



01

Quiénes Somos

02

Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia

03

Desempeño Económico y Operacional

04

Desempeño Social

05

Desempeño Medioambiental y Cambio Climático

06

Información General

07

Anexos

08

Estados Financieros

## Capítulo 04

# Desempeño Social

4.1 Nuestros Trabajadores

4.2 Nuestros Proveedores

4.3 Salud y Seguridad

4.4 Relacionamiento Comunitario

- 01** Quiénes Somos
- 02** Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia
- 03** Desempeño Económico y Operacional
- 04** Desempeño Social
- 05** Desempeño Medioambiental y Cambio Climático
- 06** Información General
- 07** Anexos
- 08** Estados Financieros


## 4.1 Nuestros Trabajadores

**GRI:** 102-35, 102-36, 102-43, 103-2, 401-1, 404-1, 404-3, 405-1, EU-14,  
**NCG 461:** 5.1.1, .1.2, 5.1.5, 5.2, 5.3, 5.4, 5.8.ii, 5.8.iii, 5.8.iv  
 Colbún-8.TR,



### • OBJETIVO

El principal compromiso de Colbún con sus trabajadores y trabajadoras es ofrecer un empleo de calidad y un ambiente de trabajo que sea seguro y promueva su desarrollo personal y profesional.

 *Ver en el sitio web de Colbún los principios de gestión en esta materia*

## Dotación

**GRI:** 102-8, 401-1  
**NCG 461:** 5.1.1, 5.2, 5.3



### Chile


### • PERFIL DE LA DOTACIÓN

A diciembre 2021, la dotación de la Compañía en Chile ascendía a 1.008 trabajadores (todos a jornada completa), cifra 2,4% mayor que la de 2020. El alza se explica por las actividades asociadas al desarrollo de proyectos renovables y el fortalecimiento del área comercial.

- El 20,3% de la dotación son mujeres, 76% de ellas en el rango etario de 30 a 50 años.
- El 67% de las mujeres está contratada en cargo de gerencia, subgerencia, jefatura o profesional.
- El 54% de la dotación total se desempeña fuera de la Región Metropolitana.
- El 67% de los trabajadores está en el rango de los 30 a 50 años.
- Del número total, 953 trabajadores (94,5% del total) tienen contrato indefinido, 39 (3,9%) tienen contratos por obra y 16 (1,6%) a plazo fijo.
- El 100% de los trabajadores cumple jornada completa.

### DOTACIÓN POR UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y GÉNERO EN CHILE (102-8, NCG 5.1.1)

REGIÓN	2020		2021	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Antofagasta	1		1	1
Atacama	1	1	2	18
Región Metropolitana	150	297	158	304
Valparaíso	18	174	19	167
O'Higgins	1	26	1	25
Maule	6	81	6	80
Biobío	16	192	17	188
Los Lagos	1	19	1	20
<b>Subtotal</b>	<b>194</b>	<b>790</b>	<b>205</b>	<b>803</b>
<b>Total</b>	<b>984</b>		<b>1008</b>	

 *Para más detalles del perfil de la dotación ver Anexo Capítulo 4*


### DOTACIÓN EN EFIZITY

DOTACIÓN	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Efizity Chile	27	38.60%	43
Efizity Perú	1	50.00%	2
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>38.90%</b>	<b>44</b>
		<b>61.10%</b>	<b>72</b>

### • INGRESOS Y ROTACIÓN

En 2021, la tasa de ingresos representó el 9,7% de la dotación (7,2% en 2020). El 75% de las contrataciones que se dieron en el rol ejecutivo (gerencia y alta gerencia), correspondió a mujeres. A nivel total, el 33% de las contrataciones fueron mujeres.

La rotación alcanzó al 7% de la dotación en 2021 (3,3% en 2020). El 52% de los egresos de dio en personas entre 30 a 50 años y el 38% correspondieron a mujeres.

 *Para más detalles de las contrataciones y rotación ver Anexo Capítulo 4*



01 Quiénes Somos

02 Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia

03 Desempeño Económico y Operacional

04 Desempeño Social

05 Desempeño Medioambiental y Cambio Climático

06 Información General

07 Anexos

08 Estados Financieros



Perú

### ● PERFIL DE LA DOTACIÓN

A diciembre 2021, la dotación de Fenix en Perú ascendía a 113 trabajadores (todos a jornada completa), cifra 10% mayor que la de 2020. El aumento refleja principalmente la internalización de actividades de mantenimiento de trabajadores con contrato a plazo fijo.

- El 21,2% de la dotación son mujeres,
- El 100% cumple jornada completa.
- El 50% de los trabajadores se desempeña en el distrito de Chilca.
- El 25% de los profesionales son mujeres

### DOTACIÓN POR UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y GÉNERO EN PERÚ (102-8, NCG 5.1.1)

	2020		2021		TOTAL
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	
Oficinas corporativas LIMA	18	31	21	35	56
Planta CHILCA	4	49	3	54	57
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>80</b>	<b>24</b>	<b>89</b>	<b>113</b>

Para más detalles del perfil de la dotación ver Anexo Capítulo 4

### ● INGRESOS Y ROTACIÓN

En 2021, la tasa de ingresos representó el 17,7% de la dotación (5% en 2020). El 55% de las contrataciones se dio en el rol profesional, y el 36% correspondió a mujeres.

La rotación alcanzó al 5,3% de la dotación en 2021 (en 2020 no hubo egresos en Fenix).

Para más detalles de las contrataciones y rotación ver Anexo Capítulo 4



- 01** Quiénes Somos
- 02** Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia
- 03** Desempeño Económico y Operacional
- 04** Desempeño Social
- 05** Desempeño Medioambiental y Cambio Climático
- 06** Información General
- 07** Anexos
- 08** Estados Financieros

## Cultura Interna



### • VISIÓN

La forma de ser y las conductas de nuestra gente deben estar en plena sintonía con la cultura necesaria para el cumplimiento de nuestras metas, objetivos y la agenda estratégica de Colbún. La cultura que promovemos en Colbún implica contar con una organización que se distinga por:

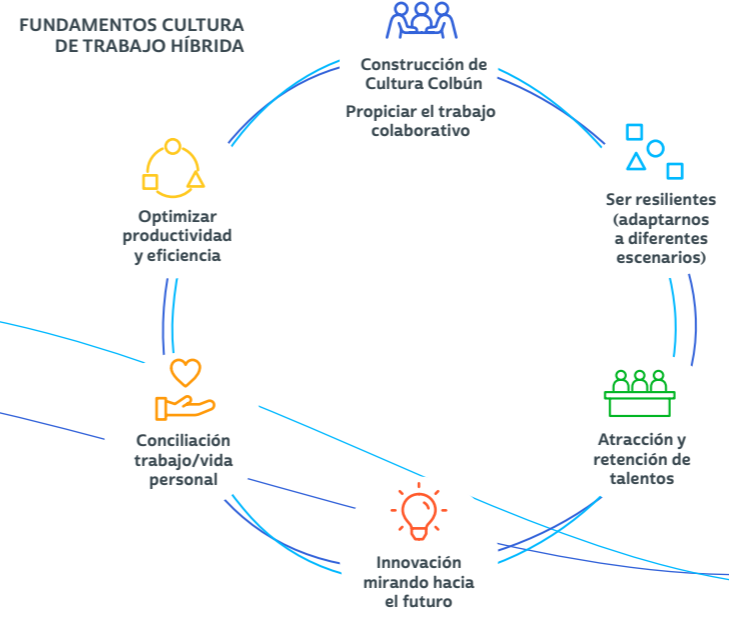
- Adaptarse a los cambios de manera flexible y ágil;
- Estar basada en la permanente colaboración;
- Actuar cohesionadamente entre quienes la integran, y
- Un ambiente de confianza y respeto.

## Trabajo híbrido

### • MODELO

Con motivo del COVID 19, en 2020 la Compañía adoptó el trabajo a distancia en Casa Matriz y en algunos cargos y roles en centrales, y en julio de 2021 se lanzó un Modelo de Trabajo Híbrido para las personas en las oficinas en Santiago.

La adopción de este modelo busca capturar los beneficios del teletrabajo -como son la mayor conciliación de la vida personal y el trabajo y la reducción en los tiempos de traslado-, al mismo tiempo que preserva las virtudes del trabajo presencial, como el trabajo en equipo, la innovación colectiva y la creación de un sentido de comunidad y de pertenencia.



### • APOYO Y CAMPAÑA COMUNICACIONAL

Para instalar en la organización una “Cultura de Trabajo Híbrido” que facilite el buen desempeño y aporte al bienestar y compromiso de nuestros trabajadores, se desplegó una campaña de comunicación permanente en los distintos medios internos, a la vez que se realizaron reuniones informativas y charlas sobre tendencias y buenas prácticas.



01

Quiénes  
Somos

02

Qué y Cómo  
lo Hacemos:  
Nuestra Estrategia

03

Desempeño  
Económico y  
Operacional

04

Desempeño  
Social

05

Desempeño  
Medioambiental y  
Cambio Climático

06

Información  
General

07

Anexos

08

Estados  
Financieros

## Cliente en el Centro

### • OBJETIVO

Durante el año 2021 profundizamos el trabajo para promover una cultura centrada en el cliente (en un contexto donde la Compañía pasó de 4 clientes libres en 2014 a 304 en 2021). El desafío es involucrar a todas las personas de la organización en una mirada donde cada acción, proyecto o iniciativa se haga buscando agregar valor a nuestros clientes.

### • “MESA COSTUMER CENTRIC”:

Para avanzar en esa dirección, se creó la “Mesa Customer Centric”, integrada por personas del área comercial, gestión del cambio y capacitación. Este trabajo resultó en dos nuevas iniciativas:

**Día Interno del Cliente:** se trató de una jornada dirigida a los trabajadores y que incluyó testimonios de clientes, presentaciones de nuestra Agenda Estratégica y charlas sobre experiencias exitosas de otras empresas.

**Campeonato de Gamificación:** esta iniciativa involucró una innovadora campaña formativa que logró que los trabajadores y trabajadoras de distintas áreas, a través de un juego de preguntas y respuestas y la entrega de microcápsulas informativas, “leyeran” prácticamente 3 veces el manual de estrategias centradas en el cliente de Colbún.



**01** Quiénes Somos

**02** Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia

**03** Desempeño Económico y Operacional

**04** Desempeño Social

**05** Desempeño Medioambiental y Cambio Climático

**06** Información General

**07** Anexos

**08** Estados Financieros

## Diversidad e Inclusión

GRI: 405-1  
NCG 461: 5.1.2, 5.1.5, 5.4



### ● OBJETIVO


En Colbún queremos una cultura organizacional que promueva la Diversidad, Equidad e Inclusión, garantizando que nuestros trabajadores, trabajadoras y contratistas se desarrollen en espacios laborales de cuidado y respeto, promoviendo entornos inclusivos, igualdad de oportunidades, diversidad y, por sobre todo, que cada persona sienta que puede ser realmente quien es.

### ● MARCO NORMATIVO

En nuestro Código de Ética, en el Reglamento Interno (RIOHS) y en cada instancia comunicacional pertinente, la Compañía ha reiterado que no tolera actos de discriminación que fomenten estereotipos o intolerancia por razones de etnia, condición social, discapacidad, género, orientación sexual o preferencia política..

