz se reconoce, valora y agradece.

Finalmente, los resultados obtenidos este año son un insumo fundamental para continuar trabajando, con un enfoque de mejora continua, en el fortalecimiento de una cultura organizacional que pone a las personas en el centro y promueve un entorno de trabajo basado en la confianza, el bienestar y la excelencia operacional.



# 78 %

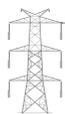
Resultado de clima organizacional

## Mayor a 76 %

(Rango Fortaleza)

Meta 2024





# Salud y Seguridad en el Trabajo

[CMF 5.6] [GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9] [SASB IF-EU-550a.2]

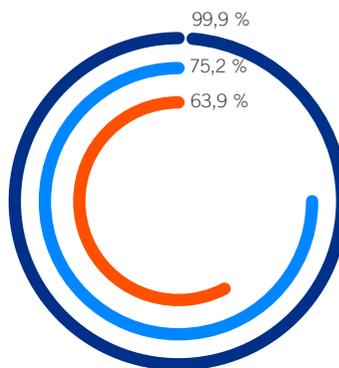


## Modelo de Transformación Cultural en Seguridad

ISA ENERGÍA Chile tiene un compromiso inquebrantable con la salud, seguridad y bienestar de los colaboradores, asegurando que cada persona opere en un entorno seguro y protegido. A través del modelo de Transformación Cultural en Seguridad se busca que la salud y seguridad en el trabajo (SST) se convierta en una parte fundamental de las operaciones cotidianas de la empresa. Lo anterior, con dos objetivos: por una parte, prevenir, detectar y evaluar los riesgos, tanto de los colaboradores directos como de los indirectos; y por otra, desarrollar habilidades de liderazgo que permitan a los líderes abordar temas de SST desde una perspectiva crítica y efectiva.

Como parte de este modelo, desde el año 2022 se implementa el programa Conectados con la Vida, que está diseñado para fortalecer el nivel de madurez de la empresa en Seguridad y Salud, con la meta de llegar a un nivel vanguardista durante el período 2024.

Nivel de Madurez en Seguridad y Salud

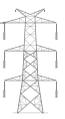
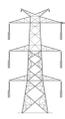


● 2024 ● 2023 ● 2022

Escala de Madurez en Seguridad y Salud ISA

Nivel	Rango
Crítico	00% - 19%
Básico	20% - 39%
Medio	40% - 59%
Avanzado	60% - 79%
Vanguardista	80% - 100%





El camino de mejora continua y los esfuerzos implementados durante el período permitieron alcanzar importantes logros, como son:

- **Cambios en la Política de SST a nivel corporativo de ISA:** que se centran en la adaptación a normativas, el enfoque integral en la prevención, la formación continua, el compromiso con la vida en la organización y la evaluación constante de los resultados para asegurar el cumplimiento de los estándares esperados.
- **Obtención de la Certificación ISO 45001, de Seguridad y Salud en el Trabajo:** hito que respalda la implementación de prácticas de gestión de SST de nivel internacional y representa un paso significativo para cumplir el objetivo de conseguir un entorno de trabajo seguro.
- **Certificación Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** certificación otorgada por la Mutual de Seguridad en la categoría bronce.
- **Evaluación de Factores Riesgos Psicosocial:** se realizó evaluación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO dando como resultado un nivel de riesgo bajo, lo que refleja el compromiso con la salud mental que ha establecido la organización.

A esto se suma un conjunto de iniciativas destacadas entre las que se encuentran el desarrollo de la Semana de la Seguridad, la digitalización de procesos de seguridad, incluyendo la implementación del piloto *software* Woken, que permite un control en terreno en tiempo real, alertas tempranas de desviaciones y cálculo del índice de probabilidad de accidentes diariamente, la realización de capacitaciones en distintas temáticas SST y del programa de Salud Mental. Todas estas iniciativas han permitido la mejora continua en la seguridad y salud ocupacional y reflejan el compromiso de ISA ENERGÍA Chile con ellos.



## Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

La empresa se rige por la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de ISA y sus empresas. Esta establece los lineamientos corporativos orientados a proteger y preservar la seguridad y salud de los trabajadores, proveedores, contratistas y terceros de la organización, en todas sus operaciones. Estos lineamientos proporcionan una conexión directa entre los objetivos estratégicos, las estrategias, planes y actividades diarias de la gestión de salud y seguridad, con la finalidad de facilitar ambientes de trabajo seguros y estilos de vida saludables, fomentando el autocuidado y la aplicación de buenas prácticas de promoción y prevención.

En 2024, se realizó una actualización de esta política, alineándola con las mejores prácticas a nivel internacional, con el objetivo de reforzar los estándares de seguridad y prevención en todas las operaciones a nivel corporativo.

### Modelo de Gestión Participativo

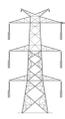
ISA ENERGÍA Chile reconoce la importancia de la participación activa de sus colaboradores en la gestión de seguridad y salud, promoviendo instancias de consulta y comunicación que permitan mejorar continuamente los estándares preventivos de la compañía. Bajo este enfoque, implementa metodologías de gestión descentralizada, conformando mesas de trabajo con equipos multidisciplinarios en 3 temáticas: Gobierno corporativo en SST, Cultura y liderazgo en SST y Salud mental.



Entre las principales instancias de participación con que cuenta la compañía están:

- **Conversatorios:** Espacios de diálogo donde trabajadores y líderes de área analizan temas de seguridad y salud en el trabajo, comparten experiencias y generan ideas de mejora.
- **Reportes Flash:** Informes sobre incidentes internos y externos de la compañía, analizados en reuniones de equipo y comunicados para mantener informada a toda la organización.
- **Paradas por la Vida:** Instancia de reflexión ante eventos graves o significativos que generan conciencia y movilizan hacia el cuidado de la vida.
- **Actividades de SST lideradas por el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Incluyen iniciativas internas como la semana de la seguridad, operativos de salud, campañas, talleres y charlas, o con la participación de expertos externos, como la Mutual de Seguridad u Organismos técnicos de capacitación con el objetivo de potenciar la cultura de seguridad.
- **Comité Paritario:** Espacio de consulta y comunicación donde representantes de la empresa y los trabajadores colaboran en la identificación y mitigación de riesgos, contribuyendo a la mejora del sistema de gestión en seguridad.
- **Mesas de Sinergia:** Una de las instancias de participación y colaboración con empresas del rubro de la transmisión de energía en Chile es la Mesa de SST en el gremio de las trasmisoras, donde se comparten buenas prácticas, experiencias y lecciones





aprendidas, que le permiten a ISA ENERGÍA Chile establecer estándares de seguridad e indicadores de accidentabilidad, buscando la mejora continua y la prevención de accidente en la industria.

- **Caminatas y Liderazgo visible:** Dentro de la cultura preventiva que se ha ido consolidado en la organización está el liderazgo visible mediante el ejercicio constante de las caminatas de seguridad, generando diálogos de confianza, cercanía y retroalimentación de los colaboradores en la operación a los distintos líderes.

### Comunicación de Información Relevante en SST

La empresa ha establecido un sistema de comunicación interna y externa que permite la difusión efectiva de información clave sobre salud y seguridad.

A nivel interno, cuenta con canales diseñados para transmitir la política y directrices relacionadas con la gestión de SST, recolectar información para el control y mejora continua de la gestión preventiva, implementar acciones correctivas y preventivas derivadas de la planificación gerencial y propender por asegurar

una comunicación fluida entre todas las partes interesadas dentro de la organización. Las principales herramientas utilizadas para esto son el correo interno (*e-mail*), *intranet* corporativa, boletines o *newsletter* informativos, *blog* de noticias y paneles informativos.

## Programas de Salud y Seguridad en el Trabajo

### Programa Conectados con la Vida

El programa tiene la finalidad de mejorar las condiciones y el ambiente laboral, promoviendo el bienestar físico, mental y social de las personas al servicio de ISA y sus empresas. Este enfoque, congrega todas las acciones orientadas a prevenir lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, buscando mantener la protección y promoción de la salud. De esta manera, desde sus inicios en 2022, se ha consolidado y ha tomado relevancia como una iniciativa clave para fortalecer la cultura de seguridad, salud y bienestar de la empresa.

La implementación del programa durante 2024 tuvo 4 focos de trabajo: Familia, Fábrica de simulacros, Tecnologías y Salud mental. Como parte del programa de Conectados con la Vida, y en el marco del Modelo Transformación Cultural en Seguridad, durante el período se continuó avanzando en las siguientes medidas:

- Indicadores proactivos para la gestión de SST.
- Liderazgo en seguridad y salud.

### Comité Paritario

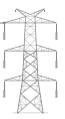
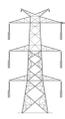
El Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) mantiene un rol activo en la promoción y realización de actividades vinculadas a la salud y bienestar de los trabajadores. Está integrado por 6 representantes electos por los trabajadores y 6 representantes designados por la empresa, y la vigencia de sus actuales miembros corresponde al período 2023-2025.

Las acciones lideradas por el comité durante 2024 estuvieron enfocadas en el desarrollo de las cuatro líneas de acción definidas en su programa de trabajo:

- Investigación de accidentes laborales y enfermedades profesionales.
- Inspecciones y observaciones de seguridad.
- Capacitación y difusión.
- Reconocimiento y motivación.

Estas acciones y el trabajo desarrollado permitieron a la empresa alcanzar la certificación en la categoría bronce de la Mutual de Seguridad.





- Compromisos con la vida.
- Gestión de incidentes de trabajo.
- Caminatas de seguridad

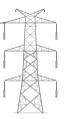
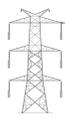
Entre los principales avances del período se cuenta la ampliación en la participación de líderes en las distintas actividades implementadas y la continuidad en la integración de tecnología en los procesos de seguridad.

El hito que refleja las distintas acciones implementadas y avances logrados en el marco del programa y el modelo, así como el trabajo y compromiso de todo el equipo de ISA ENERGÍA Chile por lograrlo, fue la obtención de la certificación ISO 45001. Este hito posiciona a la empresa dentro de un selecto grupo de organizaciones con estándares internacionales en seguridad y salud ocupacional.



### Modelo de Desarrollo de la SST





## Nos Hace Bien - Salud Mental

El programa Nos Hace Bien de Salud Mental es parte del Programa Conectados con la Vida y se establece como una parte integral de la estrategia de bienestar de la organización, enfatizando el enfoque en la salud integradora que considera tanto los aspectos físicos como mentales del bienestar de los empleados.

Con esta mirada, el programa tiene por objetivo construir una cultura organizacional que se traduzca en comportamientos de cuidado de la salud mental, que impacten positivamente los indicadores de seguridad y salud en el trabajo.

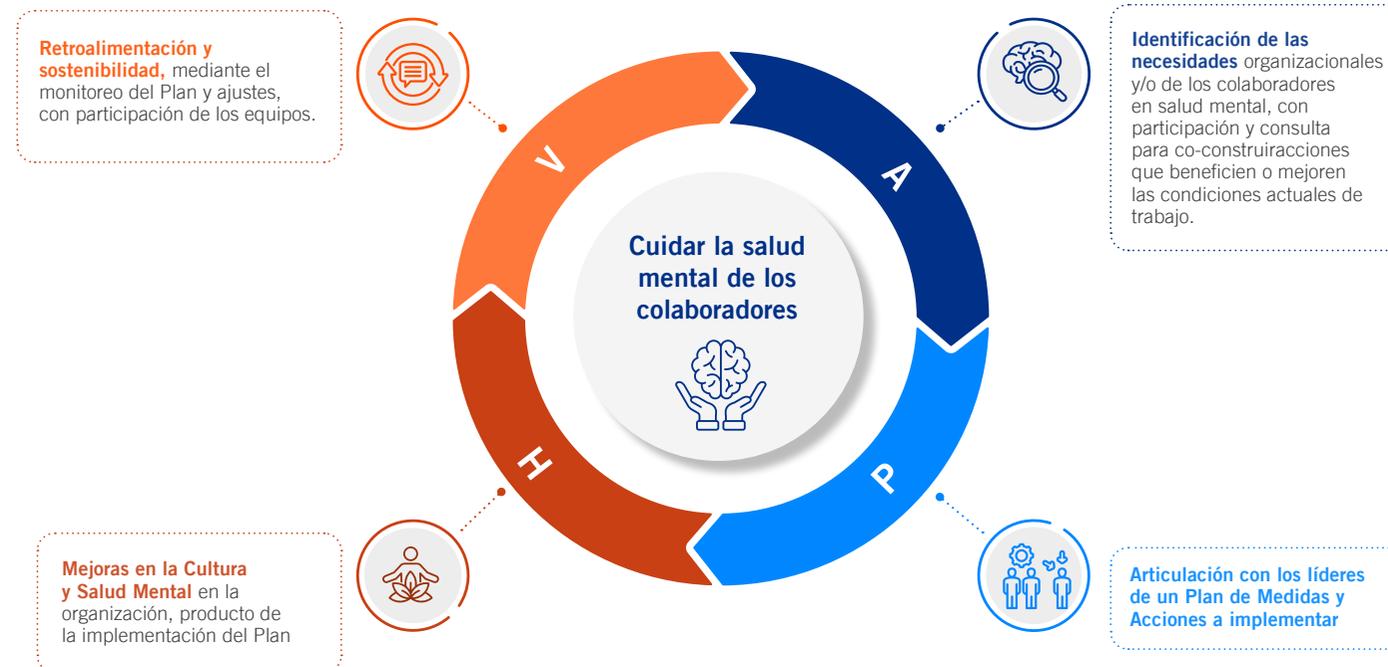
Sus objetivos específicos están enfocados en:

- Establecer políticas y prácticas que generan un marco de acción en salud mental.
- Desarrollar habilidades enfocadas en su cuidado, fomentando la comunicación efectiva y empática con foco en la escucha activa.
- Promover una cultura de autocuidado y bienestar, creando recursos, instancias y programas de apoyo.

El programa contempla un proceso de mejora continua que cuenta con 4 etapas y genera un círculo virtuoso del sistema.

Para la consecución de estos objetivos, el programa cuenta con tres principales líneas de acción:

- **Acompañamiento permanente:** Con un enfoque en proporcionar apoyo constante a los colaboradores en cuestiones de salud mental, incluyendo el seguimiento y acompañamiento a los casos que requieren licencias asociadas a este ámbito de la salud.
- **Educación y capacitación:** El programa abarca una serie de capacitaciones en temas como *mindfulness*, manejo de la ansiedad, estrés y crisis. Estas actividades buscan equipar a los empleados con herramientas para gestionar mejor su salud mental y enfrentar situaciones difíciles.
- **Sensibilización:** Se fomenta una cultura de comprensión y apoyo en torno a la salud mental, reconociendo que es crucial para el bienestar general de los trabajadores. Adicionalmente, se brindan los espacios para que se sientan cómodos al buscar ayuda o compartir sus experiencias.





Durante 2024, el programa se focalizó en la implementación de talleres y sesiones de *mindfulness* y gestión del estrés, que han permitido promover hábitos saludables, detectar tempranamente sintomatologías y mejorar habilidades de relaciones interpersonales.

Actividades 2024	Descripción
Taller de integración	Tiene como objetivo el fortalecimiento y la integración de los equipos para el bienestar laboral. Su impacto se materializa a través del fortalecimiento de los vínculos de confianza y el sentido de pertenencia a la organización.
Declaratoria de salud mental	Marco de acción referente a la salud mental, que tiene como resultado la generación de bienestar integral en los colaboradores.
<i>Storyboard</i> de salud mental	Busca educar en forma lúdica sobre la salud mental, entregando herramientas de identificación de sintomatología asociada a esta dimensión de la salud.
Taller de <i>mindfulness</i>	Su objetivo es entregar herramientas de autocuidado, desarrollando psicoeficiencia en los colaboradores.
Guía de beneficios	Busca orientar sobre los distintos beneficios institucionales existentes, fortaleciendo el sentido de pertenencia de los colaboradores.
Conectados con el deporte	Entendiendo al deporte como facilitador de la salud mental, impacta en el fortalecimiento del trabajo en equipo y la generación de mayores vínculos entre estos.
Talleres de salud mental	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitos y verdades sobre la salud mental.</li> <li>• Herramientas para crear bienestar laboral.</li> <li>• Hábitos saludables en contextos desafiantes.</li> <li>• Escucha activa y fortalecimiento del liderazgo.</li> <li>• Primeros auxilios psicológicos.</li> </ul>
Jornadas de equipo al aire libre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salida del equipo en modalidad <i>team building</i>.</li> <li>• Día de la Familia y celebraciones.</li> </ul>
Información digital	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso asincrónico online de salud mental.</li> <li>• Fichas con información para educación familiar sobre salud mental.</li> </ul>
Instancias de comunicación y vinculación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionarios y sesiones de conversación reflexiva para recoger sugerencias.</li> </ul>
Site de salud mental	Sitio web interno destinado a promover la salud integral de los colaboradores, con noticias, recomendaciones, tips, material de apoyo, talleres, guías, historietas, tarjetas motivacionales y canales de apoyo psicológico.
Asistencia psicológica	La empresa ofrece un valioso servicio de apoyo psicológico y contención emocional por parte de un especialista. Este servicio está disponible para todos los colaboradores sin costo alguno.





## Iniciativas y Actividades

Durante el período se materializaron diferentes iniciativas y actividades, entre las que destacan:

**Semana de la Seguridad:** se celebró por segundo año consecutivo la Semana de la Seguridad, reforzando la visión de seguridad como un concepto integral. La actividad de este año incluyó la participación de contratistas y familias de colaboradores, destacando un enfoque educativo para niños a través de una escuela de tránsito. Durante esta instancia, se enseñaron hábitos de conducción segura y normas viales, promoviendo la conciencia en seguridad desde una edad temprana. Además, se generó un nuevo estándar de conducción, con énfasis en el control de velocidad y prevención de riesgos viales, fortaleciendo el compromiso con la seguridad en todas las áreas de la organización.

**Digitalización y Transformación en SST:** la empresa avanzó en la digitalización de la gestión de seguridad, eliminando progresivamente el uso de papel y optimizando los procesos a través de soluciones tecnológicas. Uno de los hitos clave fue la implementación de un *software* que calcula diariamente el índice de probabilidad de accidentes, permitiendo intervenciones preventivas inmediatas en caso de variaciones en los indicadores de seguridad. Además, se llevó a cabo el piloto de un sistema digital para la gestión de contratistas, que facilita el control y alineación con los estándares de SST de la compañía.

**Capacitación y Formación en SST:** ISA ENERGÍA Chile reforzó sus programas de formación en seguridad y salud en el trabajo, incorporando sesiones especializadas en conducción segura, manejo del estrés y prevención de riesgos en el entorno laboral. Asimismo, la estrategia de Liderazgo Visible continuó fortaleciéndose, con 44 líderes participando activamente en terreno, promoviendo la excelencia operacional en los equipos, en la ejecución de tareas críticas.

**Fábrica de Simulacros:** se realizaron 14 simulacros, destacando la incorporación de simulacros de emergencias psicológicas. Dando continuidad al programa implementado en 2023 que desarrolla simulacros periódicos de emergencias en las distintas instalaciones operadas por ISA ENERGÍA Chile.

**Caminatas de Seguridad:** En 2024 se ejecutaron un total de 158 caminatas de seguridad, lo que permitió fortalecer el liderazgo visible en SST e identificar más oportunidades de mejora.

**Habilitación de Jefes de Trabajo:** Se implementó un programa integral de habilitación para jefes de trabajo. Este programa abarcó formación en riesgos críticos, responsabilidad civil y penal, y exámenes ocupacionales, con el objetivo de acreditar a los nuevos jefes en sus funciones.

## Desempeño del Período en SST

[CMF 5.6]

Desempeño en salud y seguridad operacional

	Meta (Nivel aspiracional)	Resultado 2024
Índice de lesiones registrables (TRIF)	2,22	1,39
Tasa de fatalidad	0	0

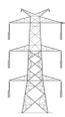


*isa*

**ENERGÍA**

## Desarrollo Proveedores

Modelo de Aprovisionamiento	93
Cadena de Aprovisionamiento	99
Iniciativas Implementadas en el Período	102
Resultados y Desafíos Futuros	105



# Modelo de Aprovisionamiento



En concordancia con la directriz corporativa de gobierno y gestión de la cadena de aprovisionamiento de ISA y sus empresas, en ISA ENERGÍA Chile la gestión de la cadena de aprovisionamiento se realiza bajo criterios éticos, de derechos humanos, laborales, de medio ambiente y de lucha contra la corrupción en todas sus operaciones.