### ● INICIATIVA DESTACADA

En 2021 seguimos desarrollando el programa "Encuentros para una convivencia respetuosa e inclusiva" (iniciativa iniciada en noviembre de 2020) y culminó con más de 95% de participación (908 personas). El objetivo fue reflexionar sobre el impacto que tiene la forma en la que nos relacionamos y los criterios que al respecto deben existir en Colbún.

 *Ver detalles en anexo Cap. 4*

NACIONALIDADES CON MAYOR N° PERSONAS E N LA DOTACIÓN EN CHILE (NCG 5.1.2)	N° DE PERSONAS
Chile	976
Venezuela	9
Brasil	5

## Discapacidad



En el contexto del plan de acción que Colbún lanzó en 2019 para trabajar sus brechas en materia de inclusión de personas con alguna discapacidad, en 2021 desarrollamos las siguientes iniciativas:

- Desarrollo de principios básicos de Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, documento que será publicado en 2022.
- Bases para un Comité de Diversidad.
- Elaboración de Protocolos Inclusivos:
  - Protocolo de Reclutamiento y Selección Inclusivo
  - Protocolo de Discapacidad Adquirida
- Apoyo en el Registro Nacional de Discapacidad para trabajadores Colbún. A diciembre de 2021 la Compañía cuenta con 9 trabajadores certificados ante el Compín. Si bien durante el año se certificó un trabajador y se realizó la contratación de una persona con discapacidad, también se produjo el egreso de 2 personas, lo que llevó a tener una diferencia de una persona para el cumplimiento del 1% que establece la Ley de Inclusión de 2017.

- Levantamiento de ajustes razonables para personas en condición de discapacidad en Colbún.
- Participación en Feria Inclusiva y búsqueda de nuevas fuentes de reclutamiento.
- Publicaciones inclusivas en avisos de búsqueda de profesionales.
- Acompañamiento para personas con discapacidad ingresadas a la Compañía. Esto implica seguimiento y apoyo de 6 a 12 meses a la persona y su equipo de trabajo.

### PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR CARGO Y POR GÉNERO EN CHILE (NCG 5.1.5)

CARGO	CON DISCAPACIDAD	
	MUJERES	HOMBRES
Alta Gerencia		
Gerencia (Incluye subgerencia)		
Jefatura		1
Operario		1
Fuerza de Ventas		
Administrativo		
Auxiliar		
Otros profesionales	2	1
Otros técnicos		4
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>7</b>

## Equidad de Género

GRI: 405-1



### ● VISIÓN

En el sector eléctrico, como en muchos otros, las mujeres han estado históricamente muy sub-representadas. Nuestro compromiso en Colbún es avanzar para que esta situación cambie lo antes posible.

### ● OBJETIVO

Llevamos cerca de 5 años implementando un Plan de Equidad de Género que abarca diversas iniciativas, donde nos comprometimos a aumentar la dotación total de mujeres a un 25% al 2025, tomando como línea base el 18% del 2018. Para cumplir esta meta en los próximos años cerca de un 40% de la contratación deberá ser femenina.

### ● RESULTADOS 2021

El número de mujeres como porcentaje total de la dotación alcanzó a 20,3% el año pasado, en línea con la meta de 20,2% propuesta para el 2021. Además, un 36% de las nuevas contrataciones correspondió a una mujer, levemente superior a la meta de 33% establecida para el año.

### ● DIRECTORIO

A nivel del Directorio, en tanto, Colbún está entre las empresas IPSA con más directoras mujeres desde hace varios años, contabilizando a tres de un total de nueve.

### DOTACIÓN POR CARGO Y GÉNERO EN CHILE A DIC. 2021 (NGC 461 5.1.1)

	HOMBRE	MUJER	GRAN TOTAL
Ejecutivos (Alta Gerencia y Gerencia)	67	13	80
Profesionales (Jefaturas, Profesionales y Fuerza de Venta)	337	135	472
Otros cargos (Operarios y Otros Técnicos)	381	13	394
Administrativos (incluye Auxiliares)	18	44	62
<b>Total</b>	<b>803</b>	<b>205</b>	<b>1.008</b>

Nota: Dotación al 31 de diciembre 2021

### DOTACIÓN POR CARGO Y GÉNERO EN PERÚ A DIC. 2021 (NGC 461 5.1.1)

	HOMBRE	MUJER	GRAN TOTAL
Ejecutivos (Alta Gerencia y Gerencia)	5	1	6
Profesionales (Jefaturas, Profesionales y Fuerza de Venta)	45	15	60
Otros cargos (Operarios y Otros Técnicos)	3	7	10
Administrativos (incluye Auxiliares)	36	1	37
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>24</b>	<b>113</b>

### DIVERSIDAD DEL DIRECTORIO (NCG 461 3.2.XIII.C)

EDAD	MUJERES	HOMBRES
Superior a 70 años		
Entre 61 y 70 años	2	1
Entre 51 y 60 años	1	3
Entre 41 y 50 años		2
Entre 30 y 40 años		
Inferior a 30 años		
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>6</b>



01 Quiénes Somos

02 Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia

03 Desempeño Económico y Operacional

04 Desempeño Social

05 Desempeño Medioambiental y Cambio Climático

06 Información General

07 Anexos

08 Estados Financieros

## ● INICIATIVAS

### Mujeres en las ternas de selección

En 2021 un 45% de los procesos de contratación tuvieron mujeres en la terna y en el 86% de esos casos ellas fueron contratadas.

### Diseño de programa de incorporación de mujeres en áreas masculinizadas

En 2021 se elaboró un programa de reclutamiento especial con el fin de que en mayo de 2022 un grupo de seis mujeres profesionales ingrese a áreas tradicionalmente compuestas por una mayoría de hombres.

### Brecha Salarial (GRI: 405-2)

En 2021 se avanzó en:

- formalización de metodología de revisión interna de brechas a nivel desagregado (grados, antigüedad, antigüedad en el cargo, experiencia);
- análisis descriptivo de brecha salarial con frecuencia semestral;
- propuesta de ajustes salariales para disminución de ciertas brechas;
- resguardar salario de ingreso único para profesionales sin experiencia.

### BRECHA SALARIAL POR TIPO DE CARGO (NCG 461 5.4.2) CHILE\*

CARGO	MEDIA DE BRECHA SALARIAL	MEDIANA DE BRECHA SALARIAL	DOTACIÓN MUJERES	DOTACIÓN HOMBRES
Alta Gerencia	75%	87%	2	10
Gerencia	82%	82%	2	26
Subgerencia	82%	76%	9	31
Jefatura (y Supervisores)	94%	99%	17	107
Operario	N.A.	N.A.	0	33
Fuerza de Ventas	No se reporta	No se reporta	5	1
Administrativo	132%	136%	35	10
Auxiliar	97%	99%	9	8
Profesionales Senior	82%	92%	11	62
Profesionales	88%	88%	79	132
Profesionales Junior	95%	103%	23	35
Otros técnicos	77%	83%	13	348

### BRECHA SALARIAL POR TIPO DE CARGO (NCG 461 5.4.2) PERÚ\*

CARGO	MEDIA DE BRECHA SALARIAL	MEDIANA DE BRECHA SALARIAL	DOTACIÓN MUJERES	DOTACIÓN HOMBRES
Alta Gerencia	N.A.	N.A.	0	1
Gerencia	No se reporta	No se reporta	1	4
Subgerencia	No se reporta	No se reporta	1	1
Jefatura (y Supervisores)	115%	122%	2	14
Operario	N.A.	N.A.	0	0
Fuerza de Ventas	N.A.	N.A.	0	0
Administrativo	115%	122%	7	2
Auxiliar	N/A	N/A	0	1
Profesionales Senior	No se reporta	No se reporta	1	6
Profesionales	100%	96%	5	11
Profesionales Junior	83%	75%	6	15
Otros técnicos	No se reporta	No se reporta	1	34

(\*)Notas: Para los cálculos de la media y mediana se considera el salario bruto por hora. "No se reporta" en aquellos casos en que el universo de personas involucra a un solo trabajador(a).



01 Quiénes Somos

02 Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia

03 Desempeño Económico y Operacional

04 Desempeño Social

05 Desempeño Medioambiental y Cambio Climático

06 Información General

07 Anexos

08 Estados Financieros





01

Quiénes  
Somos

02

Qué y Cómo  
lo Hacemos:  
Nuestra Estrategia

03

Desempeño  
Económico y  
Operacional

04

Desempeño  
Social

05

Desempeño  
Medioambiental y  
Cambio Climático

06

Información  
General

07

Anexos

08

Estados  
Financieros

## Relaciones Laborales y DDHH

GRI: 102-41, 407-1, 408-1, 409-1



### • COBERTURA

El total de trabajadores adheridos a un instrumento colectivo alcanza a 415, lo que representa un 41,17% de la dotación a diciembre de 2021. La tasa de sindicalización, en tanto, llegó a un 59%, lo que se compara con la tasa a nivel país de 20% (en 2021 se creó un nuevo sindicato que aún no realiza su primera negociación colectiva). En Colbún el número de sindicatos llega a seis.

### • NEGOCIACIONES COLECTIVAS

En el transcurso del año 2021 se llevó a cabo una negociación con el Sindicato de Trabajadores de la Central Santa María, que involucró a 64 trabajadores de dicha Central - 60,38% de su dotación-, lográndose un acuerdo satisfactorio para ambas partes por los próximos tres años.



### Otras Materias de DDHH

#### • TRABAJO INFANTIL O FORZOSO

En materias específicas de Derechos Humanos, es política explícita de la Compañía rechazar ambas prácticas. Los procesos de reclutamiento y selección incluyen criterios rigurosos, que junto con validar que se cumplan con las competencias técnicas, también velan por el cumplimiento de los requisitos legales, siendo la edad legal para el trabajo uno de ellos.

#### • JORNADA DE TRABAJO

Colbún cumple con la legislación vigente en el sentido de respetar el descanso de los trabajadores y el cumplimiento de las jornadas laborales pactadas. En los casos en que por necesidad y/o fuerza mayor se deba trabajar en días que para el común de los trabajadores son de descanso, éstos se pagan con un recargo superior al que señala la legislación laboral.



86

Nuestros Trabajadores



## Compensaciones y Desarrollo de Carrera

GRI: 102-36, 201-2



01 Quiénes Somos

02 Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia

03 Desempeño Económico y Operacional

04 Desempeño Social

05 Desempeño Medioambiental y Cambio Climático

06 Información General

07 Anexos

08 Estados Financieros

### Remuneraciones Competitivas

GRI: 102-36, 202-1

#### METODOLOGÍA

Para asegurar remuneraciones competitivas, comparamos sistemáticamente nuestras rentas con las de la industria, buscando compensar a cada trabajador en base a sus capacidades y experiencia, con sentido de equidad interna y externa. La empresa utiliza una escala de remuneraciones validada internacionalmente (escala HAY). Consultoras especializadas en compensaciones proveen los estudios de rentas de mercado, estudios de beneficios o afines y capacitaciones en compensaciones, pero no participan en la determinación de las remuneraciones.