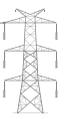
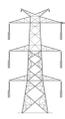
El Modelo de Gestión Estratégica de Proveedores está fundamentado en doce prácticas que dan sostenibilidad al proceso y aseguran el buen desempeño de estos.

Siendo parte de los grupos de interés, las empresas proveedoras son aliadas para el logro de los objetivos estratégicos de ISA ENERGÍA Chile. Estos vínculos se basan en la transparencia, la probidad, el compromiso mutuo y la sostenibilidad. En este sentido, la empresa

propicia una comunicación asertiva y una toma de decisiones conjunta, donde las dificultades se conviertan en oportunidades de mejora a través del trabajo en equipo.

Todo lo anterior, así como la confianza, comunicación y trabajo en red con los equipos de ISA ENERGÍA Chile, permiten generar vínculos de largo plazo gracias a procesos rigurosos, sistemáticos y homologados.



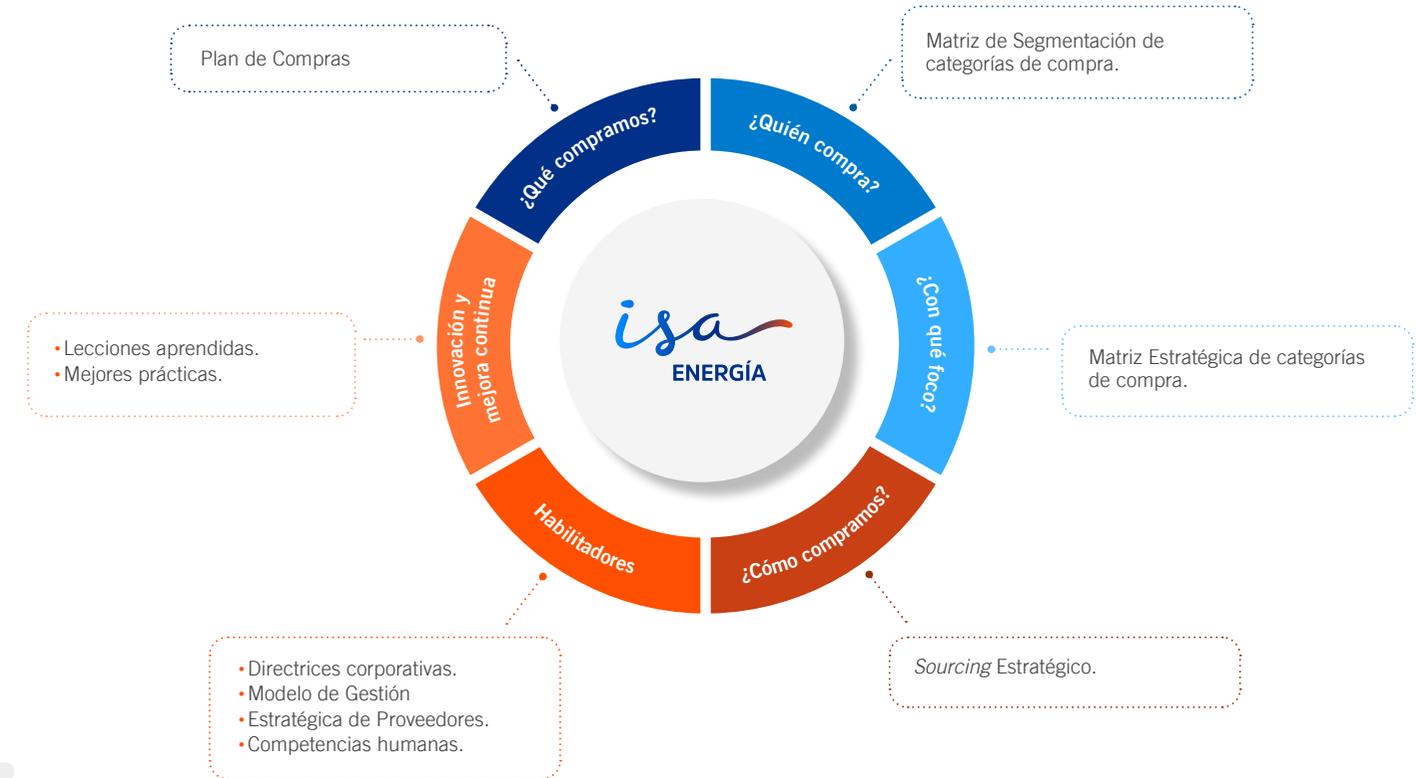


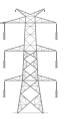
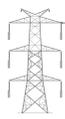
La gestión del aprovisionamiento establece una categorización y segmentación de los bienes y servicios, teniendo en cuenta el ciclo de vida de los activos, la criticidad que represente para la operación y el funcionamiento de la empresa, la complejidad del mercado y los recursos financieros requeridos. Con base en esta segmentación, se aplica la metodología de *sourcing* estratégico, que toma en consideración la optimización entre el costo, el riesgo y el desempeño, con enfoque de ciclo de vida, en la toma de decisiones del aprovisionamiento.

Esta metodología consiste en un proceso secuencial que analiza la demanda de bienes y servicios interna de la empresa, su posición frente al mercado y el poder de negociación de la compañía con relación a sus proveedores y prestadores de servicios. La demanda, se obtiene del análisis del consumo histórico y del plan de compras anual, que tiene un seguimiento trimestral.

La estrategia de aprovisionamiento de ISA y sus empresas, se centra en asegurar la calidad operativa a través de la selección de proveedores que cumplan con estándares de excelencia en seguridad y salud en el trabajo, excelencia técnica, normativa y ambiental; y mediante el acompañamiento de la gestión de brechas, con el fin de minimizar riesgos y potenciar sus atributos.

### Modelo de Aprovisionamiento de ISA ENERGÍA Chile





## Etapas del Modelo de Aprovisionamiento

Cada una de las etapas del Modelo de Aprovisionamiento de ISA ENERGÍA Chile cuenta con lineamientos de gestión específicos, incluyendo definiciones, metodologías, procesos y herramientas:

**1. Plan de Compras.** El plan de compras se construye a partir de la consolidación de las necesidades de todos los procesos de la empresa para el año, considerando los distintos procesos y proyectos de cada uno de estos.

**2. Matriz de Segmentación.** Las compras son segmentadas a partir de un listado homologado de las siguientes tres categorías principales para ISA y sus empresas:



**3. Matriz Estratégica.** Se establece un foco específico de abordaje de las categorías según su profundidad, de acuerdo con las siguientes definiciones:



**4. Sourcing Estratégico.** Se sigue un proceso estratégico de compras, compuesto por los siguientes pasos:

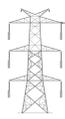


**5. Habilitadores.** Se realizan procesos habilitadores para asegurar el éxito del aprovisionamiento. Estos habilitadores corresponden a las siguientes tres grandes categorías:

- Lineamientos corporativos.
- Competencias humanas.
- Gestión estratégica de proveedores.

**6. Innovación y Mejora Continua.** El modelo se retroalimenta y evoluciona constantemente, incorporando lecciones aprendidas y mejores prácticas.

\*Se consideran proveedores críticos aquellos que suministran bienes/servicios de categorías ubicadas en este cuadrante que representan el mayor nivel de gasto, así como la mayor complejidad del mercado y criticidad para el negocio.



Considerando la experiencia, mejores prácticas y lecciones aprendidas en el pasado y con el objetivo de garantizar una ejecución eficiente de sus operaciones y proyectos, ISA ENERGÍA Chile ha consolidado un modelo de integración con sus proveedores basado en tres pilares fundamentales:

#### Participación Temprana

Incorporación de proveedores desde las primeras fases de diseño, asegurando su alineación con los requerimientos técnicos, sociales y ambientales del proyecto.

#### Coordinación Estratégica

Fortalecimiento de la interacción entre las distintas áreas y proveedores clave, promoviendo soluciones conjuntas y evitando desviaciones entre diseño y ejecución.

#### Optimización y Mitigación de Riesgos

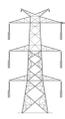
Contratación de proveedores con estándares de calidad y eficiencia alineados con las directrices de ISA, minimizando impactos y garantizando el cumplimiento de los plazos.



La **integración temprana de proveedores** en las **fases de diseño y planificación** ha permitido mejorar la coordinación, **reducir los riesgos y garantizar la continuidad operativa** en las distintas etapas de los proyectos que ejecuta la empresa.

Adicionalmente, como parte del modelo de integración con sus proveedores y su cultura de mejora continua, en la segunda etapa de cada proyecto de *Sourcing* Estratégico, ISA ENERGÍA Chile desarrolla **talleres con los proveedores clave** para la categoría de compra, para con ello **conocer de primera fuente el mercado del bien o servicio**, enfocado en la actualización en materia de mejores prácticas, tecnologías y avances en la industria.

En estos talleres **participan los equipos de las áreas técnicas**, logrando un **relacionamiento temprano con los proveedores y conocimiento de las nuevas propuestas de tecnología y desarrollos** posibles, para incorporar en los procesos de la empresa.



## Código de Conducta para Proveedores

[GRI 407-1]

El Modelo de Aprovisionamiento de ISA ENERGÍA Chile incorpora, en el Código de Conducta para Proveedores, las directrices éticas de ISA, asegurando que los proveedores respeten la normativa laboral, los derechos humanos y los principios de transparencia.

El **Código de Conducta para Proveedores** de ISA y sus empresas define los criterios mínimos no negociables que deben cumplir los proveedores en sus relaciones contractuales con ISA y sus empresas. Este documento refleja el compromiso del grupo con criterios éticos, laborales, de derechos humanos, medioambientales y de lucha contra la corrupción.

El Código de Conducta se complementa con otros lineamientos clave, como la **Guía Anticorrupción y Antisoborno**, el **Código de Buen Gobierno Corporativo** y los **Compromisos con los Grupos de Interés**, promoviendo prácticas sostenibles en toda la cadena de valor.

El conocimiento y aceptación de este código es un requisito previo para la contratación. Mediante este los proveedores se comprometen a:

- Respetar y promover los derechos humanos en todas sus actividades.
- Contribuir a la conservación del entorno natural y gestionar sus impactos ambientales.
- Realizar sus actividades bajo criterios de ética y transparencia.

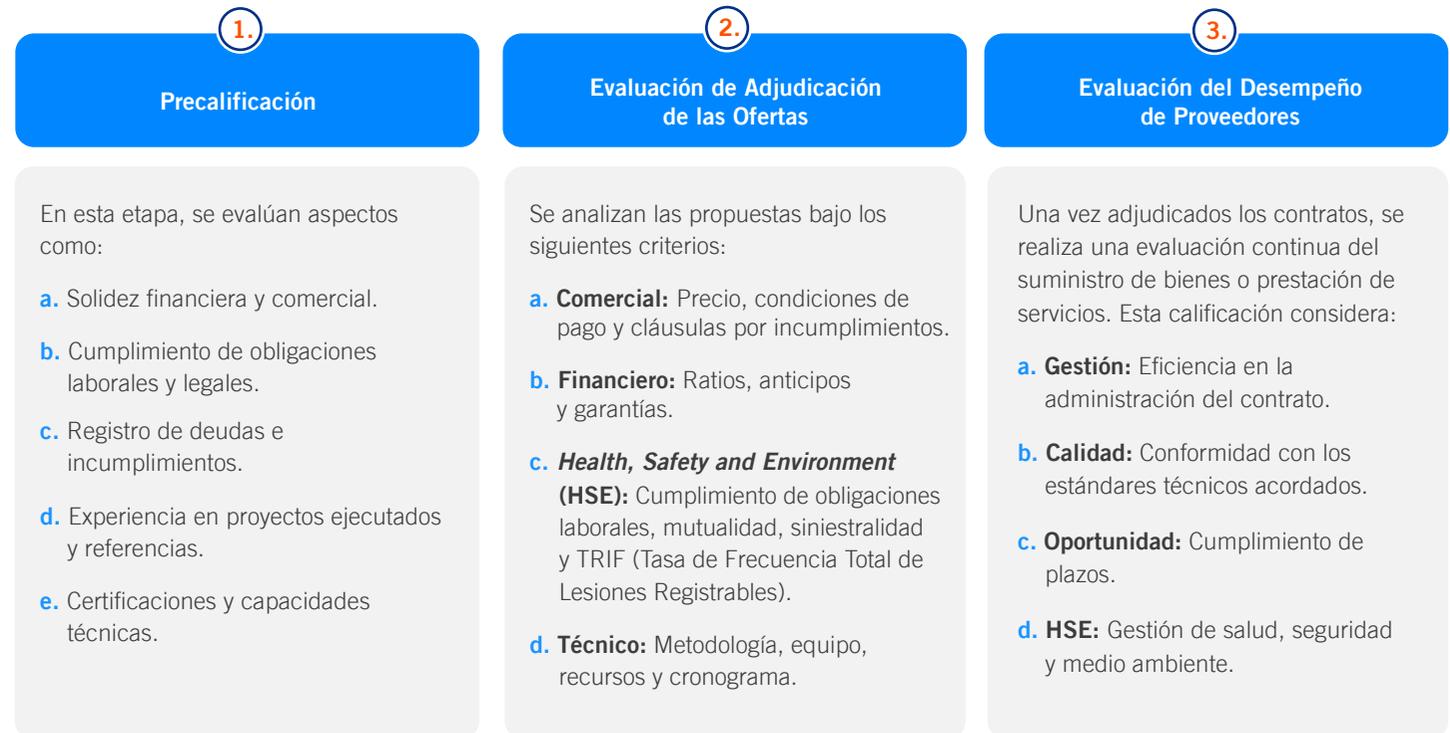
Esta estructura fomenta relaciones de confianza y trabajo colaborativo para la implementación de prácticas sostenibles, alineadas con los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.

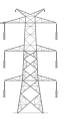
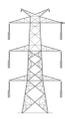
## Evaluación de Proveedores

[CMF 7.2] [GRI 204-1, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2]

La evaluación de proveedores se realiza bajo criterios de seguridad y salud en el trabajo, técnicos, administrativos y económicos, con un monitoreo continuo para asegurar el cumplimiento de los compromisos adquiridos. Este proceso incluye reuniones trimestrales para analizar riesgos y proponer medidas correctivas cuando es necesario.

El proceso de evaluación de proveedores se lleva a cabo en tres etapas principales:





Este sistema de evaluación permite garantizar que los proveedores seleccionados cumplan con las expectativas de calidad y seguridad en todas las etapas del proyecto.

En 2024, se evaluó al 100 % de los proveedores de la empresa. Del total de estos, 25,8 % han sido evaluados incluyendo criterios ambientales y sociales, considerando el tipo de producto o servicio que entregan y los potenciales riesgos asociados a estos. Como resultado de estos procesos, no se detectaron impactos ambientales o sociales negativos significativos.



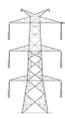
### Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales y sociales

	2023	2024*
Número total de nuevos proveedores	7	31
Nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo con los criterios ambientales	1	8
Porcentaje de nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo con los criterios ambientales	14,3 %	25,8 %
Nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo con los criterios sociales	1	8
Porcentaje de nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo con los criterios sociales	14,3 %	25,8 %

### Cumplimiento de indicador de Evaluación de Proveedores

	2022	2023	2024*
Promedio resultados de evaluación de proveedores evaluados en calidad, oportunidad, HSE, ética y prácticas antifraude	93,2 %	93,5 %	93,8 %
Meta	85 %	85 %	85 %

\*Incluye a proveedores que gestiona ISA ENERGÍA Chile a través de contratos con correlacionadas.



# Cadena de Aprovisionamiento



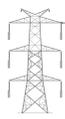
## Características de la Cadena de Aprovisionamiento

ISA ENERGÍA Chile trabaja con una red estratégica de proveedores que desempeña un papel esencial en la ejecución de los proyectos de transmisión eléctrica. Durante el período se gestionaron contratos con proveedores clave, seleccionados bajo criterios de

seguridad en el trabajo, calidad, experiencia, y cumplimiento de estándares regulatorios y ambientales. Esta red incluye tanto actores nacionales como internacionales, promoviendo la diversificación y optimización de costos.

Como parte del **fortalecimiento de su modelo de aprovisionamiento**, con una mirada estratégica de desarrollo conjunto a largo plazo, ISA ENERGÍA Chile, **busca incorporar nuevos proveedores que en lo posible incluyan a aquellos que se encuentran en los lugares en que la empresa tiene incumbencia.**

Las principales categorías de proveedores con que se relaciona la empresa, medidas en gasto total de productos y servicios contratados (en USD millones), son **Servicios para la gestión ambiental y social (41 %)**, **Construcción de subestaciones, servicios asociados y conexiones (29 %)** y **Obras civiles menores de infraestructura (6 %)**.



## Principales Proveedores

[GRI 204-1]

Los principales proveedores de ISA ENERGÍA en Chile son:



Proveedor	RUT	Total de Adquisiciones en 2024 (USD)	Participación sobre el total de adquisiciones
Abengoa Chile S.A.	96.521.440-2	19.929.352,24	41,1 %
Constructora Casbro SpA	76.214.718-1	3.554.555,72	7,3 %
Gestión Ambiental S.A.	78.431.420-0	3.218.810,46	6,6 %
Hitachi Energy Sweden AB High Volta	78.494.290-2	2.686.112,40	5,5 %
Siemens Energy SpA	77.081.402-2	2.495.797,70	5,2 %
Sieyuan Electric Company Limited	91310000607671222U (China)	2.402.805,70	5 %
CAM Chile SpA	96.543.670-7	2.038.023,42	4,2 %
HMV Chile	59.172.470-3	1.810.371,26	3,7 %
Cia. de Ingeniería de sistemas y desarrollos funcionales Ltda.	89.844.800-0	1.491.727,84	3,1 %
Mayer Brown LLP	36-1447220 (EE.UU.)	940.000,00	1,9 %

Nota: Incluye a proveedores que gestiona ISA ENERGÍA Chile a través de contratos con correlacionadas.



## Pago a Proveedores

[CMF 7.1]

En 2024, el 86,8 % de los pagos a proveedores de ISA ENERGÍA Chile correspondieron a proveedores locales.

### Pago a Proveedores Nacionales y Extranjeros\*

	2023	2024
N° total de proveedores	861	963
N° de proveedores nacionales	806	920
N° de proveedores extranjeros	55	43
Proporción de proveedores nacionales	94,8 %	95,5 %
Valor total de pagos a proveedores (USD)	111.842.492,42	85.182.291
Valor de pagos a proveedores nacionales (USD)	106.105.446,93	82.766.119
Valor de pagos a proveedores extranjeros (USD)	5.737.045,49	2.416.173
Proporción de gasto en proveedores nacionales	94,87 %	97,16 %

### Plazo de Pago a Proveedores\*

	Proveedores nacionales	Proveedores extranjeros	Total
N° facturas pagadas en el año	9.663	205	9.868
N° facturas pagadas en un plazo menor a 30 días	9.539	195	9.734
N° facturas pagadas entre 31 y 60 días	36	6	42
N° facturas pagadas en un plazo mayor a 60 días	88	4	92
Monto total de facturas pagadas en el año (CLP)	77.621.034.854	2.240.000.723	79.861.035.577
Monto total de facturas pagadas en un plazo menor a 30 días (CLP)	77.493.800.579	2.229.649.462	79.723.450.041
Monto total de facturas pagadas entre 31 y 60 días (CLP)	99.735.467	7.303.815	107.039.282
Monto total de facturas pagadas en un plazo mayor a 60 días	27.498.808	3.047.446	30.546.254
N° de proveedores al que corresponden las facturas pagadas en un plazo menor a 30 días	916	39	955
N° de proveedores al que corresponden las facturas pagadas entre 31 y 60 días	23	4	27
N° de proveedores al que corresponden las facturas pagadas en un plazo mayor a 60 días	33	4	37



0

Monto Total intereses por mora en pago de facturas (CLP).



0

Número de acuerdos inscritos en el Registro de Acuerdos con Plazo Excepcional de Pago que lleva el Ministerio de Economía.

\* Incluye solo a proveedores de ISA ENERGÍA Chile.



# Iniciativas Implementadas en el Período

## Modelo de Desarrollo de Proveedores con Sostenibilidad

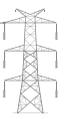
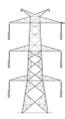
Una importante iniciativa desarrollada a partir de 2024 fue la reformulación del Modelo de Fortalecimiento de Proveedores, mediante el proyecto Modelo de Desarrollo de Proveedores con Sostenibilidad. Este se desarrolló a nivel corporativo, para ISA y sus empresas, a través de la creación de un Centro de Excelencia de Proveedores (COE).

El modelo se orienta especialmente a la gestión de los proveedores de bienes y servicios de la categoría de alto impacto (CAI) -correspondiente a aquellos que suministran bienes y servicios críticos o restrictivos para ISA-, dada su relevancia crítica para la empresa. El modelo tiene como finalidad la generación de valor sostenible y garantizar la continuidad del negocio a través de la creación de un ecosistema de proveedores competitivos para mantener la vigencia corporativa.

### Objetivos del Modelo

- Promover entre los proveedores la incorporación de los elementos claves de la Estrategia 2030 para contribuir a la generación de valor sostenible.
- Contribuir al crecimiento de los negocios actuales, al de los nuevos negocios y a las nuevas geografías de relacionamiento con los proveedores.
- Generar esquemas de relacionamiento acorde con el Modelo de Aprovisionamiento.
- Fomentar la mejora continua a través de la incorporación de herramientas que impulsen la competitividad de los proveedores.





## Evolución del Relacionamiento

El Modelo de Desarrollo de Proveedores con Sostenibilidad busca construir progresivamente relaciones de confianza y colaboración entre la empresa y sus proveedores, para lo cual trabaja con cuatro horizontes de tiempo: inmediato, corto, mediano y largo plazo.



## 12 Prácticas Homologadas

Para lograr esta relación y ecosistema, ISA y sus empresas han definido 12 prácticas homologadas en la Guía Corporativa Gobierno y Gestión de la Cadena de Provisiónamiento N°56.



- **Auditorías previas:** Consta de la verificación del cumplimiento de criterios y variables definidas por ISA y sus empresas, para proveedores nuevos o que presenten cambios significativos en sus procesos constructivos o de gestión. Esta verificación se realiza previo a la constitución de un contrato, de manera de definir su adjudicación.



- **Registro de proveedores:** Permitiendo la precalificación de proveedores más agilizada, este comprende dos tipos de registros. El registro Liviano, en el cual los proveedores suministran información “básica y complementaria”; y el registro Integral, en el cual, además, se solicita información financiera y de experiencia, entre otros, con el fin de contar con los mejores proveedores dando cumplimiento a los principios de contratación pilares de la empresa.



- **Vigilancia de proveedores:** Consta del monitoreo permanente del mercado de proveedores, analizando madurez del mercado, nuevos proveedores y capacidades técnicas de cada uno de ellos. Identifica igualmente los riesgos de los proveedores actuales, con el fin de mitigarlos o proponer acciones de mejora a través de las prácticas definidas por el modelo.



- **Proveedor del proveedor:** Consiste en la verificación de los principales proveedores de los proveedores directamente vinculados al negocio principal de la compañía. Esto permite asegurar la calidad, disponibilidad y cumplimiento de los estándares de los bienes y servicios que suministra el proveedor.



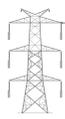
- **Auditorías de ejecución:** Corresponden a la verificación del cumplimiento de las obligaciones contractuales, durante la ejecución de un contrato, a través de la evaluación de los aspectos definidos en el mismo, mitigando de esta manera posibles impactos negativos en la ejecución de la actividad.



- **Planes de mejora:** Conjunto de acciones planeadas por el proveedor, a partir de lo evidenciado en la evaluación de desempeño, que le permitirá realizar un levantamiento y mejora de las brechas detectadas en la ejecución de la actividad.



- **Evaluación de desempeño:** Resultado del análisis detallado de la gestión del proveedor en la ejecución de un contrato específico. Esto identifica las fallas en los



contratos ejecutados, permitiendo de esta manera definir su continuidad en futuras licitaciones de la empresa.



- **Auditorías de sostenibilidad:** Consiste en la aplicación de auditorías basadas en los instrumentos definidos por ISA, enmarcados en los lineamientos de sostenibilidad.



- **Fortalecimiento de proveedores:** Tiene como objetivo fortalecer las relaciones comerciales y promover las mejores prácticas con sus proveedores, con el fin de incrementar la productividad y la competitividad empresarial de ambos.



- **Desarrollo de proveedores:** Buscar contar con nuevos y mejores proveedores para las Categorías de Alto Impacto (CAI), para así lograr mayor competitividad empresarial mediante la aplicación de mecanismos que permitan aumentar las capacidades técnicas y de gestión de los proveedores.



- **Acompañamiento puntual:** Incluye acciones orientadas a proveedores entre los que se identifican debilidades puntuales que requieren de una acción inmediata. Estas acciones se implementan para mejorar el desempeño de los proveedores, y se basan en la identificación

conjunta de causas, entre cliente y proveedor, y en el diseño de un plan de implementación y mejora de las brechas detectadas.



- **Transferencia de buenas prácticas:** Consiste en compartir acciones, prácticas, metodologías y procedimientos que puedan ser de interés de los actores del ecosistema y útiles para la mejora de sus procesos.

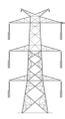
El modelo busca detectar en una primera instancia la situación y brechas de los proveedores de alto impacto en relación a estas prácticas homologadas, para después generar un plan de acompañamiento, que es implementado a través de un tercero especialista. El fortalecimiento de estos proveedores, en un modelo que no sólo exige buenas prácticas, sino que acompaña en el desarrollo de éstas y financia el proceso, permite a la empresa contar con mejores proveedores, y al mismo tiempo impactar positivamente en su cadena de valor y entorno.

Al cierre del período, ISA ENERGÍA Chile alcanzó un avance de 84 % en la implementación de los lineamientos propuestos por el modelo. El trabajo del año estuvo enfocado en la segmentación de los proveedores CAI (Categoría de Alto Impacto), con miras a la generación de alianzas estratégicas con éstos en 2025.

## Otras iniciativas implementadas durante el período

Otras iniciativas y avances desarrollados en 2024 que permitieron a la empresa incorporar tecnología y hacer más eficientes y homologados los procesos del área, contribuyendo a alcanzar los objetivos de la Estrategia ISA 2030, fueron:

- **Mejoramiento y fortalecimiento del ciclo de vida del contrato:** Mediante un trabajo en cinco células incorporando la metodología AGIL se desarrolló un nuevo procedimiento de gestión de contratos, que incluyó: Programa de Capacitación, Repositorios de Bases Técnicas y Red de Expertos, Plataforma de Administración de Contratos, Definición de Roles y Responsabilidades y el Prototipo de Centro de Servicios en Chile; además de la capacitación de los equipos en su implementación.
- **Implementación del Almacén** e incorporación de tecnología SAP en su gestión, que ha permitido mejorar los procesos de administración de productos y repuestos críticos de la empresa.
- **Fortalecimiento del sistema de reclutamiento de proveedores,** mediante la participación en eventos a nivel nacional e internacional, incluyendo la Expo Pesier, en Lima; la Feria Internacional del Sector Energético (FISE), el Encuentro de Proveedores de la Cámara de Comercio Española en Chile y el Programa Territorial Integrado (PTI) Atacama. En estas se contactó a nuevos proveedores con los que se iniciaron posibilidades de



# Resultados y Desafíos Futuros



trabajo conjunto, ampliando la base de oportunidades de la empresa para enfrentar los desafíos futuros en un escenario de alta demanda de proveedores del rubro.

- **Fortalecimiento de la plataforma de licitación.** Ariba, mediante una nueva configuración de tareas, actividades y alertas, que permitirán mejorar el seguimiento y control de los administradores de contratos sobre la ejecución de estos.
- **Evaluación de Proveedores:** Se confeccionó el Manual de Evaluación de Proveedores, disponible para los usuarios de todas las áreas que requieran evaluar el desempeño de un proveedor, implementando los nuevos criterios y subcriterios de evaluación incorporados por ISA y sus filiales.
- **Iniciativas Digitales:** Se implementó un *dashboard* digital de monitoreo, control y gestión de proveedores en conjunto con PAR Servicios, que permitió mejorar los tiempos de reacción de esta empresa, además de llevar un control del estado de los proveedores por categorías de compra.

Los esfuerzos e inversiones implementados durante el año, además de hacer más eficientes los procesos y contribuir a la sostenibilidad del negocio, se reflejaron en los resultados arrojados por el Estudio de Reputación y Materialidad 2024. De acuerdo a estos, tanto la valoración de la relación con ISA ENERGÍA Chile, como la valoración espontánea de la compañía aumentaron significativamente entre los proveedores, con un cambio positivo por sobre la media de los distintos grupos de interés incluidos en el estudio, en ambas dimensiones, y alcanzando la puntuación máxima en valoración de la relación con la empresa<sup>16</sup>.

Por su parte, entre los desafíos futuros, la empresa ha detectado la necesidad de fortalecer los procesos de evaluación y selección de proveedores profundizando en los criterios de sostenibilidad. Esto, al tiempo de generar las condiciones que permitan al ecosistema de proveedores adaptarse y fortalecer sus prácticas, de manera

de continuar contribuyendo al desarrollo de proveedores de menor tamaño, locales y nacionales; y no sólo a aquellos, de mayor tamaño y trayectoria, que pueden contar con los recursos y capacidades ya instaladas para hacerse cargo de los nuevos requerimientos y desafíos.



(16) Para mayor información sobre el Estudio de Materialidad y Reputación 2024, ver Anexos sección Materialidad.

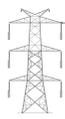


isa

**ENERGÍA**

## Relación con la Sociedad

Enfoque de Gestión Social	107
Modelo de Gestión Social: Conexión Desarrollo	108
Categorías de la Gestión Social de ISA ENERGÍA Chile	111
Principales Iniciativas del Período	112
Inversión y Alcance de la Gestión Social	115
Desafíos Futuros	116



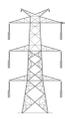
## Enfoque de Gestión Social

ISA y sus empresas, conscientes de los retos ambientales y comprometidas con las distintas realidades sociales, entienden que la sostenibilidad de sus operaciones no solo depende del cumplimiento de altos estándares técnicos, sino también del diálogo, colaboración y apoyo a las comunidades en los territorios donde operan.

En línea con este enfoque, ISA ENERGÍA Chile ha asumido el compromiso de generar valor compartido en las 22 comunas en las que está presente, promoviendo iniciativas que respondan a los desafíos locales y que permitan construir soluciones con alto impacto social y ambiental. Para esto, implementa

programas y proyectos de gestión social basados en la confianza, la transparencia y la participación activa de los distintos actores del territorio, asegurando, que cada conexión, vaya más allá de la infraestructura, convirtiéndose en un vínculo que inspira y transforma realidades.





# Modelo de Gestión Social: Conexión Desarrollo

En un contexto en el que la seguridad energética y el acceso equitativo a la electricidad son fundamentales, la compañía ha consolidado su **Modelo de Gestión Social: Conexión Desarrollo**, alineado con la Estrategia ISA 2030 y con su propósito superior “Conexiones que Inspiran”.

Este modelo busca impulsar una transformación positiva mediante la articulación público-privada y la co-construcción de programas que generen valor sostenible y fomenten el respeto por los derechos humanos.

Más que un concepto, Conexión Desarrollo (C+D) es la manera en que ISA y sus empresas diseñan acciones de alto impacto en los territorios. En ese sentido, Conexión Desarrollo busca fortalecer las capacidades e infraestructura de los ecosistemas comunitarios para generar oportunidades y contribuir al desarrollo, con una visión de largo plazo que haga sostenible las operaciones de la empresa en los territorios y el logro de los objetivos de la Estrategia ISA 2030. A partir de lo anterior, los objetivos de la gestión social de ISA y sus empresas son:

## Objetivos

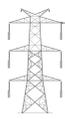
1. Generar valor a la sociedad mediante programas sociales que contribuyan al desarrollo territorial.
2. Generar valor a la compañía a través de programas sociales que fortalezcan su posicionamiento y viabilicen su compromiso con la sostenibilidad.
3. Desarrollar un portafolio de programas sociales de alto impacto alineado con la Estrategia ISA 2030.



## Principios y Criterios de Actuación

El principio rector del Modelo Conexión Desarrollo de ISA es: *“Respetamos y celebramos la diversidad sociocultural de las comunidades e instituciones y las tomamos como oportunidades para co-construcción mejores territorios, en coherencia con nuestro propósito superior”*. Este principio fundamenta, a su vez, la orientación del modelo a generar relaciones de confianza y valor compartido con las comunidades y sus 8 principios de actuación:

- **Comunicación:** Optamos siempre por una comunicación clara, oportuna y de doble vía que responda a la estrategia planteada en cada equipo o proyecto y que entregue respuesta a las expectativas de los grupos de interés y conlleve a mejorar y/o mantener la reputación de ISA y sus empresas.



- **Inclusión y respeto:** Aseguramos la participación y la no discriminación para la construcción colectiva de consensos, y establecemos estrategias de relacionamiento con enfoque diferencial, respetando y promoviendo los derechos humanos.
- **Complementariedad y articulación:** Propiciamos sinergias y articulación entre actores del territorio, aliados y alcances de la gestión social con el fin de generar eficiencias y fortalecer el capital social, e involucramos de manera activa la participación del Estado y otros actores relevantes, sin reemplazar ni sustituir su responsabilidad con las comunidades o la sociedad.
- **Ética y transparencia:** Promovemos siempre actuaciones en el marco de la ley que se alineen con el Código de Ética y Conducta

de ISA, y nos aseguramos de trabajar con los mejores en su campo y desarrollamos los análisis de cumplimiento correspondientes.

- **Diseño para el impacto:** Proponemos acciones y programas, desde el impacto que queremos lograr, el objetivo a alcanzar o el sueño conjunto a materializar, más que desde los recursos disponibles o desde las actividades que pensamos son exitosas.
- **Anticipación y permanencia:** Tenemos visión anticipada y proactiva frente a la construcción de relaciones de confianza con carácter de permanencia en el tiempo.
- **Acción sin daño:** Reflexionamos permanentemente sobre el alcance de nuestra gestión social y nuestra forma de relacionarnos

de manera que nuestras contribuciones transformen positivamente las condiciones de vida de las comunidades de las zonas de influencia.

- **Corresponsabilidad:** Incentivamos el trabajo colaborativo de manera que las comunidades hagan parte fundamental del proceso y sean igualmente responsables del éxito de las iniciativas o proyectos.

## Líneas de Acción

En su orientación al desarrollo y fortalecimiento de los territorios con sostenibilidad, el modelo define 4 líneas de acción, en las que se enmarcan las diferentes acciones de gestión social que implementan ISA y sus empresas.



**1. Educación y Formación:** Proyectos que buscan fortalecer los ecosistemas educativos e implementar acciones de educación no formal para todos los actores de un territorio: Alcaldes, prefectos, familias, niños, jóvenes, adultos mayores, organizaciones comunitarias, etc.



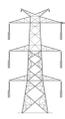
**3. Infraestructura y Acceso a Servicios Públicos:** Aportes al mejoramiento de infraestructura comunitaria y el acceso a servicios públicos como energía, internet y agua.



**2. Emprendimiento y Productividad:** Formación en emprendimiento, fortalecimiento de proyectos productivos, uso de suelo, huertos en línea, viveros comunitarios, encadenamientos productivos, etc.



**4. Proyectos y Operaciones Sostenibles:** Acciones para dar cumplimiento a requisitos de la normativa, asegurar la concertación y gestionar los impactos de la construcción y operación, promoviendo además una convivencia segura con la infraestructura. Incluye programas de información y comunicación, consultas previas, compensación de impactos, temas arqueológicos, etc.



## Etapas de Implementación

Con el fin de materializar los objetivos de Conexión Desarrollo, cada empresa del grupo, entre ellas ISA ENERGÍA Chile, debe construir e implementar su propio plan de gestión basado en 4 etapas clave:



## Actores Clave

El Modelo Conexión Desarrollo se basa en la colaboración de la empresa con diversos actores estratégicos para maximizar su impacto en los territorios. Cada uno de estos grupos juega un papel fundamental en la consolidación del modelo, asegurando que cada proyecto no solo genere infraestructura, sino también sinergias, oportunidades, bienestar y transformación en los territorios.



- **Comunidades:** Integradas por familias, organizaciones comunitarias y grupos étnicos en las zonas de influencia, con quienes se trabaja bajo principios de diálogo, construcción colaborativa y generación de impactos positivos.



- **Estado:** A través de gobiernos locales y nacionales, la empresa contribuye a un entorno de transparencia y gobernanza, promoviendo alianzas para el desarrollo de infraestructura y políticas públicas.



- **Trabajadores:** Como embajadores de la gestión social de ISA, su rol es clave en la conciliación laboral, el reconocimiento de la contribución al desarrollo territorial y el fortalecimiento de la cultura organizacional.



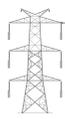
- **Sociedad:** Incluye ONGs, medios de comunicación, grandes empresas, fundaciones y el público en general, con quienes se fomenta el diálogo abierto y la colaboración en iniciativas socioambientales.



- **Aliados y Proveedores:** Empresas y organizaciones que comparten objetivos estratégicos y estándares de sostenibilidad, fortaleciendo la capacidad de impacto del modelo en el territorio.



- **Inversionistas y Clientes:** Actores clave en la sostenibilidad del negocio, cuyo compromiso con el Modelo Conexión Desarrollo asegura la continuidad de la inversión y el reconocimiento de la empresa como un referente en desarrollo social.



# Categorías de la Gestión Social de ISA ENERGÍA Chile

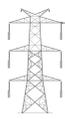
Las iniciativas de la gestión social de ISA ENERGÍA Chile, están estructuradas en dos grandes categorías de acción, que le permiten a la empresa abordar, por una parte, sus obligaciones normativas y, por otra, todas aquellas acciones de generación de valor que van más allá de estos compromisos regulados por ley.

- **Gestión Social Obligatoria:** Está vinculada al cumplimiento de las obligaciones legales de los proyectos y operaciones de la empresa, incluyendo aquellos asociados a los estudios de evaluación ambiental. Comprende los compromisos adquiridos en las resoluciones de calificación ambiental (RCA) y normativas aplicables, y tiene como objetivo mitigar y compensar los impactos identificados durante el proceso, asegurando que los proyectos se desarrollen de manera sostenible y en armonía con las comunidades del entorno.

- **Gestión Social Estratégica:** Se orienta a la creación de valor compartido con las comunidades, abordando brechas y fomentando el desarrollo local a través del Modelo Conexión Desarrollo.

Como empresa de ISA, ISA ENERGÍA Chile, adopta un enfoque de diálogo temprano con las comunidades, que es parte central de su práctica de relacionamiento, independientemente de la categoría a la que pertenezca la iniciativa de gestión social. Este enfoque permite generar proyectos más sostenibles, fortalecer la confianza con los actores locales y minimizar posibles conflictos.





# Principales Iniciativas del Período

## Iniciativas de Gestión Social Obligatoria

La compañía ha desarrollado diversas iniciativas en el marco de su Gestión Social Obligatoria, cumpliendo con compromisos ambientales y normativos adquiridos, y generando un impacto positivo en las comunidades donde opera.

**En La Serena finalizó la remodelación de la Plaza El Romero**, un proyecto de más de 1.000 m<sup>2</sup> desarrollado junto a Fundación Mi Parque y la comunidad local, cumpliendo con la Resolución de Calificación Ambiental (RCA) del proyecto Línea de Transmisión Cardones-Polpaico. **En Freirina, la empresa continúa fortaleciendo la cultura Diaguita**, en virtud del proceso de consulta indígena que mandata el convenio 169 de la OIT y a través de un programa de difusión con la comunidad Chipase Ta Tatara, que este año incluyó cinco talleres de manualidades y una feria demostrativa.

## Impactos y comunicación con las comunidades afectadas

[GRI 413 -2]

Actualmente, las dos líneas de transmisión de la empresa se encuentran en etapa de operación y los impactos sociales y ambientales que afectan el sistema de vida y costumbres de las comunidades cercanas se relacionan con las labores de mantenimiento, niveles de ruido producto de efecto corona, norma lumínica en subestaciones y uso de caminos para el mantenimiento.

En el caso de la Línea de Transmisión Encuentro-Lagunas, ubicada en las regiones de Tarapacá y Antofagasta, los impactos corresponden principalmente a la comunidad indígena de Quillagua, ubicada en la comuna de María Elena.

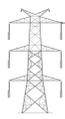
Por su parte, en el caso de la Línea de Transmisión Cardones-Polpaico, ubicada en las regiones de Atacama, Coquimbo, Valparaíso y Metropolitana, son 12 las comunidades locales

afectadas por impactos de carácter paisajístico, así como al medio humano u otras componentes ambientales que fueron afectadas durante la construcción de los proyectos.