#### INDEMNIZACIONES Y BENEFICIOS DE JUBILACIÓN

Respecto de las indemnizaciones por despido, éstas son similares en su aplicación para todos los trabajadores de la Compañía, utilizando el criterio de una remuneración bruta mensual por cada año de servicio, sin tope de años, ni remuneraciones. En cuanto a los beneficios de jubilación, sólo aplican para quienes se encuentren afiliados a convenios colectivos.

#### SALARIO MÍNIMO

Colbún ha establecido que ninguno de los trabajadores y trabajadores contratados por la Compañía tenga una remuneración bruta inferior a \$697.000.

#### RELACIÓN ENTRE EL SALARIO INICIAL (INCLUYENDO GRATIFICACIÓN, COLACIÓN Y MOVILIZACIÓN) Y EL SALARIO MÍNIMO LOCAL (202-1)

LUGARES CON OPERACIONES SIGNIFICATIVAS	HOMBRES	MUJERES
Región Metropolitana	2.59	2.07
V Región	2.38	3.12
VII Región	2.11	3.43
VIII Región	2.63	3.07
<b>Total Compañía</b>	<b>2.11</b>	<b>2.07</b>

### Remuneración de Ejecutivos

GRI: 102-35, 102-36

Las políticas y estructuras del componente fijo y variable de las remuneraciones de los ejecutivos principales son revisadas y validadas anualmente por el Comité de Directores, para su posterior ratificación por parte del Directorio.

La remuneración variable del gerente general, los principales ejecutivos y todos los trabajadores se calcula en función de factores vinculados al desempeño de corto y largo plazo: resultados financieros, desarrollo del negocio, gestión socioambiental, gestión operacional, gestión comercial y gestión de seguridad.

#### GASTO EN REMUNERACIONES PRINCIPALES EJECUTIVOS EN CHILE (102-35)

USD	2018	2019	2020	2021
<b>REMUNERACIONES PRINCIPALES EJECUTIVOS</b>	<b>5.167.211</b>	<b>5.087.413</b>	<b>5.638.427</b>	<b>4.631.188</b>
Fija	2.750.434	2.998.796	3.209.824	2.802.199
Variable	2.416.777	2.088.617	2.428.602	1.828.989
Indemnizaciones Principales Ejecutivos	91.615	0	0	0

Notas: Bonos Desempeños (variables), se pagan en febrero de cada año respecto de la gestión del año inmediatamente anterior. / Indemnizaciones son fijas y se pactan de antemano en los contratos de trabajo. / Remuneración variable del año 2018 en Chile incluye el Bono de Retención

#### GASTO EN REMUNERACIONES PRINCIPALES EJECUTIVOS FENIX (102-35)

USD	2018	2019	2020	2021
<b>REMUNERACIONES PRINCIPALES EJECUTIVOS</b>	<b>1.304.400</b>	<b>1.235.174</b>	<b>1.182.655</b>	<b>1.226.223</b>
Fija	984.658	1.044.716	915.194	886.336
Variable	319.742	190.458	267.461	339.887
Indemnizaciones Principales Ejecutivos	188.268			



01

Quiénes  
Somos

02

Qué y Cómo  
lo Hacemos:  
Nuestra Estrategia

03

Desempeño  
Económico y  
Operacional

04

Desempeño  
Social

05

Desempeño  
Medioambiental y  
Cambio Climático

06

Información  
General

07

Anexos

08

Estados  
Financieros

## Evaluación de Desempeño

GRI: 404-3



### ● ALCANCE

El Proceso de Evaluación del Desempeño se realiza para todo el personal bajo contrato Indefinido.



*Ver detalles de evaluación  
de desempeño por cargo y  
género en Anexo Capítulo 4*

### ● CRITERIOS

En el año 2021 se consideraron objetivos directamente vinculados a los avances de la Agenda Estratégica y los habilitadores de dicha agenda, como gestión socio ambiental, de seguridad de los trabajadores, resultados financieros, transformación digital, plan de crecimiento y eficiencia en la operación de Centrales.



*Ver Capítulo 2*



## Capacitación y Desarrollo

Colbún-8 TR, 404-1, 404-2, EU14  
NCG 461: 5.8.ii, 5.8.iii, 5.8.iv



### • OBJETIVO

La Compañía apuesta por la formación y la promoción interna como mecanismos para potenciar la excelencia en gestión de personas.


## Capacitaciones

GRI: 404-1, 404-2, EU14  
NCG 461: 5.8



### CHILE

- Se realizaron 35.646 horas de capacitación, cubriendo el 88% de los trabajadores (89% mujeres y 86% hombres)
- Se dio un equilibrio importante en términos de horas de capacitación, con un promedio de 34 horas para las mujeres 35,7 horas para hombres.
- Este 2021, se potenciaron actividades de desarrollo de habilidades, tales como Agilidad y Liderazgo, en línea con la cultura interna que se busca promover.
- En particular, en agilidad se impartieron talleres en todos los niveles, cubriendo el 20% de la organización.
- Además, se potenciaron contenidos sobre Seguridad y Salud Ocupacional, las que representaron un 16% respecto del total de horas de formación.

 *Detalle de cursos y temáticas de capacitación en Anexos Capítulo 4.*



### PERÚ

- En Perú el total de capacitaciones llegó a 6.051 horas, con un promedio de 53,55 horas totales (39,4 horas las mujeres y 57,4 horas los hombres).
- Los focos de este año estuvieron en programas de Desarrollo de Competencias en Operaciones y Mantenimiento, competencias técnicas enfocadas a la Gestión Comercial, habilidades de liderazgo para gerencias y jefaturas de la Compañía y actualización en nuevas herramientas informáticas

### INDICADORES DE CAPACITACIÓN POR GÉNERO EN CHILE (404-1, NCG 461 5.8)

#### MUJERES

Nº DE MUJERES EN DOTACIÓN	205
Nº MUJERES CAPACITADAS	184
% MUJERES CAPACITADAS	89,80%
TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN	6.968
<b>PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN POR MUJER</b>	<b>34</b>

#### HOMBRES

Nº DE HOMBRES EN DOTACIÓN	803
Nº HOMBRES CAPACITADOS	698
% HOMBRES CAPACITADOS	86,90%
TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN	28.678
<b>PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN POR HOMBRE</b>	<b>35,7</b>

**PROMEDIO DE HORAS TOTALES CAPACITACIÓN POR TRABAJADOR** 35,36

**INVERSIÓN PROMEDIO EN CAPACITACIÓN POR TRABAJADOR** US\$ 858,2

### INDICADORES DE CAPACITACIÓN POR GÉNERO EN PERÚ (404-1, NCG 461 5.8)

#### MUJERES

Nº DE TRABAJADORAS EN DOTACIÓN	24
Nº TRABAJADORAS CAPACITADAS	16
% TRABAJADORAS CAPACITADAS	67%
TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN	947
<b>PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN POR TRABAJADORA</b>	<b>39,4</b>

#### HOMBRES

Nº DE TRABAJADORES EN DOTACIÓN	89
Nº TRABAJADORES CAPACITADOS	73
% TRABAJADORES CAPACITADOS	82%
TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN	5.105
<b>PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN POR HOMBRE</b>	<b>35,7</b>

**PROMEDIO DE HORAS TOTALES CAPACITACIÓN POR TRABAJADOR** 53,55

**INVERSIÓN PROMEDIO EN CAPACITACIÓN POR TRABAJADOR** US\$ 647,5



01

Quiénes Somos

02

Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia

03

Desempeño Económico y Operacional

04

Desempeño Social

05

Desempeño Medioambiental y Cambio Climático

06

Información General

07

Anexos

08

Estados Financieros



01

Quiénes  
Somos

02

Qué y Cómo  
lo Hacemos:  
Nuestra Estrategia

03

Desempeño  
Económico y  
Operacional

04

Desempeño  
Social

05

Desempeño  
Medioambiental y  
Cambio Climático

06

Información  
General

07

Anexos

08

Estados  
Financieros

## Movilidad Interna

Colbún-8.TR



De los 136 procesos de selección del año 2021 en Colbún, 56 (41,2%) fueron ocupados por trabajadores(as) de la Compañía, de los cuales un 39% corresponde a mujeres. De este 39% (22 movimientos internos), un 68% corresponde a movimientos tipo promoción (vertical) y un 32% a movimientos tipo movilidad lateral (horizontal).

En Fenix, hubo 21 procesos de selección en 2021, de los cuales 3 fueron utilizados por trabajadores(as) internos(as). Esa movilidad interna se tradujo en 2 promociones directas (una mujer y un hombre), y una vacante llenada por concurso interno (un hombre).



Detalle de movilidad  
interna por género en  
Anexo Capítulo 4



90

Nuestros Trabajadores

- 01 Quiénes Somos
- 02 Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia
- 03 Desempeño Económico y Operacional
- 04 Desempeño Social
- 05 Desempeño Medioambiental y Cambio Climático
- 06 Información General
- 07 Anexos
- 08 Estados Financieros

## Clima Organizacional

Colbún-10



### OBJETIVO

Con el fin identificar las fortalezas y debilidades en satisfacción laboral, anualmente se realiza un estudio de Clima Organizacional. En base a esta medición, focalizamos planes de acción, intervención y acompañamientos.



## Resultados 2021

### CHILE

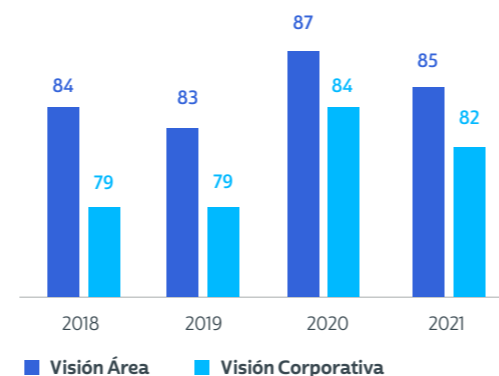
#### Alcance

En la versión 2021 de la encuesta del Great Place to Work®, invitamos a participar 955 personas y obtuvimos 888 respuestas, esto es, una tasa de 93%

#### Resultados

El nivel de satisfacción alcanzó a un 85% en Visión Área y un 82% en Visión Corporativa, con un promedio de 83,4%, dos puntos menos que en 2020, pero sobre el promedio de los últimos cinco años. Pese a que la Compañía ha decidido no formar parte del ranking que realiza esta consultora, el puntaje obtenido nos deja entre las mejores empresas para trabajar en Chile.

RESULTADOS ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL CHILE



### PERÚ

#### Alcance

En el caso de Fenix, se invitó a participar a un total de 130 personas con una tasa de respuesta de 97% (126)

#### Resultados

se logró índice de aceptación general de 91%, dos puntos más alta que en 2020. Se obtuvieron todas las dimensiones puntaje por encima del 89%, y son consideradas fortalezas: Credibilidad (90%), Orgullo (93%) y Camaradería (94%). Entre los desafíos está focalizar el trabajo en las áreas de Operaciones y Mantenimiento para continuar con la mejora.



91 | Nuestros Trabajadores

## Prestaciones a trabajadores

GRI: 401-2



### Familia

Las acciones que ayudan a conciliar trabajo y familia impactan positivamente el desarrollo integral de nuestros trabajadores. Entre las acciones de este programa se encuentran:

- Día del Trabajo con Hijos
- Días para Uno (dos días o cuatro medios días de libre disposición)
- Celebración de Navidad en todas nuestras instalaciones y Casa Matriz
- Mejoras en los servicios de transporte en centrales (que ha disminuido los tiempos de traslado de los trabajadores)
- Trabajo de media jornada los viernes en Casa Matriz y centrales
- Días interferidos
- Programa de horario flexible en las oficinas de Santiago.