Con ambos grupos de comunidades se establecieron compromisos ambientales para la fase de operación, asociados principalmente a los impactos por ruido debido al efecto corona.

Las medidas ejecutadas en 2024, correspondientes tanto a los compromisos ambientales obligatorios como voluntarios de las RCA de los proyectos que opera la compañía, así como sus hitos, avances y resultados, han sido comunicados directamente por el Área Social de ISA ENERGÍA Chile, principalmente mediante reuniones presenciales con las comunidades.





## Iniciativas de Gestión Social Estratégica

En 2024 ISA ENERGÍA Chile implementó diversas acciones en el marco de su gestión social estratégica, enfocadas en la generación de valor compartido y el fortalecimiento de las comunidades.

En la **Región de Atacama**, la empresa forma parte del **Programa Territorial Integrado de Energía (PTI Energía Atacama)**, iniciativa público-privada impulsada por CORFO y la SEREMI de Energía, con el objetivo de fortalecer la cadena de valor de la industria energética a través del desarrollo de proveedores locales, el fortalecimiento del capital humano y la vinculación con el territorio. Como resultado, ISA ENERGÍA Chile asumió por segundo año consecutivo la presidencia de la gobernanza público-privada de esta instancia, liderando congresos, seminarios y jornadas de diálogo, además de instancias de vinculación con proveedores locales, en las que han participado más de 200 pequeñas y medianas empresas (PYMES) del territorio. Adicionalmente, en este rol, la empresa lideró la



coordinación de visitas técnicas con estudiantes para fomentar la formación de los futuros profesionales y técnicos que el sector energía necesita.

También en la región de Atacama, en la comuna de Freirina, ISA ENERGÍA Chile apoyó la creación de la **Mesa de Convergencia por el Desarrollo**, impulsando proyectos comunales en alianza con el sector público y privado.

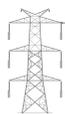
En la **Región de Coquimbo**, la compañía tiene una activa presencia, mediante su participación en distintas instancias. Entre estas se encuentra la **Corporación para el Desarrollo Regional (CIDERE)**, organización a la que pertenece como empresa asociada; la **Mesa de Gobernanza Climática**, convocada por el área de medio ambiente de la Municipalidad de Coquimbo; y la **Mesa Energía Más Mujer**, instancia liderada por el Ministerio de Energía orientada a promover la participación femenina en el rubro. A través de esta iniciativa, ISA ENERGÍA Chile participó en la implementación de una agenda de trabajo y desarrolló actividades para promover la participación de mujeres en la industria, como visitas técnicas a sus instalaciones (subestaciones eléctricas) para conocer las nuevas tecnologías y fortalecer una mayor participación de éstas en el sector.

En el marco del convenio de colaboración mutua entre ISA ENERGÍA Chile y la Universidad Santo Tomás, se desarrolló el **I Congreso de Energía y Minería de la Región de Coquimbo**. Esta instancia contó con el apoyo de CIDERE Coquimbo, el Consejo Regional Minero de Coquimbo (CORMINCO) y la participación de

la SEREMI de Energía y Minería de la región. El encuentro congregó a más de 150 asistentes entre autoridades, académicos y estudiantes, con el propósito de combinar los dos sectores más relevantes de la economía regional: la energía y la minería, permitiendo debatir y conversar sobre los desafíos que tienen ambas industrias, especialmente en relación a la formación y los cambios tecnológicos requeridos para el desarrollo regional y nacional. Asimismo, la empresa impulsó la formación de la **Mesa Público-Privada de Energía Sustentable para la Región de Coquimbo**, una instancia de colaboración con la Universidad Santo Tomás, la SEREMI de Energía, CORFO y CIDERE Coquimbo, para abordar desafíos en eficiencia energética con un foco en los Sistemas de Suministro Rural (SSR). Durante el año, la mesa llevó a cabo dos jornadas de trabajo, estableciendo las bases para la firma de un compromiso entre las partes en 2025 para la coordinación de acciones concretas en la región.

En el ámbito educativo, se implementó el **programa EdúcaTE, en alianza con Fundación Chile**, para fortalecer el Ecosistema de Formación Técnico Profesional (FTP) con foco en el sector energético, mediante la mejora en las capacidades docentes y el empoderamiento de las mujeres en carreras STEM, incentivándolas a participar en el desarrollo productivo regional. Como parte de esta iniciativa, durante 2024, participaron 8 liceos técnicos de la región de Coquimbo con especialidades en electricidad, electrónica y





acuicultura. También participaron 8 empresas regionales, 900 estudiantes de enseñanza media técnico-profesional y 40 directivos y docentes en acciones del proyecto, como capacitaciones y ferias. Por último, se presentaron 8 proyectos innovadores en colaboración con empresas del sector. El programa resultó en que 70,5 % de los estudiantes planea continuar en la especialidad de energía, 81,9 % considera importante la sostenibilidad en el sector energético y 80,9 % afirmó que el proyecto mejoró su aprendizaje.

**En la Región Metropolitana, ISA ENERGÍA Chile ha consolidado su participación en la Corporación para el desarrollo de Tilttil (Pro Tilttil),** apoyando proyectos de infraestructura en sectores prioritarios, como el mejoramiento de la Posta de Salud Rural de Tilttil y la construcción de la Pasarela Peatonal Barros Arana. Este trabajo, en alianza con la Fundación Huella Local y el municipio, le valió a la empresa ser parte del conjunto de empresas en obtener el reconocimiento en la categoría “Alianzas”, Conecta 2024, entregados por Pacto Global Chile.

Desde el año 2023, ISA ENERGÍA Chile participa de la **Mesa de Convergencia por el Desarrollo de Tilttil**, convocada por el municipio local y la fundación Huella Local que busca articular recursos público-privados para el desarrollo de un portafolio de proyectos de inversión en el territorio, entre los que destacan infraestructura comunitaria y de salud, así como mejoramiento de espacios públicos, entre otros.

Adicionalmente, en **Coquimbo, se realizaron charlas de primeros auxilios** y reanimación pulmonar en sectores cercanos a la subestación Nueva Pan de Azúcar, iniciativa que nació como respuesta a solicitudes comunitarias y se alinea con el programa “Conectados con la Vida”.

En el marco del **programa “Conexión Puma: Juguemos el Partido por el Planeta”**, la compañía llevó educación ambiental a estudiantes de Olmué, Tilttil, Freirina y Coquimbo, promoviendo la gestión responsable de residuos a través de experiencias de aprendizaje socioambiental.

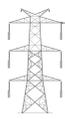
Junto a todo lo anterior, durante el período se implementó también la **ejecución del programa de voluntariado anual<sup>17</sup>** y **la entrega de aportes a la comunidad en actividades** como el Día del Niño, el Día de la Mujer, fiestas locales y situaciones de emergencia.

En paralelo a todas estas iniciativas, ISA ENERGÍA Chile continuó avanzando en la **gestión de externalidades de sus activos**, abordando problemáticas como la gestión de residuos y mantenimiento de caminos.

De esta manera, cada proyecto, programa o iniciativa implementada durante el período contribuyó a reducir brechas de desarrollo en los territorios, buscando contribuir a crear un legado positivo y sostenible en las comunidades donde opera, y promoviendo de esta manera el bienestar social.

(17) Para mayor información sobre estas iniciativas ver Capítulo Talento Organizacional.





# Inversión y Alcance de la Gestión Social

[GRI 413-1]



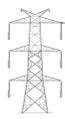
## Presencia Territorial

	2023	2024
N° de municipios, comunidades o comunas en las que tiene presencia la empresa	22	22
N° de municipios, comunidades o comunas en los que se realizó proyectos sociales durante el período	8	8
N° de municipios, comunidades o comunas que son considerados críticos	8	8
N° de municipios, comunidades o comunas que son considerados críticos en los que se realizó proyectos sociales durante el año	8	8

## Inversión Social

	Línea de Acción C+D	Monto invertido (CLP)	Personas Beneficiadas
Programa de Áreas Verdes en El Romero	Operaciones sostenibles	\$ 62.115.344	3.974
Programa de Fortalecimiento Cultural Diaguita	Operaciones sostenibles	\$ 4.479.438	105
Corporación Pro Tilttil	Emprendimiento y productividad	\$ 10.000.000	19.312
Mesa De Convergencia por el Desarrollo de Freirina	Acceso a infraestructura	\$ 8.000.000	7.041
Programa EdúcaTE	Educación y/o formación	\$ 10.000.000	600
Semillero ISA – Santo Tomás	Educación y/o formación	\$ 0	150
Programa “Conexión Puma”	Educación y/o formación	*	306
Charlas de primeros auxilios y reanimación pulmonar	Educación y/o formación	\$ 681.025	21
<b>Total</b>		<b>\$ 95.275.807</b>	<b>31.509</b>

\* La inversión asociada a las iniciativas de educación y formación implementadas en el marco del programa Conexión Puma, reportada en el capítulo Protección del Medioambiente.



## Desafíos Futuros

ISA ENERGÍA Chile enfrenta el desafío de seguir desarrollando programas sociales de alto impacto, alineados con la Estrategia ISA 2030 y en estrecha colaboración con las comunidades.

Para esto, una de las líneas de acción continuará siendo el cumplimiento de las obligaciones legales, impulsando acuerdos que permitan la ejecución de iniciativas sostenibles y con valor compartido.

Asimismo, la compañía trabajará en dar continuidad y reforzar progresivamente el Modelo de Gestión Social Conexión Desarrollo, asegurando su implementación en todos los territorios donde opera, con especial foco en la integración de metodologías de evaluación que permitan medir el impacto de los programas sociales en las comunidades y la empresa.

Por último, un desafío transversal y permanente, que reconoce ISA ENERGÍA Chile, es el fortalecimiento de los espacios de diálogo y escucha activa en las zonas donde tiene operación, lo que representa también una oportunidad para fortalecer una convivencia sostenible, reforzando la relación entre la empresa y su entorno.

De esta manera, la compañía seguirá evolucionando en la implementación de su enfoque de gestión social en línea con el modelo Conexión Desarrollo, generando intervenciones que impulsen dinámicas sostenibles y de largo plazo, y creando valor compartido tanto para la sociedad como para la organización.



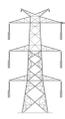
A large image of a puma is the background for the left side of the page. Two large white circles are cut out from the image, one in the upper left and one in the lower left. The puma's body is in the upper circle, and its head is in the lower circle. The puma is looking towards the right.

*isa*

**ENERGÍA**

## Protección del Medioambiente

Compromiso con el Medioambiente	118
Modelo de Gestión Ambiental y Predial	120
Gestión de los Pilares Ambientales Estratégicos	123
Conexión Puma	133



# Compromiso con el Medio Ambiente



## Visión y Enfoque

Para ISA ENERGÍA Chile, el medioambiente es considerado de forma integral en sus operaciones por lo que su protección y gestión responsable son pilares fundamentales en su estrategia. La empresa asume el desafío de gestionar la adaptación al cambio climático, contribuir a fortalecer la resiliencia de la industria y los territorios e implementar mecanismos para alcanzar un impacto neto positivo en la biodiversidad y la deforestación neta cero. En este marco, la compañía reafirma su compromiso con la restauración y conservación de los ecosistemas y la biodiversidad para la presente y futuras generaciones.

Esta declaración se enmarca dentro de los objetivos de la Estrategia ISA 2030, alineándose con las metas globales de protección ambiental y tomando medidas urgentes para prevenir la pérdida de diversidad biológica.

## Política Ambiental

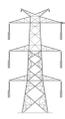
[GRI 101-1]

ISA ENERGÍA Chile se adhiere a la Política Ambiental de ISA y sus empresas, la cual establece los principios orientadores de la gestión ambiental para asegurar que los procesos y operaciones estén alineados con el desarrollo sostenible.

En términos de cumplimiento normativo, la compañía mantiene como meta de gestión la adhesión a la normativa vigente y a los acuerdos suscritos tanto a nivel nacional como corporativo. En el caso de los proyectos en operación, la empresa está orientada y comprometida con el cumplimiento de la Resolución de Calificación Ambiental del Proyecto Cardones-Polpaico (RCA N° 1608/2015) y el Proyecto Encuentro Lagunas (RCA N° 0240/2016).

Para garantizar el cumplimiento de estos compromisos, ISA ENERGÍA Chile realiza un seguimiento riguroso de sus obligaciones ambientales, reportando anualmente sus avances a la Superintendencia del Medio Ambiente (SMA) y asegurando una gestión alineada con las mejores prácticas del sector.





## Estrategia Ambiental

La Estrategia Ambiental de la empresa consolida un enfoque integral para la gestión ambiental y se articula a través del Plan Estratégico de Gestión de Activos (PEGA), el cual estructura objetivos y planes de acción concretos. Sus pilares son tres: Biodiversidad, Cambio Climático y Ecoeficiencia.

### Pilares de la Estrategia Ambiental



Gestión de impactos potenciales sobre la biodiversidad en todo el ciclo de vida de los activos.



Trascender los resultados y hacerse cargo de los impactos.



Práctica consolidada de medición, reducción y compensación de Gases de Efecto Invernadero (GEI) producidos por la operación de los negocios.

La Estrategia Ambiental cuenta con cuatro lineamientos estratégicos que garantizan la sostenibilidad de las operaciones y la integración armónica con los territorios donde la organización opera.

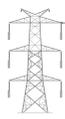
**1. Creación de activos sostenibles:** La compañía desarrolla y gestiona sus activos bajo una planificación estratégica que prioriza la sostenibilidad. Esto incluye la realización temprana de estudios ambientales y territoriales que aseguren calidad en términos de costo, riesgo y desempeño, además de la implementación de una gestión integrada de los territorios. Asimismo, se ocupa de garantizar el cumplimiento riguroso de la normativa vigente en materia de salud, seguridad y medioambiente.

**2. Desarrollo de una cultura organizacional basada en la ecoeficiencia:** ISA ENERGÍA Chile promueve una cultura

organizacional comprometida con la eficiencia energética y la reducción del impacto ambiental. Para ello, establece la ecoeficiencia como un principio clave en la gestión de activos, impulsa la reducción y gestión responsable de residuos y trabaja en la disminución de la huella de carbono en todas sus operaciones.

**3. Sostenibilidad en la operación y mantenimiento de los activos:** La empresa implementa un enfoque de seguimiento y verificación ambiental continuo que busca garantizar la sostenibilidad en la operación y mantenimiento de sus activos. Además, gestiona los riesgos ambientales y prediales en todo el ciclo de vida de los activos.

**4. Reducción de los riesgos ambientales y prediales:** ISA ENERGÍA Chile impulsa el desarrollo de mecanismos de adaptación y resiliencia al cambio climático con el objetivo de minimizar los riesgos de origen climático que impacten su infraestructura y comunidades aledañas. Asimismo, amplía su conocimiento territorial mediante la aplicación e implementación de herramientas geotecnológicas avanzadas, lo que fortalece la toma de decisiones acertadas y mejora los procesos de control y seguimiento de los impactos ambientales.



# Modelo de Gestión Ambiental y Predial

[GRI 2-24, 2-25]

## Definiciones y Objetivos

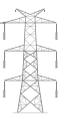
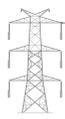
El modelo de gestión ambiental y predial de ISA ENERGÍA Chile se desarrolla en alineación con el Plan de Negocios, integrando una visión transversal a lo largo del ciclo de vida de los activos. Este enfoque permite consolidar una planificación a largo plazo que contribuye al propósito superior de la compañía de lograr **Conexiones que Inspiran**.

La **gestión ambiental** tiene como objetivo garantizar un manejo responsable del entorno, promoviendo alternativas de adaptabilidad y resiliencia frente a los nuevos desafíos, con el fin de impulsar un desarrollo económico sostenible.

Por su parte, la **gestión predial** se orienta al análisis y evaluación multiescalar del territorio, facilitando tanto la operación de los activos existentes como la viabilidad de futuros proyectos. Para ello, se apoya en herramientas geotecnológicas que optimizan la toma de decisiones y permiten una mejor integración de las infraestructuras en su entorno.

Como parte del **ciclo estratégico de los activos**, la compañía impulsa el **desarrollo de proyectos ambiental y territorialmente sostenibles, resilientes al cambio climático y con un enfoque en economía circular**, asegurando su viabilidad a largo plazo y su **alineación con las mejores prácticas de sostenibilidad**.





## Sistemas de Monitoreo y Evaluación

### Gestión Predial e Inteligencia Territorial

La gestión predial es un proceso estratégico y transversal en todas las etapas del ciclo de vida de los activos de ISA ENERGÍA Chile. Desde la fase inicial de planificación y preparación de ofertas, se encarga de obtener información territorial relevante sobre restricciones prediales que puedan afectar el desarrollo de un proyecto por medio de:

1. Identificación temprana de propiedades y propietarios en los cuales se ubicará el proyecto
2. Ejecución de un catastro predial
3. Determinación de riesgos prediales
4. Mapeo de áreas homogéneas por valor de suelo, y
5. Estimación del costo de adquisición de servidumbres para considerarlo en el *Total Expenditure* (TOTEX: CAPEX+OPEX+Risk) general de la oferta.

Por su parte, durante la ejecución de los proyectos, la gestión predial se centra en la obtención de concesiones

y servidumbres eléctricas definitivas. Y según sea el caso, aplica estrategias de negociación voluntaria con propiedades de interés para el proyecto. Asimismo, establece un relacionamiento directo con los propietarios y lidera la tramitación de permisos ante las autoridades competentes para asegurar el ingreso a los predios de manera segura y en conformidad con la normativa vigente.

El enfoque de la gestión predial, es también incorporar plataformas y herramientas de **inteligencia territorial**, que le permitan optimizar sus procesos y contribuir a la transformación digital de la compañía, mediante la creación de aplicativos que logren capturar información en terreno en tiempo real, que permita un conocimiento adecuado de los procesos que se desarrollan en campo. A través de esta perspectiva, ISA ENERGÍA Chile busca impulsar un desarrollo territorial sostenible e innovador, optimizando la planificación y ejecución de sus proyectos.

### Sistema de Análisis de Información Territorial (SAIT)

Como parte de su estrategia de inteligencia territorial, la empresa ha implementado el Sistema de Análisis de Información Territorial una plataforma web interactiva diseñada para la visualización, consulta y análisis de datos geoespaciales. Esta plataforma opera directamente en la “nube”, lo que permite su acceso

desde cualquier dispositivo con conexión a internet, facilitando la colaboración y el intercambio de información en tiempo real.

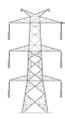
El SAIT centraliza y estandariza la información geoespacial relacionada con los proyectos y activos de la compañía, utilizando una infraestructura de bases de datos espaciales que cumplen con las normativas ISO 19.110. Estas bases permiten describir objetos geográficos con atributos específicos, ubicación y topología, optimizando la interpretación de la información.

Entre sus principales funcionalidades, esta herramienta permite:

- Estandarizar la información geoespacial, facilitando su intercambio entre equipos.
- Realizar análisis territoriales integrales, mejorando la toma de decisiones.
- Proporcionar documentación y soporte continuo, asegurando un uso eficiente de la plataforma.

El SAIT representa una solución avanzada para la gestión de datos geoespaciales en ISA ENERGÍA Chile, promoviendo una mayor eficiencia operativa y mejorando la planificación estratégica de los proyectos desde la génesis de los proyectos hasta su entrada en operación. Su implementación refuerza el compromiso de la compañía con la innovación y la sostenibilidad en la gestión del territorio.





## Evaluación, Prevención y Mitigación del Impacto Ambiental

[GRI 101-2]

ISA ENERGÍA Chile se rige por la normativa ambiental aplicable y las directrices que ha establecido el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA) del Servicio de Evaluación Ambiental (SEA), cuya función es evaluar y prever los impactos ambientales que pueden generar los proyectos y actividades desarrollados en el país. Las metodologías para la evaluación de impactos se enmarcan en las guías publicadas por el SEA, que son constantemente actualizadas.

De acuerdo a la normativa, todo proyecto o actividad susceptible de causar impacto ambiental, incluidas sus modificaciones, debe ser evaluado previamente mediante la presentación de una Declaración de Impacto Ambiental (DIA) o un Estudio de Impacto Ambiental (EIA), dependiendo de la magnitud del mismo.

La compañía gestiona sus impactos ambientales con un enfoque preventivo, asegurando la atención oportuna de contingencias que puedan afectar los recursos naturales, los ecosistemas y las comunidades. Como parte de este, identifica y valora los riesgos ambientales asociados a sus actividades, implementando las medidas necesarias para su minimización y control.

Adicionalmente, para todos aquellos casos en que las medidas preventivas no son suficientes, la compañía adopta un enfoque integral de mitigación ambiental. Ambos enfoques se integran en una gestión de cinco pasos, que incluye:

- **Evitar:** los proyectos y actividades se diseñan con la priorización de minimizar la intervención en el territorio; así mismo, se capacita a los trabajadores sobre la protección del medio ambiente y la biodiversidad.

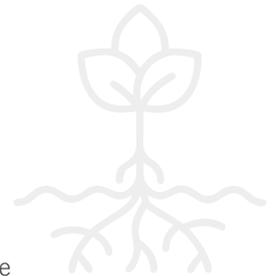
- **Reducir:** se consideran acciones, en todos los niveles, para reducir los efectos de las actividades de la empresa, así como medidas de mitigación de impactos sobre la biodiversidad con un enfoque integral, por ejemplo, con las obras de control de erosión para los caminos.

- **Regenerar:** se realizan acciones tendientes a favorecer e impulsar la recuperación natural de los ecosistemas intervenidos, por ello se prioriza el enriquecimiento de áreas con especies nativas provenientes de la producción desde semillas locales de más de 70.000 plantas (árboles, arbustos, suculentas y herbáceas).

- **Restaurar:** se llevan a cabo acciones para recuperar sectores intervenidos y/o degradados bajo las líneas de transmisión de la compañía, priorizando el replante con especies propias de la zona y en categoría de amenaza para mantener la biodiversidad local.

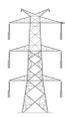
- **Transformar:** las iniciativas buscan favorecer procesos de cambio en los territorios. Las reforestaciones derivadas de la intervención de vegetación nativa permiten recuperar espacios abiertos y afectados, promoviendo su restauración natural, transformando de esta manera los territorios naturales.

El compromiso de la empresa con la protección ambiental también se refleja en sus estrategias de educación, comunicación y participación, orientadas a fortalecer el relacionamiento con las comunidades y garantizar una convivencia armónica con la infraestructura y el entorno. Adicionalmente, la compañía promueve el cumplimiento de estos principios entre sus proveedores y contratistas a lo largo de las etapas del ciclo de vida de sus activos, asegurando la aplicación de las mejores prácticas medioambientales en todas sus operaciones y alianzas estratégicas.



### Jerarquía de Mitigación de Impactos

Los proyectos que ingresan al SEIA como Estudios de Impacto Ambiental (EIA) deben presentar las medidas de mitigación, reparación o compensación apropiadas para hacerse cargo de los efectos, características o circunstancias establecidos en el artículo 11 de la Ley N°19.300 (Ley Base del Medioambiente), de acuerdo a las jerarquías de mitigación que tienen como fin evitar y minimizar los impactos y definir el portafolio de compensaciones.



# Gestión de los Pilares Ambientales Estratégicos

## Biodiversidad

[GRI 304-1, 304-2, 304-3, 304-4]

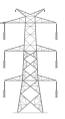
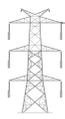
Como requisito de sus operaciones, la empresa se ocupa de garantizar que toda intervención vegetal cuente con el Permiso de Corta emitido por la Corporación Nacional Forestal (CONAF), en cumplimiento con la normativa vigente (DL 701, Ley N° 20.283 y Ley N° 19.300). Asimismo, para los proyectos en operación, la compañía tiene como objetivo el cumplimiento de las resoluciones de calificación ambiental de Cardones-Polpaico y Encuentro-Lagunas.

En línea con este compromiso, la compañía trabaja en la optimización de proyectos mediante:

- **Incorporación de restricciones ambientales**, con el fin de reducir los efectos sobre los ecosistemas y la biodiversidad
- **Definición de compromisos ambientales y voluntarios** y medidas adicionales que refuercen la protección de la biodiversidad, y
- **Seguimiento continuo de los compromisos**, asegurando el cumplimiento efectivo de las medidas establecidas para la protección ambiental.

**ISA ENERGÍA Chile valora, respeta y apoya el patrimonio natural y cultural**, especialmente aquellas **áreas protegidas** con importancia para la **biodiversidad**, en las **categorías I-IV** (zonas de alto valor para la biodiversidad), a partir de lo establecido en las declaraciones de la **Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (IUCN)**.





ISA ENERGÍA Chile prioriza la **identificación, evaluación e implementación temprana de estrategias que permitan la conservación y protección de los ecosistemas** en sus zonas de influencia. Su enfoque busca **evitar la afectación de especies y ecosistemas sensibles**, al mismo tiempo que **mitiga y compensa los impactos** derivados de sus actividades.



### Líneas de Trabajo

La gestión integral de la biodiversidad se estructura en tres líneas de trabajo:

**1. Diseño de métodos constructivos para minimizar impactos desde la planificación de los proyectos:** Durante las etapas de diseño y preparación de ofertas, la compañía emplea el enfoque ecosistémico basado en los Principios de Compensación de Biodiversidad (BBOP) y en las guías del Servicio de Evaluación Ambiental de Chile (SEA). Estas herramientas permiten diseñar Medidas de Compensación de Biodiversidad Apropriadas (CBA) para proyectos con impactos significativos sobre la diversidad biológica, con el objetivo de alcanzar una pérdida neta cero o incluso generar una ganancia neta en biodiversidad. Para lograrlo, ISA ENERGÍA Chile desarrolla el Análisis de Restricciones de los Planes de Expansión (ARPEX) y el Análisis de Restricciones Ambientales (ARA), prediales y sociales, en todos sus proyectos, a los que son encargados de analizar, en fase de planificación. Estas

herramientas optimizan el diseño de las líneas de transmisión, evitando y minimizando su impacto en los ecosistemas naturales. Además, la compañía elabora un **Plan de Manejo Ambiental (PMA)** que incorpora medidas específicas para mitigar, compensar y prevenir los impactos identificados sobre la biodiversidad durante todo el ciclo de vida del activo.

**2. Creación de un portafolio de Áreas de Compensación.** Este portafolio reúne las zonas potenciales para la implementación de medidas de reforestación y repoblamiento asociadas a los proyectos en curso. Su objetivo es garantizar el cumplimiento de los requerimientos establecidos por las autoridades ambientales y planificar costos de manera sostenible a largo plazo.

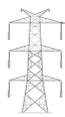
**3. Ejecución de acciones para la protección de la biodiversidad.** ISA ENERGÍA Chile cuenta con un Plan Biológico de Flora y Vegetación, que contempla medidas de mitigación como la relocalización de especies de flora y fauna, además de acciones de compensación orientadas a la producción para reforestación y

revegetación. En el marco de la RCA N° 1608/2015, actualmente, la compañía mantiene el compromiso de reforestar 114 hectáreas y replantar más de 96.000 mil individuos de especies nativas en las regiones de Atacama y Metropolitana.

### Compensación y Reforestación

Como oportunidad de mejora, la empresa ha identificado la posibilidad de desarrollar proyectos de restauración y conservación en alianza con autoridades ambientales en áreas estratégicas donde se tiene presencia. En este sentido, ISA ENERGÍA Chile tiene un compromiso de compensación ambiental basado en el principio de **“pérdida neta cero” en biodiversidad**. Para ello, se consideran los siguientes lineamientos:

- La reforestación debe completarse dentro de los cinco años posteriores a la corta.
- La compensación de la vegetación se realiza en una proporción 1:1 en términos de superficie, asegurando que la composición vegetal sea del mismo tipo forestal intervenido.
- Las especies singulares o en categoría de conservación cuentan con planes adicionales de mitigación y compensación, que incluyen la reinserción de individuos en el territorio mediante enriquecimiento de áreas, entre otras medidas.
- El seguimiento para el cumplimiento de las acciones es realizado a través de un monitoreo trimestral.
- Se implementan programas de capacitación dirigidos a proveedores y colaboradores, que contribuyen a garantizar el cumplimiento de sus estándares ambientales y fortalecer el compromiso con la conservación de la biodiversidad.



Entre las principales acciones implementadas por ISA ENERGÍA Chile para el cumplimiento de estos compromisos se encuentran el conjunto de iniciativas para la recuperación y protección de ecosistemas y biodiversidad. Entre ellos se destacan:

- **Plan Biológico de Flora y Vegetación en la Línea de Transmisión Cardones-Polpaico**, con medidas de mitigación como la relocalización de especies, el enriquecimiento de áreas degradadas con individuos de especies nativas y la reforestación de 120 hectáreas.
- **Reintroducción de 100.000 individuos de 32 especies endémicas** en el medio natural desde 2022.
- **Programa de Revegetación Urbana**, con la plantación de 15.000 especies nativas en 10 comunas del centro-norte del país, contribuyendo a la equidad en el acceso a áreas verdes.
- **Vivero Regional Comunitario de Atacama**, inaugurado en 2019 en alianza con la Municipalidad de Freirina, con capacidad para 12.000 plantas endémicas. Este, desde 2023, es operado por el municipio con asesoría de ISA ENERGÍA Chile, fomentando la educación ambiental.
- **Alianza con el Instituto de Investigaciones Agropecuarias (INIA) hasta 2025**, impulsando la reproducción y conservación de especies vegetales para mitigar y compensar la afectación de individuos producto de la intervención para la construcción.

A la fecha, los principales logros de esta alianza incluyen: conservación de 21 especies endémicas poco estudiadas en los centros INIA La Cruz (Valparaíso) e INIA Intihuasi (Coquimbo), producción de más de 120.000 individuos y replante de más de 79.000 individuos, investigación y ensayos de producción de plantas a través de fertilización in vitro.

### Principales Logros 2024

- Reforestación de más de 30 hectáreas en la Región Metropolitana.
- Seguimiento y mantención del repoblamiento de más de 96.000 plantas nativas y endémicas.
- Participación en la COP 16 de Biodiversidad exponiendo la Alianza con INIA sobre la investigación en biodiversidad para la fertilización in vitro de Roble de Santiago.
- Replante de más de 500 árboles nativos en alianzas de Conexión Puma.

### Impacto de ISA ENERGÍA Chile Sobre la Biodiversidad

En la planificación y ejecución de proyectos, resulta fundamental evaluar los posibles impactos ambientales que puedan generarse. Entre los aspectos más críticos se encuentran la reducción de especies y la transformación del hábitat, factores que requieren especial atención para preservar la biodiversidad<sup>18</sup>.

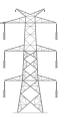
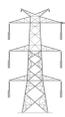
Uno de los principales desafíos en materia de conservación es la pérdida de vegetación en áreas protegidas y sitios prioritarios para

la conservación. La eliminación de individuos de flora en categoría de conservación, así como la reducción de bosque nativo, pueden tener consecuencias irreversibles en los ecosistemas locales.

Para mitigar estos efectos, se implementan medidas como la perturbación controlada de fauna antes de la excavación de fundaciones y el uso de dispositivos anticolidión de aves. Estas acciones deben ejecutarse con especial precaución, asegurando que su aplicación minimice el impacto en los ecosistemas circundantes.

(18) La pérdida de biodiversidad es posible constatarla a través de indicadores tales como reducción del tamaño de las poblaciones de especies biológicas, alteraciones en la composición de las comunidades que ellas forman, pérdidas de la cantidad y calidad de sus hábitats y fragmentación de los ecosistemas a diferentes niveles, entre otros aspectos. La compensación de biodiversidad requiere la ejecución de acciones medibles que compensen los impactos residuales de los proyectos sobre la biodiversidad (después de implementar las medidas de mitigación y reparación), orientadas a producir un efecto alternativo positivo y equivalente para no obtener pérdidas netas de biodiversidad.





Dadas las características de las actividades de la empresa, los impactos que ésta tiene sobre la biodiversidad se distinguen de acuerdo a las etapas del desarrollo de su negocio:

**Etapas de Construcción:** Los principales impactos están relacionados con la intervención de vegetación dentro de la zona de servidumbre, necesaria para cumplir con las distancias de seguridad establecidas por la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC), y con la habilitación de caminos.

**Etapas de Operación:** En esta fase, el impacto más significativo está asociado a la colisión de avifauna con las líneas de transmisión. En cuanto a la superficie afectada, se detallan las siguientes extensiones:

- **Línea Cardones-Maitencillo-Pan de Azúcar-Polpaico 2X500 kV:** 592,5 hectáreas.
- **Línea Encuentro-Lagunas 2x220 kV:** 3,69 hectáreas.

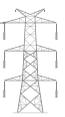
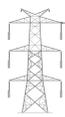
Si bien algunos impactos pueden ser temporales durante la fase de construcción, otros son de carácter irreversible, como la pérdida de vegetación xerofítica, la eliminación de especies en categoría de conservación y la reducción de vegetación nativa, por tanto deben gestionarse mediante medidas de compensación.

### Operaciones ubicadas dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad

	Región de Tarapacá	Región de Atacama	Región de Coquimbo	Región de Valparaíso	Región Metropolitana
<b>Posición con respecto al área protegida (dentro del área, junto al área o con parcelas en el área protegida) o zona de gran valor para la biodiversidad fuera del área protegida.</b>	Reserva Nacional Pampa del Tamarugal.	Zona del Desierto Florido: dentro del sitio prioritario.	Punta Teatino-Caleta de Hornos: dentro del sitio prioritario. Cerro Santa Inés y Costa de Pichidangui: a 600 metros del sitio prioritario. Los Molles-Pichidangui: dentro del sitio prioritario.	Reserva de la Biosfera La Campana Peñuelas: atraviesa la zona de transición.	El Roble: dentro del sitio prioritario.
<b>Tipo de operación (oficina, fabricación, producción o extracción).</b>	Ampliación en Subestación eléctrica.	Línea de transmisión eléctrica. Subestación Eléctrica.			
<b>Superficie de las áreas afectadas.</b>	RN: Pampa del Tamarugal: 1 ha.	Zona del Desierto Florido: 107,65 hectáreas.	Punta Teatino-Caleta de Hornos: 12,68 hectáreas. Los Molles-Pichidangui: S/I.	Reserva de la Biosfera La Campana-Peñuelas: S/I.	El Roble: 22,13 hectáreas.
<b>Valor de la biodiversidad, caracterizado por aparecer en listas de carácter protegido (como las categorías de gestión de áreas protegidas de la UICN, la Convención de Ramsar y las legislaciones nacionales).</b>	Reserva Nacional.	Sitios Prioritarios para la Conservación	Sitios Prioritarios para la Conservación.	Reserva de la Biosfera RBIO-002, La Campana-Peñuelas, UNESCO, con un área total de 66,39 hectáreas.	Sitios Prioritarios para la Conservación.



\*S/I: Sin información

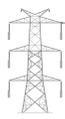


## Hábitats Protegidos o Restaurados

Hábitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desierto Florido (herbazal efímero).</li> <li>Bosque de preservación de belloto del norte.</li> <li>Bosque de preservación de lúcumo.</li> <li>Boque de preservación de guayacán.</li> <li>Bosque de preservación de algarrobo.</li> </ul>
Localización geográfica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desierto florido: Región de Atacama.</li> <li>Hábitat de belloto del norte: Región de Valparaíso.</li> <li>Hábitat de algarrobo: Región Metropolitana.</li> <li>Hábitat de guayacán: Región Metropolitana.</li> <li>Hábitat de lúcumo: Región de Coquimbo.</li> </ul>
Área del hábitat restaurado o protegido	S/I
Estado del área al final del período (comparado con línea base)	S/I
Verificación por tercero	<ul style="list-style-type: none"> <li>Corporación Nacional Forestal, CONAF.</li> <li>Superintendencia del Medio Ambiente, SMA.</li> </ul>
Tipo de acción	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conservación / Protección</li> </ul>
Existe colaboración con terceros	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alianza con el Instituto de Investigación Agropecuaria (INIA) para la reproducción de especies endémicas.</li> </ul>

## Especies que aparecen en la Lista Roja de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN) y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones a 2024

En peligro crítico	0
En peligro	2
Vulnerables	15
Casi amenazadas	10
Preocupación menor	9
Tipo de acción	Conservación - Protección
Existe colaboración con terceros	Alianza con el Instituto de Investigación Agropecuaria (INIA) para la reproducción de especies endémicas.



## Cambio Climático

ISA ENERGÍA Chile reconoce la urgencia de abordar el cambio climático y se alinea con las iniciativas gubernamentales, sectoriales y empresariales que buscan la reducción y compensación de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI). Para ello, implementa una gestión integral de seguimiento, control y optimización de sus fuentes emisoras, buscando asegurar un uso más eficiente de los recursos y minimizar su huella ambiental.

Como parte de su estrategia, la empresa compensa sus emisiones mediante la compra de créditos de carbono, lo que le ha permitido obtener la **Certificación de Carbono Neutralidad** en sus operaciones.



### ESTUDIO DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO

ISA ENERGÍA Chile, de forma proactiva y contribuyendo a evidenciar los riesgos que implica el cambio climático para su negocio, desarrolló un Estudio de Adaptación en conjunto con el Centro de Cambio Global y Centro de Energía de la PUC. Este estudio, innovador en el sector de transmisión eléctrica, tuvo como objetivo analizar los riesgos asociados a fenómenos naturales derivados del cambio climático, evaluando su impacto en los activos de la compañía y en las comunidades cercanas.

El estudio contempló:

- Desarrollo de un marco conceptual para la adaptación al cambio climático.
- Revisión de antecedentes sobre impactos, vulnerabilidad y adaptación en Chile.
- Análisis de riesgos físicos y de transición que pueden afectar la infraestructura de transmisión eléctrica y a las comunidades del área de influencia de los activos.

De forma paralela, con la indicación de las medidas de adaptación como parte del resultado del estudio, durante el año 2025 se comenzará a trabajar en la aplicación de iniciativas de gestión a desarrollar por cada uno de los procesos de ISA ENERGÍA Chile.

Adicionalmente, y como parte de la Estrategia de Adaptación al Cambio Climático, la empresa proyecta comenzar el primer

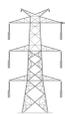
semestre de 2025 un Estudio de Análisis de Riesgo Financiero, con el objetivo de evaluar los impactos económicos de las medidas de adaptación, así como también, buscar alternativas de financiamiento para la estrategia, junto con la estimación de impactos bajo escenarios con o sin medidas de adaptación. Se espera que con los resultados de este estudio, se considere de forma integrada la evaluación financiera y de riesgos para el crecimiento futuro de la compañía.

A través de estas iniciativas, ISA ENERGÍA Chile refuerza su liderazgo en la construcción de un sector energético más resiliente y sostenible, anticipándose a los desafíos climáticos y asegurando la continuidad de sus operaciones con un enfoque responsable, tanto con la empresa, como con sus comunidades.

### Difusión del Estudio

Para el primer semestre del año 2025, se han programado varias sesiones de difusión a nivel regional de los resultados del Estudio de Adaptación al Cambio Climático. Como parte de esta planificación, se proyecta comenzar con la Región de Coquimbo (donde hay una mayor cantidad de kilómetros de línea construida y se ubica una de las subestaciones de ISA ENERGÍA Chile), para luego continuar con las regiones de Atacama, Valparaíso y Metropolitana. Sea nuevamente la oportunidad de mencionar que, dicho estudio, fue divulgado ampliamente con su lanzamiento en la 7ma Semana del Clima en el año 2024, como se detallará más adelante.





En línea con la **legislación chilena** y los compromisos asumidos en el **Acuerdo de París de 2015**, **ISA ENERGÍA Chile establece como meta la reducción de sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)**, contribuyendo activamente a los objetivos globales de **sostenibilidad y transición hacia una economía baja en carbono.**



### Carbono Neutralidad

Aunque las operaciones de ISA ENERGÍA Chile no son altamente emisoras de dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>), la empresa mantiene un firme compromiso con la reducción y compensación de sus emisiones, contribuyendo al objetivo global de la Estrategia ISA 2030, de evitar la emisión de 11 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente para el año 2030.

Para lograr la neutralidad de emisiones, ISA ENERGÍA Chile ha definido una estrategia basada en tres pilares:



Medición

Trimestralmente se miden las emisiones de CO<sub>2</sub> equivalente generadas por las actividades de ISA ENERGÍA Chile.



Gestión

Evitar, reducir o reemplazar.



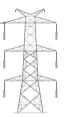
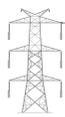
Compensación

De su inventario de gases de efecto invernadero (GEI), principalmente con bonos de carbono certificados bajo rigurosos estándares con reconocimiento internacional.

En la implementación de esta estrategia, ISA ENERGÍA Chile desarrolla planes orientados a generar impactos positivos en la lucha contra el cambio climático y a fortalecer la resiliencia de su infraestructura frente a los riesgos asociados a este fenómeno. Estos planes se encuentran contenidos en la Estrategia de Ecoeficiencia a corto y mediano plazo.