### ● EDUCACIÓN

Todos los años se entrega un reconocimiento de Excelencia Académica que distingue el buen desempeño escolar y universitario de los hijos de trabajadores. Durante el 2021, dado el escenario de pandemia en 2020, se sumó la categoría “Experiencia Covid” que amplió el reconocimiento no sólo a niños con promedio mayor a 6,5, sino también a quienes obtuvieron un promedio entre 6,0 y 6,4. En total se premió a 384 jóvenes, entre ellos 374 escolares y 10 universitarios.



01

Quiénes Somos

02

Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia

03

Desempeño Económico y Operacional

04

Desempeño Social

05

Desempeño Medioambiental y Cambio Climático

06

Información General

07

Anexos

08

Estados Financieros



01 Quiénes Somos

02 Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia

03 Desempeño Económico y Operacional

04 Desempeño Social

05 Desempeño Medioambiental y Cambio Climático

06 Información General

07 Anexos

08 Estados Financieros

## Canales de Comunicación Trabajadores

GRI: 102-43



A continuación, se describen los principales canales de comunicación internos de la Compañía.

CANAL DE COMUNICACIÓN	GRUPO DE INTERÉS INVOLUCRADO	DESCRIPCIÓN	PERIODICIDAD
 Intranet	Trabajadores	Es el principal medio de comunicación interno de Colbún. Contiene las noticias más relevantes, cumpleaños, galerías de fotos, concursos internos, entre otras. Pero además es el portal de entrada a numerosas herramientas de gestión, como sistema de gestión de viajes, gestión de personas, administración digital de contratos, etc.	Permanente
 Emailing	Trabajadores	Correos electrónicos internos donde se informan los cambios organizacionales, noticias relevantes, concursos, nacimientos y defunciones, etc.	Permanente
 Pantallas Digitales	Trabajadores	Contamos con 34 pantallas de televisión en total: 9 en Casa Matriz y 25 en Centrales. Las pantallas tienen como objetivo ser una vitrina dinámica para las distintas actividades internas y externas de la Empresa, robusteciendo y agilizando la comunicación.	Permanente
 Reuniones Periódicas	Trabajadores	Existe una serie de encuentros periódicos institucionalizados durante el año con el objetivo de informar a los trabajadores y promover el alineamiento al interior de la Empresa. Entre ellos están la Reunión Ampliada del Gerente General, las reuniones de gestión trimestral con el Rol Ejecutivo, las semanas de la sostenibilidad y las visitas del Gerente General a Centrales.	





**01** Quiénes Somos**02** Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia**03** Desempeño Económico y Operacional**04** Desempeño Social**05** Desempeño Medioambiental y Cambio Climático**06** Información General**07** Anexos**08** Estados Financieros**4.2**

# Contratistas y Proveedores

GRI: 102-9, 103-2, 103-3



## Objetivos, Políticas, Modelo de Gestión

### ¿Por qué es importante?

El éxito de Colbún en gran medida depende del desempeño de contratistas y proveedores, quienes son una extensión de nuestras operaciones y juegan un rol fundamental para asegurar, promover e incrementar la sostenibilidad del negocio.

## Nuestros objetivos

### 1 TRAZABILIDAD

Asegurar procesos trazables y auditables, transparentes, que generen un marco confiable que otorgue óptimas condiciones de competitividad y permitan, de esta forma, lograr acuerdos honestos, éticos y justos, con foco en las relaciones de largo plazo y valor compartido.

### 2 BUEN TRATO

Incentivar una relación estrecha, honesta y respetuosa con todos nuestros contratistas y proveedores, fomentando la colaboración en un marco de crecimiento conjunto.

### 3 COMPORTAMIENTO ÉTICO


Velar porque todas las acciones asociadas al proceso de abastecimiento se ajusten al cumplimiento del Código de Ética de la Compañía.

### 4 PAGO OPORTUNO

Respeto por nuestros compromisos, pagando de forma justa y oportuna a todos nuestros contratistas y proveedores.

## POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS APLICABLES

La participación en la cadena de suministro tiene como requisito el compromiso de respetar y cumplir nuestras políticas y procedimientos, incluyendo nuestro Código de Ética, el Código de Conducta, la Política de Derechos Humanos y Empresa, la Política de Seguridad y Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad, y el Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas (REECS).


 [Acceder a estos documentos en la página web](#)

## Gestión de Proveedores y Contratistas



Colbún posee un modelo de gestión de proveedores y contratistas para lograr los objetivos antes descritos, modelo basado en tres principios:



 [Ver más detalle del Modelo de Gestión](#)

## Proveedores y Suministradores en Cifras 2021

GRI: 102-9, 204-1

### Chile

3.071

Proveedores trabajaron con Colbun en 2021 (si excluimos proveedores de combustibles, electricidad y peajes la suma es de 2.536).

US\$1.893

Millones fue el monto de compras a proveedores en 2021, cifra 164% más alta que en 2020, lo que se explica principalmente por el desarrollo del proyecto eólico Horizonte.

535

Suministradores de combustible, electricidad y transmisión tuvo la Compañía en 2021

9

Proveedores concentraron el 80% de los gastos en compras (sin considerar compras de combustible, energía y peajes)

#### EVOLUCIÓN NÚMERO DE PROVEEDORES COLBÚN CHILE

	2018	2019	2020	2021
Nacionales	2.494	2.458	2.342	2.326
Internacionales	186	181	205	210
<b>Total</b>	<b>2.680</b>	<b>2.639</b>	<b>2.547</b>	<b>2.536</b>

#### EVOLUCIÓN COMPRAS A PROVEEDORES COLBÚN CHILE (EN MILLONES DE USD\$)

	2018	2019	2020	2021
Nacionales	198,4	169,0	193,3	588,3
Internacionales	26,1	38,6	104,8	570,1
<b>Total</b>	<b>224,6</b>	<b>207,6</b>	<b>298,1</b>	<b>1.158,5</b>

70,2%

De los proveedores de Colbún en Chile son Pymes.

40,4%

De los proveedores de Colbún en Chile se encuentran en regiones!

Nota: Sin considerar a los proveedores de combustible, energía y peajes de transmisión

(1) En ambas cifras se excluyen compras de energía, potencia, peajes y combustibles de generación.

### Perú

643

Empresas proveedoras tuvo Fenix Perú en 2021 (si excluimos proveedores de combustibles, electricidad y peajes la suma es de 552).

US\$139,5

Millones fue el monto de compras a proveedores en 2021.

91

Suministradores de combustibles, energía y transmisión tuvo Fenix.

72

Proveedores concentraron el 80% de los gastos en compras (sin considerar compras de combustible, energía y peajes).

#### EVOLUCIÓN NÚMERO DE EMPRESAS PROVEEDORAS EN PERÚ

	2018	2019	2020	2021
Nacionales	489	530	440	495
Internacionales	73	47	60	57
<b>Total</b>	<b>562</b>	<b>577</b>	<b>500</b>	<b>552</b>

#### EVOLUCIÓN COMPRAS A EMPRESAS PROVEEDORAS EN PERÚ (EN MILLONES DE USD\$)

	2018	2019	2020	2021
Nacionales	15,8	18,2	19,3	13,0
Internacionales	1,9	3,4	23,8	1,7
<b>Total</b>	<b>17,7</b>	<b>21,6</b>	<b>43,1</b>	<b>14,7</b>

US\$14,7

Millones de US\$ fue el monto de compra a proveedores totales de Fenix en 2021<sup>2</sup>.

88,4%

De las compras de Fénix fueron hechas a proveedores localizados en Perú<sup>2</sup>.

Nota: Sin considerar a los proveedores de combustible, energía y peajes de transmisión

(2) Se excluyen compras de energía, potencia, peajes y combustibles de generación.



01

Quiénes Somos

02

Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia

03

Desempeño Económico y Operacional

04

Desempeño Social

05

Desempeño Medioambiental y Cambio Climático

06

Información General

07

Anexos

08

Estados Financieros



01

Quiénes Somos

02

Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia

03

Desempeño Económico y Operacional

04

Desempeño Social

05

Desempeño Medioambiental y Cambio Climático

06

Información General

07

Anexos

08

Estados Financieros

## Proveedores Críticos

GRI: 204-1



### • CALIFICACIÓN

Colbún considera como proveedores críticos a aquellos cuyo desempeño es esencial para la continuidad operacional de nuestras centrales, incluyendo a los proveedores de componentes críticos y a aquellos que no son sustituibles, o bien aquellos que, debido a la naturaleza de su trabajo, pueden provocar algún incidente medioambiental grave.

### • CUANTIFICACIÓN

Del total de 3.071 proveedores en Chile, Colbún identificó 67 críticos, los que representan el 2,1% del total de proveedores y un 58,79% del volumen de compras. Éstos son del sector financiero, de ingeniería, suministro de combustible y tratamiento de residuos, principalmente.

En el caso de Fenix, existen 30 proveedores identificados como críticos, representando en 2021 al 4,6% del número total de las empresas proveedoras y un 58,8% de las compras que realizó esta Compañía.

### TRABAJADORES DE EMPRESAS CONTRATISTAS AÑO 2021

1506

Chile

128

Perú

\*Trabajadores de las empresas proveedoras sujetas a la Ley de Subcontratación.

## Distribución Geográfica de Proveedores

GRI: 204-1



### DISTRIBUCIÓN PROVEEDORES CHILE

	Cantidad de Proveedores	Gasto en Proveedores por Región (miles USD)	Cantidad de Proveedores	Gasto en Proveedores por Región (miles USD)
	2020	2020	2021	2021
Atacama	24	2.487	42	1.918
Antofagasta	23	983	37	416
Valparaíso	219	12.550	193	11.469
Metropolitana	1.380	151.192	1.386	549.396
Lib. Bdo Ohiggins	44	604	51	873
Maule	116	4.522	109	3.334
BioBio	406	18.119	375	17.511
De los Ríos	65	983	20	272
Los Lagos	30	562	86	892
Otras Regiones	35	1.343	27	2.261
<b>Total</b>	<b>2.342</b>	<b>193.345</b>	<b>2.326</b>	<b>588.342</b>

### DISTRIBUCIÓN PROVEEDORES PERÚ

	Cantidad de Proveedores	Gasto en Proveedores por Región (miles USD)	Cantidad de Proveedores	Gasto en Proveedores por Región (miles USD)
	2020	2020	2021	2021
Lima Metropolitana	429	19.240	471	12.774
Chilca-Salinas	8	39	12	76
Otras	3	76	12	191
<b>Total Proveedores</b>	<b>440</b>	<b>19.355</b>	<b>495</b>	<b>13.041</b>

Nota: La localidad de los proveedores refleja el RUT donde ellos pagan sus derechos, impuestos y patentes comerciales. Se excluyen compras de energía, potencia, peajes y combustibles de generación.

Nota: Se excluyen compras de energía, potencia, peajes y combustibles de generación.