Como resultados de estas acciones, desde 2022, ISA y sus empresas son carbono neutral en sus operaciones, marcando un hito en su compromiso por un planeta más limpio. Este logro se sustenta en una gestión rigurosa y permanente enfocada en reducir los impactos ambientales en los alcances 1 y 2.

Para garantizar la transparencia y credibilidad de su proceso de neutralidad, la certificación obtenida tiene una vigencia de tres años, con seguimientos anuales realizados por una entidad independiente acreditada. A partir del año base 2021, las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) de ISA ENERGÍA Chile fueron validadas y verificadas, compensándose en su totalidad durante 2022 para los alcances 1 y 2. De cara al futuro, la compañía proyecta continuar con la compensación de las emisiones residuales hasta 2030, enfocándose en aquellas toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente que no puedan ser reducidas o eliminadas a través de mejoras en ecoeficiencia y economía circular en la fase de operación y mantenimiento.



### Emisiones de Alcance 1 cubiertas por el Protocolo de Kyoto (ton CO<sub>2</sub>e)

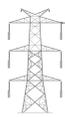
	2023	2024	GWP
Emisiones Dióxido de carbono (CO <sub>2</sub> )	37,1	48,4	1
Emisiones Metano (CH <sub>4</sub> )	0,042	0,055	28
Emisiones Oxido de nitroso (N <sub>2</sub> O)	0,08	0,105	265
Emisiones Hidrofluorocarbonos (HFCs)	NA	NA	NA
Emisiones Perfluorocarbonos (PFCs)	NA	NA	NA
Emisiones Hexafluoruro de azufre (SF <sub>6</sub> )	716	599	24.300
Emisiones Trifluoruro de nitrógeno (NF <sub>3</sub> )	NA	NA	NA
Emisiones Globales Brutas de Alcance 1	753,2	647,6	NA

GWP: Potencial de calentamiento global de una sustancia, en relación con el CO<sub>2</sub>.

### Emisiones de Gases de Efecto Invernadero GEI (ton CO<sub>2</sub>e)

	2022	2023	2024
Alcance 1	8.021	777,6	647,6
Alcance 2	541,5	430	488,1
Alcance 3	82,7	320	334
<b>Total</b>	<b>8.645</b>	<b>1.527</b>	<b>1.469</b>

Fuente: Inventario huella de carbono ISA ENERGÍA Chile 2024



## Ecoeficiencia

[GRI 2-25]

En línea con los objetivos de carbono neutralidad, la empresa integra el concepto de ecoeficiencia en su gestión ambiental, incorporando de manera continua acciones concretas para minimizar el impacto de sus operaciones. Entre estas iniciativas, destacan la medición de la huella de carbono, la optimización del consumo energético y la promoción de prácticas sostenibles en todas las etapas del ciclo de vida de sus activos; acciones que son parte de la Estrategia de Ecoeficiencia de la compañía.



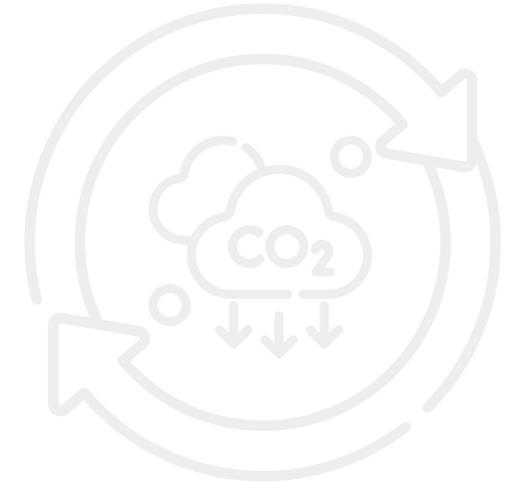
### Estrategia de Ecoeficiencia

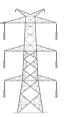
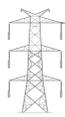
#### Estrategia de Corto Plazo

- Estandarizar y sistematizar la cuantificación de datos de las variables ambientales usadas para la cuantificación de emisiones.
- Verificación de datos reportados.
- Definición de registros verificables, responsables y de almacenamiento.
- Estrategia de mejora de la calidad de datos para aquellos de mayor significancia.

#### Estrategia de Largo Plazo - eficiencia energética y eficiencia de movilidad. Acciones para lograr reducción del 5 % al 2030

- Establecer sistema de monitoreo de datos de la actividad.
- Plan de renovación tecnológica.
- Plan de manejo operacional de consumos de combustible y energía.
- Establecer sistema de monitoreo de datos de actividad.
- Plan de renovación tecnológica.
- Métodos de actualización de factores de emisión.
- Someter el sistema a reporte y verificación.
- Uso de tecnologías eficientes para gestión del agua.
- Levantamiento de principales fuentes de emisión.
- Reemplazo de luminarias eficientes.
- Minimización de residuos en construcción de proyectos.
- Promover la eficiencia energética en nuestras oficinas.
- Medición de huella de carbono asociada a la movilización de nuestros colaboradores.





## Consumo de Energía

[GRI 302-1, 305-1, 305-2, 305-3, 305-5]

### Consumo energético dentro de la organización

	2022	2023	2024
Combustibles no renovables comprados y consumidos (MWh)	20,67	152,1	184,4
Consumo de aceite combustible para motores (ACPM)	20	143	160
Consumo gasolina	1	9,1	24,4
Consumo gas natural vehicular (GNV)	NA	NA	NA
Consumo de gas natural	NA	NA	NA
Consumo de carbón	NA	NA	NA
Electricidad no renovable comprada (MWh)	790,608	642,47	605,1
Vapor/Calefacción/Refrigeración y otras energías no renovables comprada (MWh)	NA	NA	NA
Consumo total de energía no renovable (MWh)	790,6	642,5	605,1
Consumo de energía de fuentes renovables comprada o generada (MWh)*	896	1.129,19	1.411,9
Fotovoltaica	268,6	353,9	443,7
Eólica	193,3	205,3	262,2
Otras	404,1	569,9	705,9
Combustibles renovables comprados y consumidos (MWh)	NA	NA	NA
Consumo total de energía renovable (MWh)	896,02	1.129,19	1.411,9
Consumo interno total de energía (MWh)	1.686,65	1.771,66	2.201,36

\*Los consumos de energía de fuentes renovables comprada se obtienen a través de estimaciones a partir de la generación bruta del Sistema de Energía Nacional (SEN) publicada por la Comisión Nacional de Energía (CNE).





# CONEXIÓN PUMA | isa

Conexión Jaguar (en Chile, Puma), es el programa de ISA y sus empresas para la conservación de la biodiversidad y la mitigación del cambio climático, impulsando proyectos de restauración y reforestación en zonas estratégicas. A través del mercado voluntario de bonos de carbono, y diversas alianzas y acciones, esta iniciativa busca no solo la compensación de emisiones, sino también generar conciencia ambiental y fomentar cambios culturales en la sociedad.



El programa tiene cuatro ejes principales, que se implementan de manera articulada y complementaria a diferentes estrategias de gestión social, ambiental y predial de ISA y sus empresas:



**Reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)** y mitigación del cambio climático.



**Conservación de la biodiversidad** y conectividad ecológica en los hábitats del puma y otras especies.



**Mejora en la calidad de vida de comunidades rurales** en las zonas de influencia de los proyectos.



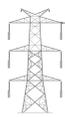
**Promoción de la educación ambiental**, a través del arte, el deporte y la cultura, para generar conciencia sobre el impacto del cambio climático.



En Chile, **Conexión Puma** es la **adaptación local de Conexión Jaguar**, respondiendo a los mismos objetivos y lineamientos estratégicos. El programa se implementa de manera conjunta entre ISA ENERGÍA Chile e ISA VÍAS.



**Inversión 2024 Programa  
Conexión Puma: \$ 254.251.388**



## Alianzas e Iniciativas del Período

En Chile, Conexión Puma se implementa mediante alianzas estratégicas con **Colo-Colo**, **Fundación Reforestemos**, **Fundación Basura** y **Fundación Buin Zoo**, colaboraciones que han permitido ampliar el alcance del programa e impulsar iniciativas concretas de reforestación, educación ambiental y gestión de residuos.

### Alianza Colo-Colo, Fundación Basura y Fundación Reforestemos



Esta alianza, pionera en el fútbol chileno, integra la sostenibilidad en el deporte, vinculando la pasión por el fútbol con la responsabilidad ambiental. La colaboración ha generado diversas iniciativas con impacto positivo en comunidades y ecosistemas.



**Reforestación y Arborización Urbana:** En 2023 se completó la plantación de **100 árboles nativos** en la comuna de Macul junto a **60 voluntarios**, entre jugadores, colaboradores de ISA y vecinos. Durante el 2024, se plantaron **500 árboles nativos de entre 1,8 y 2 metros**, distribuidos entre las comunas de Maipú, La Pintana, Puente Alto, Macul, La Florida, Tiltil, Quilpué y Temuco.



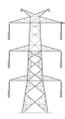
**Creación del Bioparque Conexión Puma-Colo Colo:** En junio de 2024 se lanzó una **convocatoria nacional de proyectos** para la identificación de terrenos adecuados para restauración y reforestación, con el objetivo de habilitar **al menos 1.500 hectáreas** con este objetivo.



**Gestión de Residuos en Eventos Deportivos:** Con el apoyo de Fundación Basura, durante 2024, se reciclaron **2.661 kg de residuos** en el Estadio Monumental, en partidos femeninos y masculinos.



Además, se realizaron **13 Charlas de Educación Ambiental** asociadas a la gestión de residuos.



### Alianza con Fundación Buin Zoo

Desde 2022, ISA ENERGÍA Chile trabaja en conjunto con la **Fundación Buin Zoo** para fortalecer la conservación de especies amenazadas y generar información científica clave para su protección. Esta colaboración se enmarca en el Programa Conexión Puma y se enfoca en dos áreas principales:

- **Estudios Científicos sobre Especies en Peligro:** A través del programa se investiga la salud y el bienestar del **puma, el huemul y el zorro de Darwin**, especies clave para la biodiversidad en Chile.
- **Vigilancia de Enfermedades** en poblaciones de estas especies y en poblaciones de animales domésticos que conviven con ellas.
- **Charlas Educativas** sobre las amenazas a las especies nativas.

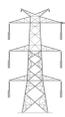


Principales resultados de alianza con la Fundación Buin Zoo:

- Realización de más de 30 terrenos en 4 regiones de Chile permitiendo el monitoreo de zorros de Darwin, zorros culpeo, güiñas y pumas silvestres.
- Instalación de más de 15 collares satelitales para monitoreo de dinámica poblacional a zorros de Darwin, zorros culpeo y güiñas.
- Toma de muestras para realizar estudios de genoma del huemul y zorro de Darwin.
- Detección, por primera vez, de enfermedades como Parvovirus, Leptospira y Coronavirus en pumas y zorros silvestres de la región.
- Proyección de desarrollar durante los próximos dos años entre 25 y 30 publicaciones científicas con los resultados obtenidos de esta alianza, que permitan mejorar las acciones de manejo para la conservación de estas especies a lo largo de su distribución.

A través de estas alianzas, Conexión Puma refuerza su impacto en la sostenibilidad, consolidándose como un modelo de acción ambiental que une a empresas, organizaciones y comunidades en un esfuerzo común por la conservación de la biodiversidad y la lucha contra el cambio climático.





## Otras Actividades e Iniciativas del Período

### Participación y Coorganización de la 7ma Semana del Clima

ISA ENERGÍA Chile auspició y fue parte de la organización de la 7ma Semana del Clima, desarrollada entre el 27 y el 30 de agosto de 2024, con el objetivo central de fortalecer la colaboración y el compromiso hacia un desarrollo sostenible.

Con el *slogan* “Conectando la transición energética de nuestra región”, el encuentro buscó conectar a los actores claves de la transición energética, y se convirtió, además, en la antesala de la COP 16 de Biodiversidad.

En este evento ISA Energía Chile, al igual que posteriormente en la COP 16, presentó los resultados del Estudio de Adaptación al Cambio Climático y el Estudio de Propagación In vitro de Especies Amenazadas, generado bajo la alianza el Instituto de Innovación Agropecuaria (INIA).



Enlace semana del clima.

### Participación en la COP 16

Durante la última organización de la Conferencia de las Partes de Biodiversidad (COP 16), desarrollada en Cali, Colombia, entre el 21 de octubre y el 1 de noviembre de 2024, ISA Energía Chile tuvo una importante participación en el Pabellón Chile, donde se presentaron tres iniciativas:

- Resultados del Estudio de Adaptación al Cambio Climático.
- Estudio de Propagación In vitro de Especies Amenazadas, generado bajo la alianza el Instituto de Innovación Agropecuaria (INIA), y
- Programa Conexión Puma y sus alianzas.

isa  
ENERGÍA



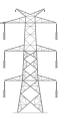
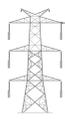


*isa*

**ENERGÍA**

## Anexos

Acerca de este Reporte Integrado	138
Materialidad	139
Información Corporativa Adicional	141
Anexo Capítulo Talento Organizacional	146
Tablas de Indicadores	151



# Acerca de este Reporte Integrado

[GRI 2-2, 2-3]

El presente reporte integrado corresponde a la cuarta memoria anual de ISA ENERGÍA Chile (Interchile S.A.), que consolida la información relevante de la compañía respecto a su gestión en materias económicas, ambientales, sociales y de gobernanza. El objetivo de este documento es informar a los grupos de interés de la empresa sobre el desempeño de ésta durante el periodo

comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024. El reporte fue elaborado en respuesta a la información requerida por la Norma de Carácter General N°461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) y el Sustainability Accounting Standard Board (SASB), así como también usando como referencia los lineamientos del Global Reporting Initiative (GRI).





# Materialidad

[GRI 3-1, 3-2]

Para la definición de los contenidos se consideró el Estudio de Reputación y Materialidad realizado para ISA y sus empresas en 2024, con el objetivo de levantar y definir los temas más relevantes para la gestión de la sostenibilidad de ISA ENERGÍA Chile en un ejercicio de consulta y diálogo con grupos de interés. Con esta información, se construyó la Matriz de Materialidad 2024.

## Consulta

Como parte del levantamiento de información se realizaron **94 consultas**.



### 43 entrevistas en profundidad

- 7 con Estado
- 8 con KOLs y MM.CC
- 5 con Gremios
- 8 con Comunidades locales
- 6 con Analistas financieros
- 6 con ONGs
- 3 con Academia



### 3 sesiones de debate

- 2 con Talento humano
- 2 con Proveedores



### 48 consultas online al Talento humano

- (71 % tasa de respuesta).

## Metodología

Para la construcción de la matriz de materialidad de ISA ENERGÍA Chile, se ha tenido en cuenta la relevancia tanto externa como interna de los 26 atributos de las 9 dimensiones del Modelo Integrado de ISA y sus empresas.

De esta manera, se ha analizado el impacto de los elementos en la consecución de los objetivos estratégicos de la compañía, la magnitud de los riesgos que presentan o las expectativas de los miembros de junta y la alta dirección, así como de los públicos clave. Asimismo, se han considerado las tendencias en materia ASG, la relevancia de los atributos para otras compañías del sector, los asuntos destacados para los principales marcos del reporte y los requerimientos de los analistas financieros.

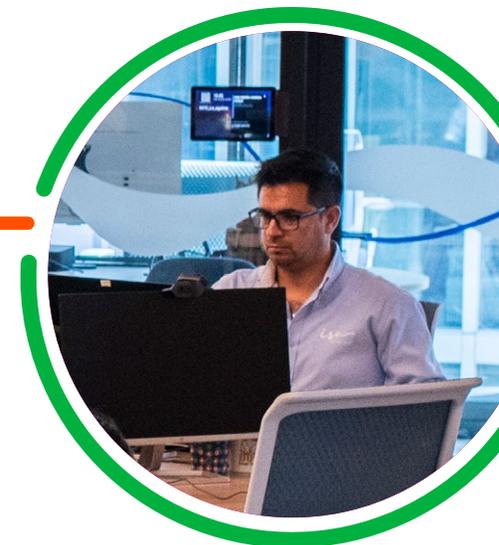
De acuerdo a los puntajes otorgados por los grupos de interés consultados considerando una escala donde 1 es mínima relevancia y 5 es máxima relevancia, se construyó la matriz. Posteriormente, se categorizaron los 26 atributos en tres grupos: relevancia crítica,

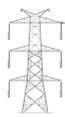
relevancia alta y relevancia media, sumando las calificaciones de relevancia externa y relevancia interna.

La matriz de materialidad que se presenta a continuación considera los atributos del grupo de relevancia crítica.

## Cambios metodológicos en la definición de la materialidad

En el ejercicio 2024 del Estudio de Reputación y Materialidad se revisaron algunos de los atributos incluidos en el estudio 2022, introduciendo modificaciones en sus definiciones, que en la mayoría de los casos continúan siendo equivalentes, en lo general, a sus predecesoras. Además se eliminaron atributos 2022 que fueron fusionados en los atributos 2024.

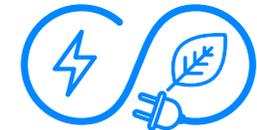




## Matriz de Materialidad



Junto al **impulso de soluciones para la transición energética y los riesgos climáticos**, la **seguridad laboral** y la **gestión de impactos ambientales**, son los **elementos más materiales del modelo**.



- |  |  |   |
|--|--|---|
| <p><b>1</b> Impulsor de soluciones para facilitar la transición energética, mitigar y adaptarse al cambio climático.</p> | <p><b>4</b> Capacidad para cumplir sus objetivos financieros y de negocio aprovechando las oportunidades y garantizando la vigencia corporativa.</p> | <p><b>7</b> Flexibilidad en el apetito al riesgo y versatilidad para impulsar nuevas oportunidades de negocio.</p>    |
| <p><b>2</b> Seguridad y salud en el trabajo para empleados directos e indirectos.</p>                                    | <p><b>5</b> Estrategia adecuada de crecimiento.</p>  | <p><b>8</b> Optimización de sus recursos y capacidades entre empresas del grupo para maximizar el valor generado.</p> |
| <p><b>3</b> Gestión de impactos ambientales asociados a las actividades.</p>   | <p><b>6</b> Contribución al desarrollo sostenible y la transformación de los territorios.</p>  | <p><b>9</b> Anticipación y preparación ante los desafíos y tendencias.</p>  |



# Información Corporativa Adicional

[CMF 2.3.4, 6.1, 6.2, 6.4, 6.5.1, 6.5.2] [GRI 201-1]

## Marco Normativo

El marco legal que regula el negocio de la transmisión eléctrica en Chile está establecido por el DFL N°4/2006, que consolida el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Decreto con Fuerza de Ley N°1 de Minería de 1982, la Ley General de Servicios Eléctricos (DFL [M] N°1/82) y sus modificaciones posteriores. Este marco legal incluye la Ley N°19.940 (Ley Corta I) promulgada el 13 de marzo de 2004, la Ley N°20.018 (Ley Corta II) promulgada el 19 de mayo de 2005, la Ley N°20.257 (Generación con Fuentes de Energías Renovables no Convencionales) promulgada el 1 de abril de 2008, y la Ley N°20.936 (que establece un nuevo sistema de transmisión eléctrica y crea un organismo coordinador independiente del Sistema Eléctrico Nacional) promulgada el 11 de julio de 2016, entre otras.

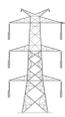
Estas normas se complementan con los siguientes Reglamentos:

- Reglamento de la Ley General de Servicios Eléctricos (Decreto Supremo N°327/97 del Ministerio de Minería) y sus respectivas modificaciones.
- Reglamento de calificación, valorización, tarificación y remuneración de las instalaciones de transmisión (Decreto Supremo N°10/19 del Ministerio de Energía).
- Reglamento de la coordinación y operación del Sistema Eléctrico Nacional (Decreto Supremo N°125/17 del Ministerio de Energía).
- Reglamento de servicios complementarios (Decreto Supremo N° 125/17 del Ministerio de Energía)
- Reglamento de los sistemas de transmisión y de la planificación de la transmisión (Decreto Supremo N°37/19 del Ministerio de Energía).
- Reglamento de seguridad de las instalaciones eléctricas destinadas a la producción, transporte, prestación de servicios complementarios, sistemas de almacenamiento y distribución de energía eléctrica (Decreto Supremo N°109/17 del Ministerio de Energía).
- Reglamento para la determinación y pago de las compensaciones por indisponibilidad de suministro eléctrico (Decreto Supremo N°31/17 del Ministerio de Energía).