## Riesgos y Controles




### Marco Normativo

#### • CÓDIGO DE ÉTICA

Es el documento que recoge los principios, valores y prácticas que deben guiar la acción diaria y la toma de decisiones de nuestros trabajadores, contratistas y proveedores. Es aplicable a todos los contratistas y proveedores en Chile y Perú, y forma parte de todos nuestros contratos, con difusión en Portal de Proveedores y en encuentros anuales con contratistas y proveedores.

#### • REECS

Otra normativa aplicable a nuestros proveedores es el Reglamento Especial de Empresas Contratistas y Subcontratistas (REECS) con revisión y actualización anual.

 [Ver acceso al Portal de Proveedores](#)

### • PROCESO DE ABASTECIMIENTO: PRINCIPALES RIESGOS Y CONTROLES



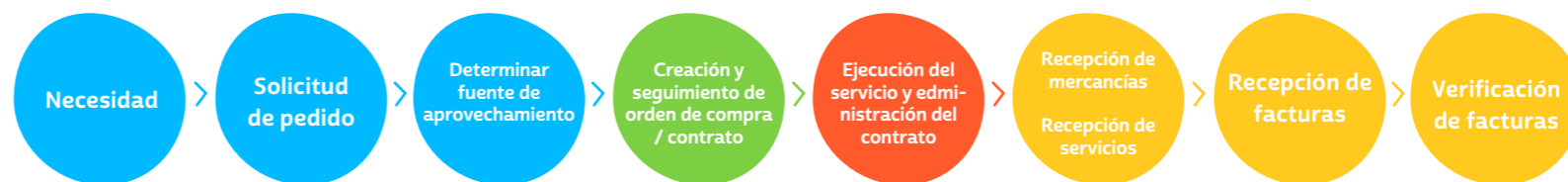
#### Riesgos

##### • OPERACIONALES Y DE SOSTENIBILIDAD

- Oportunidad de la necesidad
- Calidad del servicio o suministro
- Proveedor no calificado
- Malas prácticas laborales del proveedor
- Incumplimiento de leyes sociales
- Accidente laboral
- Sobrecosto
- Suministro no oportuno
- Errores al pagar
- Pago realizado anticipadamente y servicio no prestado
- Sobrecostos por impuestos a extranjeros

##### • AMBIENTALES Y SOCIALES

- Incidente medioambiental
- Incidente social que afecte a los trabajadores contratistas o a la comunidad



#### Controles

##### • EVALUACIÓN DEL SUMINISTRO O SERVICIO

- Oportunidad y Plazos
- Evaluación técnica, económica y sostenibilidad
- Autorizaciones y liberaciones
- Informes de adjudicación
- Formulario de Impuesto Adicional

##### • PROCEDIMIENTO DE HOMOLOGACIÓN Y EVALUACIÓN

- Riesgo económico, actividad, país, calificación del proveedor, laboral, financiero y sostenibilidad
- Registro de proveedores
- Administración de contratos

##### • CLÁUSULAS CONTRACTUALES Y DECLARACIONES EN CONTRATOS, PEDIDOS Y LICITACIONES

- Código de ética
- Código de conducta
- REECS
- Modelos de contratos
- Derechos Humanos
- Prevención del Delito

##### • GESTIÓN SOSTENIBILIDAD

- Encuestas y autoevaluaciones
- Derechos Humanos y acción social
- Seguridad y Salud
- Auditorías Calidad y Medioambiente

01 Quiénes Somos

02 Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia

03 Desempeño Económico y Operacional

04 Desempeño Social

05 Desempeño Medioambiental y Cambio Climático

06 Información General

07 Anexos

08 Estados Financieros

## Intercambio de Buenas Prácticas

GRI: 202-2, 203-2, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2



### MATERIAS INVOLUCRADAS

Colbún promueve el intercambio de buenas prácticas con nuestros contratistas y proveedores, en temas de:

- Estándares de seguridad
- Estándares de calidad
- Estándares medioambientales y sociales



### PRÁCTICAS LABORALES Y DE SEGURIDAD

En todos nuestros procesos de licitación y adjudicación con empresas colaboradoras, hemos incorporado estándares laborales y de seguridad ocupacional, así como el cumplimiento del Código de Ética de Colbún.

Dichos lineamientos están en el Reglamento Especial de Empresas Contratistas y Subcontratistas (REECS) y en el Código de Ética. Además, la tasa de accidentes de nuestros contratistas es parte de los objetivos que inciden sobre la evaluación de desempeño de toda la Compañía.



### PRÁCTICAS MEDIOAMBIENTALES

En los contratos también se fijan estándares medioambientales, a través de los lineamientos del REECS. Se revisa en un 100% el cumplimiento de las exigencias indicadas en la Resolución de Calificación Ambiental (RCA) del servicio que se esté contratando. En caso de detectar faltas, Colbún se comunica directamente con los contratistas, se le solicita explicación y su debida regularización. La falta grave o reiterativa puede derivar en el término anticipado del contrato o servicio.

## Hitos e Iniciativas 2021




### NUEVO CÓDIGO DE CONDUCTA PARA PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

En julio de 2021 la Compañía lanzó este nuevo documento que tiene como principal propósito orientar la conducta que Colbún espera de sus contratistas y proveedores en cuatro ejes: Personas, Derechos Humanos y Condiciones de Trabajo; Salud y Seguridad Ocupacional; Medio Ambiente y Comunidades; e Integridad en los Negocios y Cumplimiento Normativo.



### PROTOCOLO EN CONSTRUCCIÓN DE PROYECTOS RENOVABLES

En el contexto del desarrollo de sus proyectos de energía renovable, Colbún implementó un protocolo que busca asegurar el pago oportuno e íntegro a proveedores y pymes locales por parte de empresas contratistas que utilizan sus servicios en dichos proyectos.

 [Ver detalles del protocolo](#)



### RENTA MÍNIMA

A partir de enero de 2020 se estableció se estableció para los trabajadores contratistas de servicios permanentes un salario mínimo de \$500.000 imponibles y líquidos a la vez.



### PRONTO PAGO Y SELLO PROPYME

La Compañía ha establecido un plazo de pago a proveedores de 7 días una vez recibida la factura. Además, Colbún cuenta desde hace diez años con el Sello ProPyme, certificado que se otorga a las empresas que logran verificar (a través de auditores externos) que pagan las facturas de sus proveedores en un plazo no mayor a 30 días.



### LIQUIDEZ PARA PROVEEDORES

En 2021 la Compañía estableció una alianza con Cumplio, plataforma tecnológica diseñada para el pago anticipado de las facturas de manera digital para aquellos proveedores que estén interesados en esta alternativa. Esta alternativa se suma al acuerdo que existe desde 2018 con la Bolsa de Productos que permite a los proveedores vender sus facturas a tasas y condiciones muy competitivas.



01 Quiénes Somos

02 Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia

03 Desempeño Económico y Operacional

04 Desempeño Social

05 Desempeño Medioambiental y Cambio Climático

06 Información General

07 Anexos

08 Estados Financieros



## Evaluación Prácticas Socio-Ambientales

GRI: 308-1, 308-2, 412-3, 414-1, 414-2  
NCG 461: 7.2



### CRITERIOS DE EVALUACIÓN (CHILE Y PERÚ):

Durante la selección de nuevos proveedores nacionales, el 100% son evaluados con criterios sociales (leyes sociales, personas políticamente expuestas, etc.). En 2021 ese número alcanzó a 808 proveedores en Chile y 5 en Perú.

Además, todos los nuevos proveedores que participan en un proceso de licitación para trabajar en nuestras instalaciones y proyectos son evaluados bajo un criterio ambiental. En 2021 ese número alcanzó a 176 en Chile y 14 en Perú.



### SUBCONTRATISTAS

En 2021 se contrató servicios con 244 empresas proveedoras sujetas a la Ley de Subcontratación en Chile, a las cuales se les aplica el reglamento REECS que evalúa sus impactos sociales (prácticas laborales y derechos humanos). Entre ellas, se identificaron 151 empresas contratistas con potencial de generar impactos sociales significativos, porque son intensivas en mano de obra (ej: cumplimiento en pagos de sueldos y cotizaciones previsionales), o por temas de seguridad laboral (potencialidad de accidentes graves y fatales por ejemplo). Ninguna de ellas tuvo impactos sociales significativos.



### HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

Algunas de las herramientas que Colbún utiliza para hacer seguimiento del desempeño social y ambiental de sus contratistas, son:

- **Encuesta de Reputación y Riesgos (anual)**  
Considera preguntas específicas respecto de sus condiciones laborales, relacionadas a seguridad y salud ocupacional, trabajo infantil y forzoso, libertad de asociación, etc. No se identificaron riesgos relevantes a través de esta herramienta.
- **Plataforma de seguimiento**  
La Compañía cuenta también con una plataforma llamada Clever, que permite acreditar al personal de empresas contratistas y obtener indicadores relacionados a aspectos ambientales y sociales. Allí también se evalúa, por ejemplo, la tasa de accidentalidad o las demandas ante la Inspección del Trabajo.
- **Certificaciones**  
Envío de las certificaciones del cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, entregadas por la Inspección del Trabajo respectiva.

- **Auditorías** en terreno.

#### Administradores

El Administrador de Contrato de Colbún, con apoyo del área de Medio Ambiente, hacen seguimiento de los compromisos incluidos en los términos de referencia de los contratos con potencial de impacto ambiental. Previo a la ejecución del servicio, las empresas deben elaborar una matriz con los riesgos asociados a cada actividad, lo cual es revisado por los encargados de Medio Ambiente y Salud y Seguridad Ocupacional (MASSO). En los servicios más complejos, se exige la presencia de un prevencionista de riesgos en faena.

En el caso de los proveedores críticos de transporte de combustible, además de todos los puntos previos, deben cumplir con altos estándares exigidos en la industria de transporte de combustible a nivel nacional.



01

Quiénes Somos

02

Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia

03

Desempeño Económico y Operacional

04

Desempeño Social

05

Desempeño Medioambiental y Cambio Climático

06

Información General

07

Anexos

08

Estados Financieros

**PROCESO DE EVALUACIÓN DE PROVEEDORES EN CHILE Y PERÚ EN 2021**

(308-2, 414-2)

	CHILE		PERÚ	
	Nº TOTAL PROVEEDORES	Nº PROVEEDORES CRÍTICOS	Nº TOTAL PROVEEDORES	Nº PROVEEDORES CRÍTICOS
<b>Número de proveedores que trabajan con la empresa</b>	3.071	67	643	30
Número de proveedores evaluados en relación con los impactos ambientales.	244	15	146	16
Número de proveedores identificados como proveedores con impactos ambientales negativos significativos:				
<b>a) Potenciales</b>	<b>a) 71</b>	<b>a) 13</b>	<b>a) 26</b>	<b>a) 9</b>
<b>b) Reales</b>	<b>b) 0</b>	<b>b) 0</b>	<b>b) 0</b>	<b>b) 0</b>
Número de proveedores identificados con impactos ambientales negativos significativos -potenciales y reales- con los que se hayan acordado:				
<b>a) mejoras como consecuencia de una evaluación.</b>	<b>a) 0</b>	<b>a) 0</b>	<b>a) 0</b>	<b>a) 0</b>
<b>b) poner fin a la relación como consecuencia de la evaluación.</b>	<b>b) 0</b>	<b>b) 0</b>	<b>b) 0</b>	<b>b) 0</b>
Descripción de los impactos ambientales negativos significativos -potenciales y reales- identificados en la cadena de suministro.	Alto riesgo ambiental: derrame por transporte de combustible; manipulación de aceites y lubricantes en mantenimiento de centrales; disposición de residuos y derrame de productos químicos.			
Medidas para prevención de riesgos de impactos ambientales significativos.	<b>1) Los Estándares de Protección Ambiental incluyen una serie de directrices de cumplimiento ambiental, las cuales están sujetas a auditoría del área de Medio Ambiente.</b> <b>2) Los contratos suscritos mediante los términos de referencia tienen una matriz en donde se muestran los potenciales impactos ambientales de sus propias actividades. El documento "Análisis de Trabajo Seguro" (ATS) es otra herramienta con la que diariamente se evalúan en terreno los aspectos ambientales y las medidas de control para evitar el impacto.</b>			

**Nota:**

**1. Todas las empresas de servicios que operan en las centrales y proyectos deben cumplir los Estándares de Protección Ambiental (cláusula incluida en los contratos) y el REECS (Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas), para prevenir los riesgos ambientales y de seguridad.**  
**2. Si bien no hubo proveedores con impacto real significativo, se realizaron capacitaciones posteriores a aquellos que tuvieron algún incidente ambiental menor.**

**3. Todos los proveedores que están bajo la Ley de Subcontratación son evaluados socialmente. Ellos deben adjuntar mensualmente el certificado de cumplimiento de pago de cotizaciones laborales y están sujetos a auditoría interna. Adicionalmente, en Chile se incluye Puerto Coronel, Electrogas y Gas Andes. Otros mecanismos utilizados para evaluar socialmente a estos proveedores son: Equifax (244 proveedores inscritos en Chile, que son revisados en cuanto a morosidades, situaciones tributarias, etc.) y la Encuesta ESG anual (80 entrevistados en 2021 en Chile y 42 en Perú).**

	CHILE		PERÚ	
	Nº TOTAL PROVEEDORES	Nº PROVEEDORES CRÍTICOS	Nº TOTAL PROVEEDORES	Nº PROVEEDORES CRÍTICOS
<b>Número de proveedores que trabajan con la empresa</b>	3.071	67	643	30
Número de proveedores evaluados en relación con los impactos sociales.	247	18	60	12
Número de proveedores identificados con impactos sociales negativos significativos:				
<b>a) potenciales</b>	<b>a) 151</b>	<b>a) 9</b>	<b>a) 18</b>	<b>a) 5</b>
<b>b) reales</b>	<b>b) 0</b>	<b>b) 0</b>	<b>b) 0</b>	<b>b) 0</b>
Número de proveedores identificados como proveedores con impactos sociales negativos significativos -potenciales y reales- con los que se hayan acordado:				
<b>a) mejoras como consecuencia de una evaluación.</b>	<b>a) 3</b>	<b>a) 0</b>	<b>a) 0</b>	<b>a) 0</b>
<b>b) puesto fin a la relación como consecuencia de la evaluación; incluir el motivo.</b>	<b>b) 1</b>	<b>b) 0</b>	<b>b) 0</b>	<b>b) 0</b>
Descripción de los impactos sociales negativos significativos -potenciales y reales- identificados en la cadena de suministro.	<b>1) Alto riesgo de seguridad: accidentes graves y fatales por trabajos con equipos energizados, trabajo en altura, maquinaria pesada, trabajo en espacios confinados, entre otras actividades de mantenimiento de centrales.</b> <b>2) Alto riesgo social: intensivo en mano de obra local.</b>			
Medidas para prevención de riesgos de impactos sociales significativos.	<b>1) La empresa contratista debe enviar las certificaciones del cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, entregadas por la Inspección del Trabajo respectiva.</b> <b>2) El administrador de contrato tiene la función de monitorear fechas de negociaciones colectivas.</b> <b>3) Todos los contratos incluyen cláusulas respecto del Código de Ética y del Reglamento de Empresas Contratistas y Subcontratistas.</b> <b>4) Encuesta ESG anual a contratistas para levantar percepción y riesgos.</b>			

**4. Todo personal contratista asociado a nuestras instalaciones debe presentar su contrato de trabajo, así como las modalidades y turnos de trabajo, de acuerdo al Reglamento Interno de Empresas Contratistas y al Código de Ética de Colbún.**

**5. Durante 2021 no hubo empresas contratistas con impactos ambientales o sociales significativos en Chile ni en Perú, sin embargo, a 3 empresas contratistas de Chile se les solicitó planes de mejora en el pago oportuno de leyes sociales y deudas comerciales. Sólo una de ellas no siguió las pautas y mejoras, por lo que fue eliminada de la cartera de Colbún.**

**6. El equipo de la Subgerencia de Gestión Sustentable revisa mensualmente a 2 o 3 empresas contratistas de cada central al azar, para confirmar si está disponible y actualizada en la plataforma Clever la información de seguimiento de aspectos sociales y ambientales.**



Ver en Anexos Capítulo 5 más detalles de requerimiento NCG 461 sobre Evaluación de Proveedores

01

Quiénes Somos

02

Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia

03

Desempeño Económico y Operacional

04

Desempeño Social

05

Desempeño Medioambiental y Cambio Climático

06

Información General

07

Anexos

08

Estados Financieros

4.3

## Seguridad y Salud Ocupacional

GRI: 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10, 403-5, 403-6, 412-1, EU21, EU18  
 NCG 461: 5.6



### • OBJETIVO GENERAL

Que nuestros trabajadores y contratistas ejecuten sus labores habituales cumpliendo en todo momento con los estándares y procedimientos SSO de la compañía, lo que permitirá evitar la ocurrencia de accidentes.

### • OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Compromiso y gestión de “cero accidentes”
- Mantener una población laboral sana y apta.
- Que las comunidades vecinas se sientan seguras frente a la operación de nuestras centrales

2,7

Fue el Índice de Frecuencia de Accidentes de Colbún (consolidado Chile y Perú) en 2021.



01

Quiénes Somos

02

Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia

03

Desempeño Económico y Operacional

04

Desempeño Social

05

Desempeño Medioambiental y Cambio Climático

06

Información General

07

Anexos

08

Estados Financieros





01

Quiénes Somos

02

Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia

03

Desempeño Económico y Operacional

04

Desempeño Social

05

Desempeño Medioambiental y Cambio Climático

06

Información General

07

Anexos

08

Estados Financieros



## Gestión de la Seguridad Ocupacional

GRI: 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8

### ● POLÍTICA Y PRINCIPIOS

La Política de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad está disponible en nuestra [web](#) y en ella se detallan los principios básicos que promueve la Compañía en torno a Seguridad y Salud Ocupacional.

### ● CULTURA Y SISTEMA DE GESTIÓN

La Compañía ha hecho de la seguridad un eje central en su gestión, con el foco puesto en desarrollar una cultura propia que la transforme en un referente, buscando que cada trabajador y contratista sea un apasionado líder en seguridad.

Para lo anterior, la empresa cuenta con un Sistema de Gestión Integrado (SGI) para sustentar la gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO).



Ver más detalles en Anexo Capítulo 5

### ● COBERTURA SISTEMA DE GESTIÓN

La cobertura del Sistema de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SGI) en el caso de Chile alcanzó el 100% de nuestros trabajadores (1.008 personas) y contratistas (1.506 personas). Asimismo, este Sistema cuenta con certificaciones vigentes en ISO 45001:2028 y OHSAS 18.001, entregadas por una empresa especialista externa, tanto para nuestra casa Matriz como centrales, las cuales cubren el 100% de los trabajadores y al 100% de los contratistas.

En Perú, el 100% de nuestros trabajadores (105 personas) y contratistas (128 personas) de la Central Fenix y de las oficinas de Magdalena están cubiertos por un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el cual ha sido verificado por un auditor interno. Actualmente, se está en proceso de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente de Colbún (SGI) para esta central.

Al cierre del 2021, el SGI (certificado por un tercero) cubre al 86% de los trabajadores propios y al 84% de nuestros contratistas.

### ● ESTRATEGIA

La Compañía tiene un Plan Estratégico de Seguridad y Salud Ocupacional generado en 2017, que incluye los siguientes ejes:

1. Desarrollo del Liderazgo en Seguridad
2. Objetivos de Seguridad y Salud Ocupacional
3. Comunicación de Seguridad
4. Procedimientos y Reglas
5. Gestión de Salud Ocupacional

### ● PROCEDIMIENTO:

Colbún cuenta con un procedimiento de identificación de peligros y evaluación de riesgos, que establece la metodología para detectarlos y evaluarlos. Este proceso lo lidera el Jefe/Supervisor de área, con el apoyo del supervisor de SSO si es requerido. Una vez actualizada, la matriz de identificación de riesgos y evaluación de peligros es difundida al personal involucrado.

### ● POSIBILIDAD DE DENUNCIAS

Los trabajadores tienen la posibilidad de indicar situaciones de peligro laboral, a través de distintos mecanismos: Análisis Seguro de Trabajo (antes de cada labor), Inspecciones y Observaciones, entre otros. Además, pueden hacerlo a través del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de cada instalación. Ningún trabajador se verá enfrentado a represalias si denuncia este tipo de situaciones.

### ● REGLAMENTO INTERNO

El Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad indica en su artículo 70° que cualquier trabajador al que se le encomiende la ejecución de un trabajo para el cual no ha sido capacitado y/o que presuma un peligro de accidente que no haya sido evaluado y controlado, deberá informarlo a su jefe directo. Además, el trabajador podrá negarse a ejecutar la labor peligrosa mientras no se cumpla con lo antes mencionado y se hayan tomado las medidas de control correspondientes.

- 01** Quiénes Somos
- 02** Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia
- 03** Desempeño Económico y Operacional
- 04** Desempeño Social
- 05** Desempeño Medioambiental y Cambio Climático
- 06** Información General
- 07** Anexos
- 08** Estados Financieros

## Situaciones relevantes Chile

GRI: 403-10

### ACCIDENTE FATAL


Pese a todas las medidas de seguridad impulsadas en los últimos años, en 2021 Colbún tuvo que lamentar el fallecimiento de Fabián Sepúlveda, Mantenedor Eléctrico de la Central Santa María, en un accidente que se produjo en dicha instalación. Esta trágica situación provocó un profundo impacto en Colbún, en especial entre todos sus compañeros de labores, y nos recordó que no hay nada más importante y valioso en nuestra labor diaria que proteger la vida e integridad de nuestros trabajadores y contratistas.

Tan pronto ocurrió este hecho, la Compañía adoptó las medidas necesarias para acompañar y apoyar a su familia, así como también a su grupo de trabajo inmediato. Además, se realizaron jornadas de reflexión y se llevó a cabo una investigación por parte del Comité Paritario de Higiene y Seguridad respectivo, la cual derivó en un plan de acción para minimizar todo posible este tipo de accidentes.

### ● NUEVA ASESORÍA EN SEGURIDAD

Se inició un trabajo colaborativo con DEKRA, firma internacional experta en seguridad asociada a ACHS, nuestro socio estratégico para la gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional. Con DEKRA implementamos en 2021 las Metodologías LDI en la gerencia de generación y Safe Align en 4 instalaciones de generación.