Además, dicha normativa legal y reglamentaria se complementa con las siguientes normas técnicas:

- Norma técnica de indisponibilidad de suministro y compensaciones (Resolución N°491/20 exenta de la Comisión Nacional de Energía).
- Norma técnica de seguridad y calidad de servicio y sus anexos técnicos (Resolución N°347/20 exenta de la Comisión Nacional de Energía).
- Norma técnica de coordinación y operación (Resolución N°253/21 exenta de la Comisión Nacional de Energía).



## Principales Propiedades

ISA ENERGÍA Chile es dueño del predio denominado “Lote Pan de Azúcar”, donde se ubica la subestación eléctrica “Nueva Pan de Azúcar”, localizada en la comuna y Región de Coquimbo, adquirida por escritura pública de compraventa de fecha 19 junio 2014, suscrita en la notaría de don Oscar Fernández Mora en la Ciudad de La Serena. Dicho dominio se encuentra inscrito en el Registro de Propiedad, a fojas 11.505 número 6.170 del año 2014 del Conservador de Bienes Raíces de la ciudad de Coquimbo.

Asimismo, ISA ENERGÍA Chile es dueño del predio denominado “Lote Ocho A”, donde se encuentra emplazada la subestación eléctrica “Nueva Maitencillo”, localizada en la comuna de Freirina, Región de Atacama, adquirida en escritura pública de compraventa de fecha 24 de marzo de 2015, otorgada ante el notario público Titular de la Tercera Notaría de Rancagua, don Ernesto Montoya Peredo. Dicho dominio se encuentra inscrito a fojas 283 número 236 del Registro de Propiedad del año 2015 del Conservador de Bienes Raíces de Freirina.

## Marcas y Patentes

La empresa registra debidamente las marcas necesarias para sus operaciones en el Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI), entidad dependiente del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Conforme a las disposiciones legales, el registro de estas marcas tiene una vigencia inicial de 10 años, pudiendo renovarse de manera indefinida.

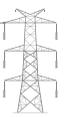
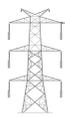
## Licencias y/o Concesiones de Propiedad de la Empresa

1. Decreto Supremo N°109 de 6 de noviembre de 2012 del Ministerio de Energía fija a la empresa adjudicataria de los derechos de explotación y ejecución de las obras nuevas denominadas “Nueva línea Cardones -Maitencillo 2 x 500 kV”. La “Nueva línea Maitencillo - Pan de Azúcar 2 x 500 kV” y “Nueva línea Pan de Azúcar - Polpaico 2 x 500 kV” en el sistema de transmisión troncal del Sistema Interconectado Central.
2. Decreto Supremo N°33 de 26 de enero de 2015 del Ministerio de Energía cambia la titularidad de la empresa adjudicataria de los derechos de explotación y ejecución de las obras nuevas denominadas “Nueva línea Cardones - Maitencillo 2 x 500 kv”, “nueva línea Maitencillo - Pan de Azúcar 2 x 500 kv” y “Nueva línea Pan de Azúcar- Polpaico 2 x 500 kv”.
3. Decreto Supremo N°5T de 9 de septiembre de 2013 del Ministerio de Energía fija la empresa adjudicataria de los derechos de explotación y ejecución de la obra nueva denominada nueva línea 2x220 kv Encuentro – Lagunas primer circuito, en el sistema de transmisión Troncal del Sistema Interconectado del Norte Grande.
4. Decreto Supremo N°34 del 27 de enero de 2015 del Ministerio de Energía cambia la titularidad de la empresa adjudicataria de los derechos de explotación y ejecución de la obra nueva denominada “Nueva línea 2x220 kv Encuentro - Lagunas primer circuito”, en el sistema de transmisión troncal del Sistema Interconectado del Norte Grande.

5. Decreto Supremo N°13T de 2 de diciembre de 2014 del Ministerio de Energía fija derechos de explotación y ejecución de las obras nuevas denominadas: “Banco autotransformadores s/e Nueva Cardones, 500/220 kv, 750 mva”, “banco autotransformadores s/e nueva Maitencillo, 500/220 kv, 750 mva” y “banco autotransformadores s/e Nueva Pan de Azúcar, 500/220 kv, 750 mva”, en el sistema de transmisión troncal del Sistema Interconectado Central a la empresa adjudicataria que indica.

6. Decreto Supremo N°381 de 7 de agosto de 2015 del Ministerio de Energía cambia titularidad de la empresa adjudicataria de los derechos de explotación y ejecución de las obras nuevas denominadas: “Banco autotransformadores s/e Nueva Cardones, 500/220 kV, 750 mva”, “Banco autotransformadores s/e Nueva Maitencillo, 500/220 kV, 750 mva” y “Banco autotransformadores s/e Nueva Pan de Azúcar, 500/220 kV, 750 MVA”, en el sistema de transmisión troncal del Sistema Interconectado Central.

Adicionalmente y por efecto de los Decretos Supremos mencionados precedentemente, se obtienen de parte del Ministerio de Energía gran cantidad de Decretos Supremos por los cuales se obtiene concesión eléctrica en diversos tramos de las líneas de transmisión propiedad de la compañía.



## Participación de Mercado

\* Continuación tabla.

Empresa	Suma de VATT	% de Participación
Transec	334.090.485	40,5 %
Interchile	105.757.876	12,8 %
TEN	74.031.467	9,0 %
Transec Concesiones	40.511.924	4,9 %
AJTE	31.442.969	3,8 %
Alfa Transmisora	30.766.345	3,7 %
Eletrans	27.246.600	3,3 %
CHATE	22.316.035	2,7 %
STM	12.798.734	1,6 %
ETSA	11.477.036	1,4 %
KELTI	11.446.280	1,4 %
SATT	9.768.252	1,2 %
Centella Transmisión S.A.	9.611.429	1,2 %
Eletrans III	9.519.314	1,2 %
Eletrans II	9.222.095	1,1 %
DATE	9.192.624	1,1 %
TransChile	8.936.428	1,1 %
Redenor2	8.310.204	1,0 %
REDENOR	7.565.731	0,9 %
Transemel	7.414.785	0,9 %

Empresa	Suma de VATT	% de Participación
STS	6.422.728	0,8 %
CTNG	6.328.086	0,8 %
Zaldivar Transmisión	6.317.176	0,8 %
STN	6.069.282	0,7 %
Transmisora PARINAS	3.570.795	0,4 %
CHILQUINTA Transmisión	2.798.377	0,3 %
EPM Transmision	1.764.167	0,2 %
CODELCO Norte	1.625.438	0,2 %
Don Goyo Transmisión	1.351.709	0,2 %
NITE	1.241.073	0,2 %
Codelco Andina	1.050.671	0,1 %
Higuera Transmisión	917.333	0,1 %
CGE Transmisión	887.376	0,1 %
PHT	859.616	0,1 %
Chungungo	756.818	0,1 %
Transquinta	726.159	0,1 %
AES Andes	359.924	0,0 %
Austrian Solar	134.553	0,0 %
Guacolda	95.340	0,0 %
AELA Generación	59.684	0,0 %

\* Continuación tabla.

Empresa	Suma de VATT	% de Participación
LTCL	54.062	0,0 %
Angamos	47.575	0,0 %
Cochrane	44.686	0,0%
Minera Candelaria	25.717	0,0 %
Luz del Norte	15.432	0,0 %
CMP	8.173	0,0 %
Cerro Colorado	1.324	0,0 %
Minera Maricunga	926	0,0 %
Innergex Energía Renovable SpA	470	0,0 %
Generacion Solar SPA	347	0,0 %
ENEL Generación	258	0,0 %
Colbún	118	0,0 %
PFV Nueva Quillagua	116	0,0 %
ALGORTA NORTE	16	0,0%
Capullo	6	0,0 %
Transquillota	-	0,0 %
Ana María Solar S.A.	-	0,0 %
Transec Holdings Rentas Ltda.	-	0,0 %
Ferrovial Power	-	0,0 %
<b>Total general</b>	<b>824.962.144</b>	<b>100,0 %</b>



## Estructura de Ingresos

Los ingresos totales de la compañía se componen principalmente de dos elementos: el A.V.I., que representa la anualidad del valor de inversión, y el C.O.M.A., que incluye los costos de operación, mantenimiento y administración de las instalaciones correspondientes, conocido como valor anual de la transmisión por tramo (V.A.T.T.). Además, en el caso de aquellas obras donde el regulador calcula la remuneración cada 4 años, existe una tercera componente de ingreso denominado ajuste por efectos del impuesto a la renta (A.E.I.R.), el cual refleja una adecuación de los ingresos debido a que la tasa regulada establecida por la Ley, corresponde a la tasa después impuesto a la renta.

Los derechos de ejecución y explotación de las obras nuevas son adjudicadas a la compañía en procesos de licitación pública e internacional, realizada por el Estado de Chile a través del Coordinador Eléctrico Nacional (CEN), y se remunerarán con el A.V.I y el C.O.M.A. presentado en la oferta adjudicada, durante 5 períodos tarifarios de 4 años, comenzando con la entrada en operación del activo respectivo. Posteriormente, las instalaciones y su valorización son revisadas en el estudio de valorización de Sistemas de Transmisión correspondiente.

Las obras de ampliación, entendidas como aquellas que aumentan la capacidad o la seguridad y calidad de servicio de líneas y subestaciones eléctricas existentes, son adjudicadas en procesos de licitación pública e internacional a cargo del Coordinador Eléctrico Nacional.

A diferencia de las obras nuevas, la adjudicación es sólo por los derechos de ejecución de las obras, puesto que el adjudicatario, luego de construir lo mandado, transfiere el activo al propietario de la obra intervenida con la ampliación, al valor de inversión (V.I.) resultante de la adjudicación, quien tendrá en adelante en derecho de explotar el activo.

El propietario de la obra de ampliación recibirá como remuneración de dicha obra el V.A.T.T., compuesto por el A.V.I. más el C.O.M.A. correspondiente, y considerando los ajustes por efectos de impuestos a la renta. El A.V.I. será determinado considerando el V.I. adjudicado y la tasa de descuento correspondiente utilizada en el estudio de valorización vigente al momento de la adjudicación.

El A.V.I. resultante le corresponderá al propietario por cinco períodos tarifarios a partir de la entrada en operación de la obra de ampliación respectiva, transcurridos los cuales las instalaciones y su valorización deberán ser revisadas y actualizadas en el proceso de tarificación de la transmisión correspondiente. Respecto al C.O.M.A., las obras de ampliación adjudicadas deberán ser

consideradas en los procesos tarifarios siguientes para los efectos de determinar el monto aplicable.

Los ingresos tanto de los acuerdos regulados como de los contractuales se reconocen y facturan mensualmente, utilizando los valores establecidos en los contratos o, en el caso de los regulados, los cuadros de pagos elaborados por el Coordinador Eléctrico Nacional, actualizados según corresponda.

La recaudación de los ingresos regulados de la Sociedad se lleva a cabo a través de los conceptos de (i) peajes, (ii) balance de transferencias y (iii) cargo por transmisión, facturando al mes siguiente al mes en el cual se prestó el servicio.

## Seguros

### MAPFRE

Cubre desde equipos electrónicos hasta terremotos e incendios.

### Chilena Consolidada

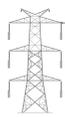
Cubre infidelidad y responsabilidad civil para directores.

### Zurich

Cubre responsabilidad civil para directores y ejecutivos.

Compañía	Producto
Southbridge	Responsabilidad Civil General
MAPFRE	Seguro de Equipos Electronicos
MAPFRE	Incendio /Daños Materiales (Property)
MAPFRE	Incendio / Terrorismo
Zurich Chile	CRIME // Infidelidad y Riesgos Financieros IRF

Compañía	Producto
ALLIANZ SEGUROS S.A.	Resp. Civil D&O
Zurich Colombia	Protección de Datos y Seguridad Informática
BCI Seguros	Vehículos Motorizados
BCI Seguros	Resp. Civil D&O



## Política de Dividendos

La Política de dividendos de la compañía está establecida en sus Estatutos. Estos señalan:

- Artículo Cuadragésimo Sexto: Dividendos Mínimos. Salvo acuerdo diferente adoptado en la junta respectiva por la unanimidad de las acciones emitidas, la sociedad deberá distribuir anualmente como dividendos en dinero, a lo menos, el 30% de las utilidades líquidas de cada ejercicio.
- Artículo Cuadragésimo Séptimo: Dividendos Provisorios. El Directorio podrá, bajo la responsabilidad personal de los directores que concurran al acuerdo respectivo, distribuir dividendos provisorios durante el ejercicio con cargo a las utilidades del mismo, siempre que no hubiere pérdidas acumuladas.
- Artículo Cuadragésimo Octavo: Exigibilidad del Pago de Dividendos. El pago de los dividendos mínimos obligatorios será exigible transcurridos 30 días contados desde la fecha de la Junta que aprobó la distribución de las utilidades del ejercicio. El pago de los dividendos adicionales que acordare la Junta se hará dentro del ejercicio en que se adopte el acuerdo y en la fecha que determine o fije el Directorio, si la junta le hubiere facultado. El pago de los dividendos provisorios se hará en la fecha que determine el Directorio. Los dividendos se pagarán a los accionistas inscritos en el Registro el quinto día hábil anterior a las fechas establecidas para su solución.

## Estructura de Financiamiento

Con fecha 26 de Julio de 2021, Interchile S.A. llevó a cabo una colocación de Bono Verde (ESG) en los mercados internacionales de títulos de deuda garantizados, por un monto total de USD 1.200 millones, con sujeción a la regla número 144A emitida por

la “Securities and Exchange Commission” de los Estados Unidos de América. Este es el único financiamiento que mantiene vigente Interchile S.A.

La duración del instrumento es de 35 años y con amortización de capital a partir del 30 de junio de 2028.

## Filiales y Coligadas

Al 31 de diciembre de 2024, Interchile S.A. no cuenta con filiales y coligadas o inversiones en otras sociedades.

## Utilidad Distribuible

Al 31 de diciembre de 2024, Interchile S.A. no posee utilidades distribuibles.

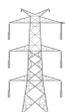
## Excedentes de Liquidez

Las inversiones de excedentes de corto plazo de tesorería se realizan de acuerdo con las políticas de Inversiones de ISA. Estas consideran el seguimiento, monitoreo y calificación permanente del mercado financiero y sus actores, en la búsqueda de la mínima exposición al riesgo financiero y la máxima rentabilidad.

Todas estas inversiones deben cumplir también con los requisitos del contrato de crédito Bono de Interchile.

Los siguientes son los principales lineamientos considerados en la Política de Inversión de Excedentes de Corto Plazo:

- La administración de los excedentes de liquidez de la empresa debe partir de la definición, cuantificación y calificación del mínimo riesgo y/o máximo riesgo aceptable respecto a entidades, títulos y operaciones. En nuestro caso, el máximo riesgo aceptable es el indicado en el contrato de crédito Bono (depósitos a plazo menores de 90 días, emitidos por instituciones financieras bancarias).
  - Dentro de este marco de riesgo admisible, se deben buscar las operaciones de tesorería más rentables, cotizando con al menos tres bancos.
  - La empresa debe planear y realizar las operaciones de manejo de los excedentes de liquidez, teniendo como base los compromisos establecidos en el presupuesto de caja, reduciendo así el riesgo de liquidez y evitando enfrentar situaciones inesperadas de requerimiento de recursos. Esto se hace con el ánimo de no liquidar inversiones de manera anticipada.
  - La política de administración de excedentes de liquidez no puede ser especulativa.
  - La entidad financiera seleccionada debe presentar niveles de riesgo máximos aceptables por la compañía. En nuestro caso deben ser entidades bancarias reguladas por la CMF (Comisión para el Mercado Financiero) para las inversiones realizadas en Chile.
- Los títulos admisibles de inversión de excedentes de liquidez deben cumplir los siguientes requisitos:
- Ser título de renta fija, con un plazo máximo 90 días.
  - Las entidades que emiten estos títulos deben cumplir con los niveles mínimos de riesgos.



# Anexos Capítulo Talento Organizacional

[CMF 5.1.1, 5.1.2, 5.1.3, 5.1.5, 5.2, 5.3, 5.7] [GRI 2-7]



## Composición de la Dotación según Sexo, Nacionalidad, Edad y Discapacidad

### Dotación según Sexo

Sexo	2023		2024	
	N	%	N	%
Mujeres	30	25,9 %	30	25,2 %
Hombres	86	74,1 %	89	74,8 %
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>100 %</b>	<b>119</b>	<b>100 %</b>

### Dotación según rangos de edad

Edad	Mujeres		Hombres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Menos de 30 años	4	3,4 %	6	5 %	10	8,4 %
30 a 40 años	13	10,1 %	42	36,1 %	55	46,2 %
41 a 50 años	12	10,9 %	34	28,6 %	46	38,7 %
51 a 60 años	1	0 %	7	5,9 %	8	4 %
61 a 70 años	0	0 %	0	0 %	0	0 %
71 y más	0	0 %	0	0 %	0	0 %
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>24,4 %</b>	<b>89</b>	<b>75,6 %</b>	<b>119</b>	<b>100 %</b>

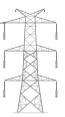
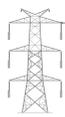
### Dotación según Nacionalidad

Nacionalidad	2024
Argentina	1
Chile	87
Colombia	14
España	1
Venezuela	16
<b>Total</b>	<b>119</b>

### Dotación según discapacidad

	2023	2024
Mujeres con alguna discapacidad	0	0
Hombres con alguna discapacidad	1	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

	Mujeres		Hombres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Con discapacidad	0	0 %	1	0,8 %	1	0,8 %
Sin discapacidad	30	25,2 %	88	74 %	118	99,2 %
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>25,2 %</b>	<b>89</b>	<b>74,8 %</b>	<b>119</b>	<b>100 %</b>



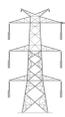
## Composición de la Dotación según Contrato y Jornada Laboral

### Dotación según Contrato Laboral

	Sexo	2022		2023		2024	
		N	%	N	%	N	%
Contrato indefinido	Mujeres	17	20 %	25	21,6 %	28	23,5 %
	Hombres	65	76,5 %	82	70,7 %	85	71,4 %
	<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>96,5 %</b>	<b>107</b>	<b>92,2 %</b>	<b>113</b>	<b>95 %</b>
Contrato a plazo fijo	Mujeres	3	3,5 %	5	4,3 %	2	1,7 %
	Hombres	0	0 %	4	3,4 %	4	3,4 %
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3,5 %</b>	<b>9</b>	<b>7,8 %</b>	<b>6</b>	<b>5 %</b>
Otro tipo de contratos (por obra labor, aprendizaje, honorarios, otros)	Hombres	0	0 %	0	0 %	0	0 %
	Mujeres	0	0 %	0	0 %	0	0 %
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>
<b>Total</b>		<b>85</b>	<b>100 %</b>	<b>116</b>	<b>100 %</b>	<b>119</b>	<b>100 %</b>

### Dotación según Jornada Laboral

Tipo de Jornada Laboral	Sexo	2024	
		N	%
Jornada completa	Mujeres	30	25,2 %
	Hombres	89	74,8 %
	<b>Total</b>	<b>119</b>	<b>100 %</b>
Media jornada	Mujeres	0	0 %
	Hombres	0	0 %
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>
<b>Total</b>		<b>119</b>	<b>100 %</b>

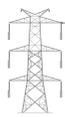


## Nuevas Contrataciones y Retiros

### Contrataciones de Nuevos Colaboradores y Rotación del Personal

		2022		2023		2024	
		N	%	N	%	N	%
Nuevas contrataciones	Mujeres	3	4,2 %	12	10,3 %	2	1,7 %
	Hombres	16	22,5 %	25	21,6 %	7	5,9 %
	Trabajadores menores de 30 años	5	7,0 %	5	4,31 %	5	4,2 %
	Trabajadores entre 30 y 50 años	11	15,5 %	26	22,4 %	4	3,4 %
	Trabajadores mayores de 51 años	3	4,2 %	6	5,2 %	4	3,4 %
	<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>26,8 %</b>	<b>37</b>	<b>31,9 %</b>	<b>9</b>	<b>7,6 %</b>
Retiros	Mujeres	1	9,1 %	3	33,3 %	1	50 %
	Hombres	10	90,9 %	6	66,7 %	1	50 %
	Trabajadores menores de 30 años	0	0 %	1	11,1 %	0	0 %
	Trabajadores entre 30 y 50 años	9	81,8 %	7	77,8 %	2	100 %
	Trabajadores mayores de 51 años	2	18,2 %	1	11,1 %	0	0 %
	Voluntarios (renuncias)	5	45,5 %	5	55,6 %	1	50 %
	No voluntarios (terminación de contratos)	6	54,5 %	3	33,3 %	0	0 %
	Naturales (muerte, terminación de contrato definido y jubilación)	0	0 %	0	0 %	1	50 %
	Por movilidad interna entre empresas	0	0 %	1	11,1 %	0	0 %
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100 %</b>	<b>9</b>	<b>100 %</b>	<b>2</b>	<b>100 %</b>	