Ambas metodologías apuntan a incrementar la cultura por medio del liderazgo efectivo y visible en todos los niveles de la organización.

 Para conocer los indicadores de seguridad pedidos por la NCG 461, ver anexos del Capítulo 5

## Indicadores de Seguridad Ocupacional

### FALLECIMIENTOS Y LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL, CON TIEMPO PERDIDO, DE TRABAJADORES PROPIOS (403-9)

Ubicación	Total de trabajadores propios 2021	Total de horas trabajadas 2021	Fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral				Lesiones por accidente laboral registrables, con tiempo perdido (LTIFR)					
			Tasa				N° Personas	Tasa				N° Personas
			2018	2019	2020	2021	2021	2018	2019	2020	2021	2021
Chile	1.008	2.395.602	0	0	0	0,41	1	0,43	0,43	0	1,67	4
Perú	105	268.956	0	0	0	0	0	3,58	2,7	0	0	0
<b>Global</b>	<b>1.114</b>	<b>2.664.558</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,38</b>	<b>1</b>	<b>0,39</b>	<b>0,77</b>	<b>0,37</b>	<b>1,5</b>	<b>4</b>

**Notas:**

- Durante el 2021 tuvimos que lamentar el fallecimiento de 1 trabajador propio de Colbún, quien sufrió un accidente laboral. Otro trabajador de la central murió por un infarto (no asociado al trabajo).
- En cuanto a los accidentes con tiempo perdido, durante el periodo 2018-2021 no hubo lesiones de trabajadores propios por accidente laboral con grandes consecuencias en Chile ni en Perú. Tampoco hubo fallecimientos o lesiones por accidentes vehiculares de trabajadores propios en Chile ni en Perú.
- En cuanto a las lesiones por accidentes laborales registrables con tiempo perdido en Chile, además de la fatalidad ya mencionada, éstas estuvieron asociadas a tres trabajadores del Complejo Nehuenco, quienes sufrieron un aplastamiento, una contusión y una torcedura, respectivamente.
- Los datos cubren al 100% de nuestros trabajadores.

### FALLECIMIENTOS Y LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL, CON TIEMPO PERDIDO, DE CONTRATISTAS (403-9)

Ubicación	Total de trabajadores propios 2021	Total de horas trabajadas 2021	Fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral				Lesiones por accidente laboral registrables, con tiempo perdido (LTIFR)					
			Tasa				N° Personas	Tasa				N° Personas
			2018	2019	2020	2021	2021	2018	2019	2020	2021	2021
Chile	1.506	2.436.939	0	0	0	0	0	1,32	1,81	2,67	3,69	9
Perú	128	167.211	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Global</b>	<b>1.634</b>	<b>2.604.150</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,19</b>	<b>1,62</b>	<b>2,42</b>	<b>3,46</b>	<b>9</b>

**Notas:**

- En el caso de nuestros contratistas, en el periodo reportado (2018-2021) no hubo fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral, ni hubo lesiones por accidentes laborales con grandes consecuencias, ni por accidentes vehiculares en Chile ni en Perú.
- En cuanto a las lesiones por accidente laboral registrable, con tiempo perdido, hubo un total de 9 personas lesionadas: 2 en el Complejo Biobío, 2 en el Complejo Nehuenco y 5 en las oficinas corporativas de Chile (los que incluyen a los contratistas de los Proyectos en Construcción, a los contratistas de TI, y de otras gerencias que van a terreno). Los tipos de lesiones más frecuentes fueron golpes, caídas del mismo nivel y atrapamiento. Los datos cubren al 100% de nuestros contratistas.



01

Quiénes  
Somos

02

Qué y Cómo  
lo Hacemos:  
Nuestra Estrategia

03

Desempeño  
Económico y  
Operacional

04

Desempeño  
Social

05

Desempeño  
Medioambiental y  
Cambio Climático

06

Información  
General

07

Anexos

08

Estados  
Financieros

## Campañas y Cursos 2021

GRI: 403-5

### ● CAPACITACIONES PERIÓDICAS

El programa anual de capacitación incluye diversos cursos sobre seguridad y salud ocupacional que se imparten periódicamente: conducción segura, manejo y uso de extintores, primeros auxilios, protección contra la radiación UV, manejo de sustancias peligrosas, operación de calderas y protocolos de Salud Ocupacional.

### ● CURSOS ESPECÍFICOS:

Los principales cursos específicos realizados en 2021 fueron:

· **Curso de Riesgos Eléctricos:** basado en la norma NFPA 70E, desarrollado bajo la modalidad e-learning, para poder hacerlo más masivo en la organización. Se capacitaron en este curso 128 trabajadores.

· **Taller Observación de Conductas:** también desarrollado en la modalidad e-learning e impartido por la Asociación Chilena de Seguridad, permitió la capacitación de 167 trabajadores.

### ● CAMPAÑAS DE SEGURIDAD

Se desplegó la campaña “Si lo ves dímelo”, motivaba a la identificación de conductas seguras, para reforzarlas, y conductas inseguras para corregirlas de manera positiva.

### ● TRABAJADORES CONTRATISTAS

En 2021 un total de 4.993 trabajadores de empresas contratistas recibieron la inducción SSO de Colbún a lo largo de nuestras distintas instalaciones. En el caso de los 1.925 trabajadores de empresas contratistas permanentes (que se encuentran en nuestras instalaciones), éstas recibieron adicionalmente otro tipo de capacitaciones en materias asociadas a COVID-19, Estándares Cero Fatalidad (ECFs) y planes de emergencia.

### ● CULTURA Y SISTEMA DE GESTIÓN

La Compañía ha hecho de la seguridad un eje central en su gestión, con el foco puesto en desarrollar una cultura propia que la transforme en un referente, buscando que cada trabajador y contratista sea un apasionado líder en seguridad.



104

Seguridad y Salud Ocupacional



## Salud Ocupacional y Vida Saludable

GRI: 403-6



### Gestión de la Salud Ocupacional

#### ● VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

Se monitorea la exposición de los trabajadores en sus puestos, identificando agentes de riesgo presentes (dosis, concentraciones y tiempos de exposición) que permiten cuantificar su magnitud para proponer medidas de control.

#### ● PROTOCOLOS DE SALUD OCUPACIONAL

Los protocolos de salud buscan minimizar los riesgos de los trabajadores y permitir un seguimiento del estado de salud individual. El ruido es el principal riesgo a la salud identificado en las centrales de Colbún. Para reducir los potenciales riesgos se han implementado protocolos de salud, donde destacan:

- Programa de Exposición Ocupacional a Ruido (PREXOR),
- Plan para la Erradicación de la Silicosis al año 2030 (PLANESI)
- Trastornos Músculo Esqueléticos relacionados al trabajo de extremidades superiores (TMERT-EESS)
- Manejo Manual de Carga (MMC)
- Trastornos Psicosociales (TPS), Asbesto, y Radiaciones No Ionizantes (Rad UV A/B).

Todos estos protocolos están enmarcados en el plan de higiene que incluye, entre otras acciones, evaluaciones cualitativas y estudios previos en todas las centrales.

#### ● VIGILANCIA DE SALUD OCUPACIONAL

Para asegurar que los trabajadores cuenten con las aptitudes físicas necesarias para desarrollar su trabajo, se realizan sistemáticamente exámenes ocupacionales, realizándose un seguimiento a los trabajadores con algún grado de alteración en su evaluación de salud. Esto incentiva al trabajador a consultar a través de su previsión y ponerse en tratamiento médico adecuado.

La información recopilada es informada a la Comisión de Salud formada por tres integrantes de la Gerencia de Organización y Personas y tres de la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional. No tener enfermos profesionales (EP) ha sido el foco de Colbún.

#### ● OTROS PROGRAMAS

Otras actividades importantes coordinadas con Bienestar fueron la vacunación contra la influenza (490 trabajadores) y el programa Vive Más de la ACHS, que aborda la nutrición y la actividad física. Partimos en 2021 con 164 trabajadores que se inscribieron voluntariamente.

Hay que mencionar también los programas de Salud Visual, Actíivate y Cuidate, todas enfocadas en temas de salud y vida saludable, que contaron con la participación de una gran cantidad de trabajadores (más de 800).



01

Quiénes Somos

02

Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia

03

Desempeño Económico y Operacional

04

Desempeño Social

05

Desempeño Medioambiental y Cambio Climático

06

Información General

07

Anexos

08

Estados Financieros



- 01** Quiénes Somos
- 02** Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia
- 03** Desempeño Económico y Operacional
- 04** Desempeño Social
- 05** Desempeño Medioambiental y Cambio Climático
- 06** Información General
- 07** Anexos
- 08** Estados Financieros



## Resultados y Situaciones Relevantes en 2021



### Chile

#### ● MEDIDAS GENERALES

Tras las alteraciones generadas por el COVID-19, en 2021 retomamos los exámenes preventivos de salud de nuestros trabajadores. Además, se implementó un programa de exámenes preventivos en las oficinas de casa matriz. Dado su éxito, se extenderá en 2022 y se evaluará la factibilidad de replicarlos en centrales. Todos los resultados de los exámenes son privados y sólo el trabajador tiene acceso a ellos.

En cuanto a dolencias o enfermedades laborales, no se registraron casos durante 2021.

**TASA DE AUSENTISMO COLBÚN CHILE (COLBUN 13.S0)**

	2018	2019	2020	2021
Hombre	1,82	2	1,72	2,41
Mujer	2,8	2,65	1,81	2,73
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2,12</b>	<b>1,74</b>	<b>2,47</b>

*Nota: Días corridos de ausentismo (N° de días) / Dotación promedio (N° de personas)*

#### ● COVID - 19

##### Nuestro foco

La prioridad en torno a la pandemia del COVID-19 fue cuidar la salud de trabajadores y contratistas y a su vez mantener en operación nuestras instalaciones.

##### Medidas por COVID-19

- 1** Se mantuvieron las sesiones semanales del Comité de Emergencia para verificar el cumplimiento de las medidas implementadas y evaluar nuevas.
- 2** Se implementó un modelo híbrido de trabajo para los cargos que aplica por la naturaleza de sus funciones.
- 3** Se continuó con los protocolos de seguridad en centrales para evitar contagios.
- 4** Se incentivó la vacunación masiva de trabajadores de Colbún y de empresas contratistas.
- 5** Se impulsaron campañas comunicacionales y webinars para informar a los trabajadores de nuevas recomendaciones e instrucciones.
- 6** Actualización permanente, en línea con las directrices del MINSAL, de protocolos y planes de acción con atención especial a los grupos de riesgo Covid-19.
- 7** Se realizaron campañas de búsqueda activa de casos (BAC) mediante toma de PCR masivos y antígenos.

##### Resultados 2021

Todo lo anterior ayudó a contener la propagación del virus. El año pasado hubo un total de 49 trabajadores propios y 69 contratistas contagiados con COVID 19. En enero de 2021 tuvimos que lamentar la muerte de un contratista a causa de esta enfermedad, quien se contagió fuera de la faena.

##### Efectos indirectos del COVID-19

El teletrabajo implicó impulsar capacitaciones a los trabajadores, con el apoyo de la ACHS y de otros consultores externos, para evitar accidentes y enfermedades laborales en los domicilios.