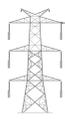




## Formación por Categoría Laboral

Categoría Laboral		2023			2024		
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Nivel 1: Presidentes, vicepresidentes y gerentes	Número de empleados	2	12	14	2	12	14
	Horas de formación	75	376	451	107	450	558
	Media de horas de formación por colaborador	37,3	31,3	32,2	53,7	37,5	39,8
Nivel 2: Directores de áreas y jefes	Número de empleados	12	47	59	12	47	59
	Horas de formación	505	3.737	4.242	740	4.263	5.002
	Media de horas de formación por colaborador	42,1	79,5	71,9	61,6	90,7	84,8
Nivel 3: Especialistas, analistas, técnicos y asistentes	Número de empleados	16	27	43	16	30	46
	Horas de formación	610	1.897	2.507	1.442	3.906	5.347
	Media de horas de formación por colaborador	38,1	70,2	58,3	90,1	130,2	116,2
<b>Total</b>	<b>Total empleados</b>	<b>30</b>	<b>86</b>	<b>116</b>	<b>30</b>	<b>89</b>	<b>119</b>
	<b>Total de empleados capacitados</b>	<b>30</b>	<b>86</b>	<b>116</b>	<b>30</b>	<b>89</b>	<b>119</b>
	<b>% del total de empleados que fue capacitado</b>	<b>26 %</b>	<b>74 %</b>	<b>100 %</b>	<b>25 %</b>	<b>75 %</b>	<b>100 %</b>
	<b>Total de horas de formación</b>	<b>1.190</b>	<b>6.009</b>	<b>7.199</b>	<b>2.289</b>	<b>8.619</b>	<b>10.908</b>
	<b>Media de horas de formación por colaborador</b>	<b>39,7</b>	<b>69,9</b>	<b>62,1</b>	<b>76,3</b>	<b>96,8</b>	<b>91,7</b>





## Uso de Permiso Parental

	2022	2023	2024
Total de empleados hombres que han tenido derecho al permiso parental	0	0	3
Total de empleados hombres que utilizaron el permiso parental	0	0	0
Total de empleadas mujeres que han tenido derecho al permiso parental	3	2	2
Total de empleadas mujeres que utilizaron el permiso parental	3	2	1
Total de empleados hombres que volvió a trabajar en el período del informe después de que su permiso parental terminó	0	0	0
Total de empleadas mujeres que volvió a trabajar en el período del informe después de que su permiso parental terminó	1	1	1
Total de empleados hombres que regresaron al trabajo tras la finalización del permiso parental que continuaron empleados(as) 12 meses después de su regreso al trabajo	0	0	0
Total de empleadas mujeres que regresaron al trabajo tras la finalización del permiso parental que continuaron empleados(as) 12 meses después de su regreso al trabajo	1	1	1
Tasa de regreso al trabajo de empleados hombres que utilizaron el permiso parental	NA	NA	100 %
Tasa de regreso al trabajo de empleadas mujeres que utilizaron el permiso parental	33 %	50 %	100 %





# Tablas de Indicadores



## Norma de Carácter General N° 461 (CMF)

Sección	Código	Página
	1	Índice 2
2: ISA ENERGIA CHILE	2.1	Misión, visión, propósito y valores 14
2: ISA ENERGIA CHILE	2.2	Información histórica 13
2: ISA ENERGIA CHILE	2.3.1	Situación de control 12
2: ISA ENERGIA CHILE	2.3.3	Identificación de socios o accionistas mayoritarios 12
ANEXOS	2.3.4	Acciones, sus características y derechos 141
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	3.1	Marco de gobernanza 14, 20, 21, 39, 78
3: LIDERAZGO CORPORATIVO	3.2	Directorio 35, 37, 38,39
3: LIDERAZGO CORPORATIVO	3.3	Comités de Directorio 39
3: LIDERAZGO CORPORATIVO	3.4	Ejecutivos principales 40
2: ISA ENERGIA CHILE	3.5	Adherencia a códigos nacionales o internacionales 20
3: LIDERAZGO CORPORATIVO	3.6	Gestión de riesgos 48, 50, 53
2: ISA ENERGIA CHILE	3.7	Relación con los grupos de interés y el público en general 23

Sección	Código	Página
2: ISA ENERGIA CHILE	4.1	Horizontes de tiempo 14
2: ISA ENERGIA CHILE	4.2	Objetivos estratégicos 14
4: CLAVES DEL NEGOCIO Y DESEMPEÑO ECONÓMICO	4.3	Planes de inversión 66
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	5.1.1	Dotación de personal: Número de personas por sexo 71, 146
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	5.1.2	Dotación de personal: Número de personas por nacionalidad 78, 146
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	5.1.3	Dotación de personal: Número de personas por rango de edad 80, 146
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	5.1.5	Número de personas con discapacidad 146
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	5.2	Formalidad laboral 146
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	5.3	Adaptabilidad laboral 83, 146



\* Continuación tabla CMF

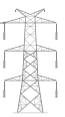
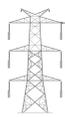
Sección	Código	Página
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	5.4.1	Equidad salarial por sexo: Política de equidad 78
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	5.4.2	Equidad salarial por sexo: Brecha salarial* 78
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	5.5	Acoso laboral y sexual 78
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	5.6	Seguridad laboral* 83, 91
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	5.7	Permiso postnatal 82, 146
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	5.8	Capacitación y beneficios 82
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	5.9	Política de subcontratación 71
2: ISA ENERGIA CHILE	6.1	Sector industrial 9, 23, 141
2: ISA ENERGIA CHILE	6.2	Negocios 9, 141
2: ISA ENERGIA CHILE	6.3	Grupos de interés 23
2: ISA ENERGIA CHILE	6.4	Propiedades e instalaciones 8, 141
ANEXOS	6.5.1	Subsidiarias y asociadas 141
ANEXOS	6.5.2	Inversión en otras sociedades 141
6: DESARROLLO PROVEEDORES	7.1	Pago a proveedores 97
6: DESARROLLO PROVEEDORES	7.2	Evaluación de proveedores 100
3: LIDERAZGO CORPORATIVO	8.1.2	Cumplimiento legal y normativo: En relación con sus trabajadores 42
3: LIDERAZGO CORPORATIVO	8.1.4	Cumplimiento legal y normativo: Libre competencia 42

\* Continuación tabla CMF

Sección	Código	Página
3: LIDERAZGO CORPORATIVO	8.1.5	Cumplimiento legal y normativo: Otros 42
ANEXOS	9	Hechos relevantes o esenciales 157
	10	Comentarios de accionistas y del comité del directorio No hubo comentarios en 2024
ANEXOS	11	Informes financieros 160

## Sustainability Accounting Standard Board (SASB)

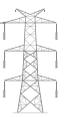
Sección	Código	Página
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	IF-EU-550a.1	Número de incidentes de no conformidad de los estándares o reglamentos de seguridad física o cibernética 85
2: ISA ENERGIA CHILE	IF-EU-000.C	Longitud de las líneas de transmisión y distribución 8



## Global Reporting Initiative (GRI)

Sección	Código	Página	N/A
	1	Índice de Contenidos y Declaración de uso	2
2: ISA ENERGIA CHILE	2-1	Detalles organizativos: nombre legal, estructura de propiedad, ubicación	9, 12
ANEXOS	2-2	Entidades incluidas el reporte de sostenibilidad (alcance)	138
ANEXOS	2-3	Período de notificación, frecuencia y punto de contacto	138
ANEXOS	2-5	Aseguramiento externo	151
2: ISA ENERGIA CHILE	2-6	Descripción de actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales,. Incluir: productos, servicios y mercados servidos	9
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	2-7	Empleados: empleados permanentes, temporales, y desglose por género y por región; empleados jornada parcial, completa, por género y región	71, 146
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	2-8	Trabajadores que no son empleados (dotación contratistas)	71
3: LIDERAZGO CORPORATIVO	2-9	Estructura y composición de la gobernanza	35
3: LIDERAZGO CORPORATIVO	2-10	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	35

Sección	Código	Página	N/A
3: LIDERAZGO CORPORATIVO	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	35
3: LIDERAZGO CORPORATIVO	2-12	Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	39
3: LIDERAZGO CORPORATIVO	2-13	Delegación de responsabilidad para manejo de impactos	39
3: LIDERAZGO CORPORATIVO	2-14	Papel del máximo órgano de gobierno en informes de sostenibilidad	39
3: LIDERAZGO CORPORATIVO	2-15	Conflictos de interés (políticas, mecanismos internos)	39
3: LIDERAZGO CORPORATIVO	2-17	Capacitación de los más altos órgano de gobierno	38
3: LIDERAZGO CORPORATIVO	2-19	Políticas de remuneración	35
2: ISA ENERGIA CHILE	2-22	Declaración sobre estrategia de desarrollo sostenible	14, 20
2: ISA ENERGIA CHILE	2-23	Compromisos con iniciativas externas (por ejemplo ODS, Derechos Humanos, Pacto Global, etc)	20
3: LIDERAZGO CORPORATIVO	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	42, 120
8: PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE			

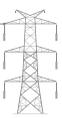


\* Continuación tabla GRI

Sección	Código	Página	N/A
8: PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	120, 131
3: LIDERAZGO CORPORATIVO	2-26	Mecanismos para buscar asesoramiento y planteamiento de preocupaciones de los trabajadores (canal de denuncias)	42
3: LIDERAZGO CORPORATIVO	2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	46
2: ISA ENERGIA CHILE	2-28	Afiliación a asociaciones	30
2: ISA ENERGIA CHILE	2-29	Efoque para la participación de los grupos de interés	23
	2-30	Convenios de negociación colectiva	No cuenta con sindicatos
ANEXOS	3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	139
ANEXOS	3-2	Lista de temas materiales	139
8: PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE	101-1	Políticas para detener y revertir la pérdida de biodiversidad	118
8: PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE	101-2	Gestión de los impactos sobre la biodiversidad	122
4: CLAVES DEL NEGOCIO Y DESEMPEÑO ECONÓMICO	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	69
3: LIDERAZGO CORPORATIVO	201-2	Implicancias financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	53
6: DESARROLLO PROVEEDORES	204-1	Proporción de gastos en proveedores locales	97, 100
3: LIDERAZGO CORPORATIVO	205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	42

\* Continuación tabla GRI

Sección	Código	Página	N/A
3: LIDERAZGO CORPORATIVO	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	42
3: LIDERAZGO CORPORATIVO	205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	46
8: PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE	302-1	Consumo de energía dentro de la organización	132
8: PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE	304-1	Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	123
8: PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE	304-2	Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	123
8: PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE	304-3	Hábitats protegidos o restaurados	123
8: PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE	304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	123
8: PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	132
8: PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE	305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	132
8: PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	132
8: PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	132



\* Continuación tabla GRI

Sección	Código	Página	N/A
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	97
8: PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE	308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	97
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación del personal	71, 72, 75
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	75, 82
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	401-3	Permiso parental	82
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	403-1	Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	78, 85
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	85
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	403-3	Servicios de salud en el trabajo	85
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	85
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	85
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	85
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	403-7	Prevención y mitigación de los impactos para la salud y seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	85

\* Continuación tabla GRI

Sección	Código	Página	N/A
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	85
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	403-9	Lesiones por accidente laboral	85
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	75
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	75
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	76
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	78
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	405-2	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	78
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	78
5: TALENTO ORGANIZACIONAL	407-1	Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	97
7: RELACIÓN CON LA SOCIEDAD	413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	115
7: RELACIÓN CON LA SOCIEDAD	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos - reales o potenciales - en las comunidades locales	112
6: DESARROLLO PROVEEDORES	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	97
6: DESARROLLO PROVEEDORES	414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	97



*isa*

## **ENERGÍA**

# Hechos Esenciales y Estados Financieros

Hechos Esenciales	157
Informe del Auditor Independiente	158
Estados Financieros	160
Declaración Jurada de Responsabilidad	161



# Hechos Esenciales

## → 18 de marzo, 2024

Con fecha 18 de marzo de 2024, hecho esencial referido a la celebración de la Junta Ordinaria de Accionistas en la que se acordó:

- a. Aprobación de la Memoria, Balance, Estados Financieros e Informe de Auditores Externos correspondientes al ejercicio terminado al 31 de diciembre de 2023.
- b. En relación con la distribución del dividendo definitivo, la Junta decidió unánimemente no repartir dividendos por el ejercicio terminado al 31 de diciembre de 2023.
- c. Elección de Directorio, siendo elegidos para el próximo período las siguientes personas: César Augusto Ramírez Rojas, Gabriel Jaime Melguizo Posada, Daniel Isaza Bonnet, Andrés Contreras Herrera y Sonia Margarita Abuchar Alemán.
- d. Designación de EY Audit SpA como Auditores Externos para el ejercicio 2024.
- e. Determinación de la remuneración del Directorio para el ejercicio 2024 e información de sus gastos en el ejercicio 2023.
- f. Aprobación de la cuenta de las operaciones con partes relacionadas descritas por el Título XVI de la Ley N°18.046.

## → 18 de marzo, 2024

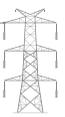
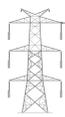
Con fecha 18 de marzo de 2024, hecho esencial referido a la elección de directores por el periodo de tres años, compuesto por:

- a. César Augusto Ramírez Rojas
- b. Gabriel Jaime Melguizo Posada
- c. Daniel Isaza Bonnet
- d. Andrés Contreras Herrera
- e. Sonia Margarita Abuchar Alemán.

## → 15 de julio, 2024

Con fecha 15 de julio de 2024, hecho esencial referido a la renuncia del director señor Daniel Isaza Bonet, a partir del 18 de julio de 2024.





# Informe del Auditor Independiente



EY Chile  
Avda. Presidente  
Riesco 5435, Piso 4,  
Las Condes, Santiago

Tel: +56 (2) 2676 1000  
www.eychile.cl

## Informe del Auditor Independiente

Señores  
Accionistas y Directores  
Interchile S.A.

### Opinión

Hemos efectuado una auditoría a los estados financieros de Interchile S.A., que comprenden los estados de situación financiera al 31 de diciembre de 2024 y 2023 y los correspondientes estados de resultados integrales, de cambios en el patrimonio y de flujos de efectivo por los años terminados en esas fechas y las correspondientes notas a los estados financieros.

En nuestra opinión, los estados financieros adjuntos presentan razonablemente, en todos sus aspectos significativos, la situación financiera de Interchile S.A. al 31 de diciembre de 2024 y 2023 y los resultados de sus operaciones y sus flujos de efectivo por los años terminados en esas fechas de acuerdo con Normas de Contabilidad de las Normas Internacionales de Información Financiera emitidas por el International Accounting Standards Board.

### Base para la opinión

Efectuamos nuestras auditorías de acuerdo con Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas en Chile. Nuestras responsabilidades de acuerdo a tales normas se describen, posteriormente, en los párrafos bajo la sección "Responsabilidades del auditor por la auditoría de los estados financieros" del presente informe. De acuerdo a los requerimientos éticos pertinentes para nuestras auditorías de los estados financieros se nos requiere ser independientes de Interchile S.A. y cumplir con las demás responsabilidades éticas de acuerdo a tales requerimientos. Consideramos que la evidencia de auditoría que hemos obtenido es suficiente y apropiada para proporcionarnos una base para nuestra opinión de auditoría.

### Responsabilidades de la Administración por los estados financieros

La Administración es responsable por la preparación y presentación razonable de los estados financieros de acuerdo con Normas de Contabilidad de las Normas Internacionales de Información Financiera emitidas por el International Accounting Standards Board. Esta responsabilidad incluye el diseño, implementación y mantención de un control interno pertinente para la preparación y presentación razonable de estados financieros que estén exentos de representaciones incorrectas significativas, ya sea debido a fraude o error.

Al preparar los estados financieros, la Administración es requerida que evalúe si existen hechos o circunstancias, que considerados como un todo, originen una duda sustancial acerca de la capacidad de Interchile S.A. para continuar como una empresa en marcha al menos por los doce meses siguientes a partir del final del período sobre el que se informa, sin limitarse a dicho período.

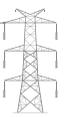
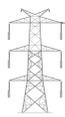


## Responsabilidades del auditor por la auditoría de los estados financieros

Nuestros objetivos son obtener una seguridad razonable de que los estados financieros como un todo, están exentos de representaciones incorrectas significativas, debido a fraude o error, y emitir un informe del auditor que incluya nuestra opinión. Una seguridad razonable es un alto, pero no absoluto, nivel de seguridad y, por lo tanto, no garantiza que una auditoría realizada de acuerdo con Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas en Chile siempre detectará una representación incorrecta significativa cuando ésta exista. El riesgo de no detectar una representación incorrecta significativa debido a fraude es mayor que el riesgo de no detectar una representación incorrecta significativa debido a un error, ya que el fraude puede involucrar colusión, falsificación, omisiones intencionales, ocultamiento, representaciones inadecuadas o hacer caso omiso de los controles por parte de la Administración. Una representación incorrecta se considera significativa si, individualmente, o en su sumatoria, éstas podrían influir el juicio que un usuario razonable realiza a base de estos estados financieros.

Como parte de una auditoría realizada de acuerdo con Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas en Chile, nosotros:

- Ejercemos nuestro juicio profesional y mantenemos nuestro escepticismo profesional durante toda la auditoría.
- Identificamos y evaluamos los riesgos de representaciones incorrectas significativas de los estados financieros, ya sea, debido a fraude o error, diseñamos y realizamos procedimientos de auditoría en respuesta a tales riesgos. Tales procedimientos incluyen el examen, a base de pruebas, de la evidencia con respecto a los montos y revelaciones en los estados financieros.
- Obtenemos un entendimiento del control interno pertinente para una auditoría con el objeto de diseñar procedimientos de auditoría que sean apropiados en las circunstancias, pero sin el propósito de expresar una opinión sobre la efectividad del control interno de Interchile S.A.. En consecuencia, no expresamos tal tipo de opinión.
- Evaluamos lo apropiado que son las políticas de contabilidad utilizadas y la razonabilidad de las estimaciones contables significativas efectuadas por la Administración, así como evaluamos lo apropiado de la presentación general de los estados financieros.
- Concluimos si a nuestro juicio existen hechos o circunstancias, que considerados como un todo, originen una duda sustancial acerca de la capacidad de Interchile S.A. para continuar como una empresa en marcha por un período de tiempo razonable.

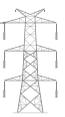
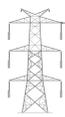


Se nos requiere comunicar a los responsables del Gobierno Corporativo, entre otros asuntos, la oportunidad y el alcance planificados de la auditoría y los hallazgos significativos de la auditoría, incluyendo, cualquier deficiencia significativa y debilidad importante del control interno que identificamos durante nuestra auditoría.

Cristián Sepúlveda A.  
EY Audit Ltda.

Santiago, 14 de febrero de 2025



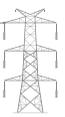
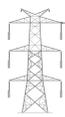


# Estados Financieros

Al 31 de diciembre de 2024

Los **Estados Financieros completos** de ISA Energía Chile se pueden encontrar en el siguiente enlace o escaneando el QR.





# Declaración Jurada de Reponsabilidad Interchile S.A.

Tanto los Directores como el Gerente General de Interchile S.A., vigentes a la fecha de aprobación de este reporte, suscriben esta declaración y se hacen responsables, bajo juramento, respecto de la veracidad de la información proporcionada en la presente Memoria Anual 2024, en cumplimiento de la Norma de Carácter General N 461, emitida por la Comisión para el Mercado Financiero.

Santiago, 14 de marzo de 2025.

**Jorge Andrés Carrillo Cardoso**  
**Presidente**  
PE226203

**Sonia Margarita Abuchar Alemán**  
**Vicepresidente**  
AR021336

**César Augusto Ramírez Rojas**  
**Director**  
PE135491

**Gabriel Jaime Melguizo Posada**  
**Director**  
BC560737

**Andrés Conteras Herrera**  
**Director**  
12.466.899-9

**Luis Everley Llano Zuleta**  
**Gerente General**  
28.145.158-8

*isa*  
ENERGÍA



22  
23  
24  
25