Con el fin de proteger la salud mental de nuestros trabajadores, se realizaron charlas de Gestión Emocional y Resiliencia.



## Perú

### MEDIDAS GENERALES

En 2021 no se generaron enfermedades ocupacionales en Fenix. Se realizó un examen médico al 100% de los colaboradores, permitiendo tener información para el establecimiento de acciones para el plan de vigilancia de salud ocupacional que se realizará en 2022. Debido a la condición sanitaria, se seguirán implementando las acciones para vigilancia y control ante COVID -19.

### COVID-19:

#### Nuestro foco

Las medidas implementadas en torno al control del COVID-19 apuntaron a la protección de los colaboradores y dar continuidad de la operación de la central, por ser considerado un servicio esencial.

Como resultado de toda la gestión preventiva, el número de trabajadores contagiados fue de 33 (personal propio y contratistas)

### HITOS DE SALUD EN 2021

- Se afianzó en toda la compañía el uso de la plataforma Zyght para los temas de seguridad y salud ocupacional, logrando el cumplimiento del programa. Se continuará con las acciones para la Digitalización del Plan HSE a través de Zyght.
- Se realizó la Actualización del Plan de Contingencias de acuerdo con estandarización a nivel corporativo.
- Se actualizó el Procedimiento de Identificación de Peligros y Evaluación y Control de Riesgos, mejorando la metodología a utilizar.
- Se implementaron medidas de prevención y control de COVID 19 de acuerdo con los lineamientos de la regulación vigente y del corporativo.

#### TASA DE AUSENTISMO FENIX PERÚ (COLBUN 13.S0)

	2018	2019	2020	2021
Hombre	0,43	0,4	1,07	0,85
Mujer	1,45	0,75	0,05	0,71
<b>Total</b>	<b>0,65</b>	<b>0,47</b>	<b>0,79</b>	<b>0,81</b>

Nota: Días corridos de ausentismo (N° de días) / Dotación promedio (N° de personas)



01 Quiénes Somos

02 Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia

03 Desempeño Económico y Operacional

04 Desempeño Social

05 Desempeño Medioambiental y Cambio Climático

06 Información General

07 Anexos

08 Estados Financieros



01 Quiénes Somos

02 Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia

03 Desempeño Económico y Operacional

04 Desempeño Social

05 Desempeño Medioambiental y Cambio Climático

06 Información General

07 Anexos

08 Estados Financieros



## Seguridad en Nuestras Instalaciones

EU21

### ● PLANES DE EMERGENCIA

Colbún actualizó el año 2020 los planes de emergencia de cada una de las instalaciones en base al nuevo procedimiento corporativo, que busca tener planes de emergencia homogéneos y efectivos, de manera que su aplicación sea simple y clara para todo el personal.

Los objetivos y alcance de este procedimiento incluyen:

- Controlar la emergencia, con los medios disponibles y definidos en Colbún S.A.
- Minimizar las eventuales pérdidas, tanto humanas como materiales.
- Controlar o mitigar los eventuales efectos socioambientales.
- Evitar o minimizar consecuencias en la comunicación con el entorno.
- Optimizar los recursos dispuestos para resolver la emergencia.
- Evitar su repetición, como una forma de mejoramiento continuo.

### ● VIGILANCIA TECNOLÓGICA

En 2021 se continuó con la instalación del sistema de vigilancia tecnológica (SVT), agregando los Complejos Termoeléctrico Santa María, Nehuenco y las oficinas centrales de la Compañía (estas instalaciones se suman a la Central Angostura y la Subestación Mulchén, que ya tenían este sistema). También comenzamos el desarrollo de los proyectos SVT en el Complejo Colbún y las centrales del Aconcagua.

En 2021 no registramos hechos asociados al estallido social.

- 01** Quiénes Somos
- 02** Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia
- 03** Desempeño Económico y Operacional
- 04** Desempeño Social
- 05** Desempeño Medioambiental y Cambio Climático
- 06** Información General
- 07** Anexos
- 08** Estados Financieros



### Gestión de Seguridad en Comunidades

GRI: 413-1, 413-2  
EU21

Todas las centrales de Colbún cuentan con un plan de emergencias ante incendios, sismos y desastres naturales. En nuestras instalaciones periódicamente se realizan simulacros -donde participan entidades como Bomberos u oficinas de emergencia gubernamentales-, y se actualiza matriz de los riesgos que podría generar nuestra operación en las comunidades aledañas.


A continuación se detallan algunas medidas en ejecución que buscan mejorar la seguridad de la comunidad en relación con nuestras instalaciones.

#### ● COMPLEJO COLBÚN

**Protocolo por Ley de Embalses:** en 2016 Colbún participó en un acuerdo junto a la DGA, la Dirección Meteorológica, ONEMI y otras empresas del sector, para adoptar las medidas preventivas destinadas a evitar o mitigar los riesgos por eventuales crecidas del Río Maule.

**Vertimientos:** cuando el Embalse Colbún debe verter agua, la Compañía se coordina con la ONE-MI e informa previamente a las autoridades locales y regionales.

**Canal de Devolución Central Colbún:** durante el verano del 2021 se realizó una campaña de difusión de seguridad en torno al Canal de Devolución, para promover el autocuidado en las comunas de Colbún y Yervas Buenas. La campaña 2022 incorporó a Bomberos e involucró un acuerdo con Municipalidad de San Clemente para cerrar el acceso al Canal San Clemente.

 [Mas detalles aquí](#)

#### ● CENTRAL ANGOSTURA

**Protocolo ante crecidas:** en esta central existe un protocolo de comunicación con las autoridades y otros grupos de interés para avisar la apertura de compuertas por un aumento importante del caudal del río.

**Campaña de invierno:** todos los años se realiza una campaña de difusión de invierno, que incluye un encuentro con medios de comunicación regionales, además de la entrega de folletos y la emisión de frases radiales, para reforzar información ante eventuales crecidas del río por situaciones climáticas.

**Medidas adicionales de seguridad:** junto a la señalética que se instaló en el Río Biobío hace varios años para advertir cambios de caudal que podrían ocurrir en su lecho, en 2021 se avanzó en la instalación de un sistema de sirenas que se espera completar en 2022. Además, durante el período de verano se estableció una restricción para no alterar el caudal del río en el horario diurno, así como una campaña comunicacional para una conducta responsable de los usuarios del río.

**Parque Angostura:** Debido al COVID-19, en el Parque Angostura se adoptaron distintos protocolos para permitir el ingreso de turistas.

#### ● COMPLEJO ACONCAGUA

**Señalética de seguridad:** desde el año 2015 se han dispuesto en forma permanente carteles y sirenas que indican la ocurrencia de aumentos de caudal debido a descargas repentinas en distintas zonas de la cuenca.

**Campaña Camino Internacional:** si bien esta es ruta pública y no es parte de nuestras instalaciones (aunque sí es usada por personal de Colbún), la Compañía realizó una campaña de seguridad vial junto a vecinos para evitar accidentes de tránsito.

 [Ver información de la campaña.](#)





01

Quiénes Somos

02

Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia

03

Desempeño Económico y Operacional

04

Desempeño Social

05

Desempeño Medioambiental y Cambio Climático

06

Información General

07

Anexos

08

Estados Financieros

4.4

# Relacionamiento Comunitario



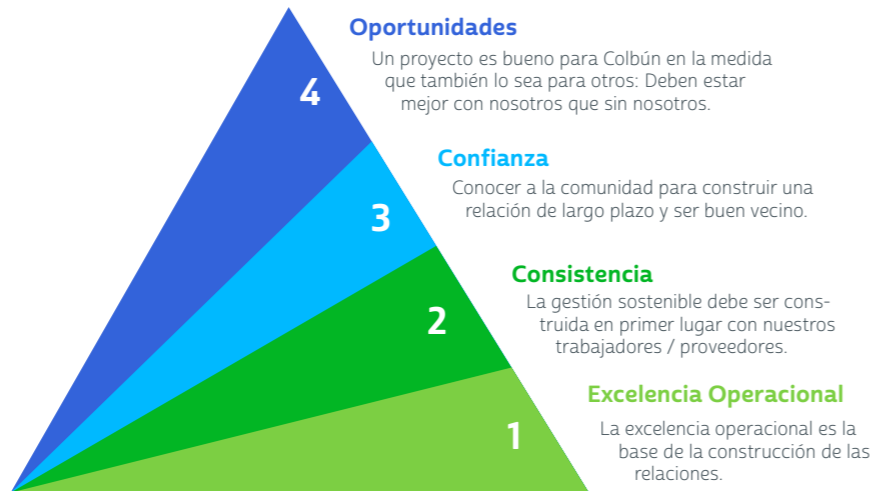
## Principios y Modelo de Gestión

GRI: 103-2; 103-3, 413-1  
NCG 461: 3.7.i

### ● NUESTRO OBJETIVO

La gestión comunitaria de Colbún busca desarrollar un trabajo asociativo con las comunidades vecinas a nuestras instalaciones y proyectos con el fin de ser y ser reconocidos como una empresa que genera valor con estas comunidades, evitando, mitigando y compensando los impactos negativos y potenciando los efectos positivos de nuestra presencia.

El siguiente diagrama explica los principios de esta visión.



### ● EJES DEL RELACIONAMIENTO COMUNITARIO

La relación comunitaria se ejecuta en tres grandes ejes, bajo los cuales se agrupan distintos programas y planes de acción.



Ver más detalles sobre el Modelo de Gestión Comunitaria





## Generando Confianza: Diálogo con la Comunidad y la Sociedad

GRI: 102-17, 102-21, 102-43, 203-2, 413-1, 413-2, EU19, 203-1




### • ¿QUÉ HACEMOS?

Con el objetivo de establecer un diálogo fluido con las comunidades donde buscamos emplazar nuestros proyectos, la Compañía informa tempranamente a las autoridades y comunidades sobre la actividad que se pretende desarrollar y escucha su visión y prioridades.

Además, durante la operación se mantienen múltiples canales de comunicación, entre los que destacan:

- WhatsApp comunitarios
- Encuestas a comunidades
- Cuentas públicas y diálogos comunitarios
- Programas en radios locales
- Línea Denuncia y Línea de Contacto

 *Más detalles de los canales de comunicación en Capítulo 2.*

### • ¿QUIÉNES SON RESPONSABLES?

Se trata de un trabajo conjunto de la Gerencia de Ingeniería y Proyectos, la Gerencia de Operaciones, la Gerencia de Medio Ambiente y la Gerencia de Asuntos Públicos.

### • ¿CUÁNDO LO HACEMOS?

De manera previa a la presentación del estudio o declaración de impacto ambiental, se suelen sostener encuentros con la autoridad y las comunidades. Este enfoque se mantiene durante la construcción y operación de la central, incluyendo nuestra filial Fenix en Perú.

### POTENCIALES IMPACTOS POSITIVOS EN COMUNIDADES LOCALES

Construcción	Operación
Demanda por mano de obra local.	Demanda por servicios y productos locales y regionales.
Demanda por servicios y productos locales y regionales.	Rebajas en tarifas para comunas con centrales de generación.
Inversión social en la comuna.	Inversión social en la comuna.
Fortalecimiento de actividad gremial.	Fortalecimiento de actividad gremial.
Hallazgos arqueológicos.	Actividades turísticas (hidroelectricidad).
Renta por concesión de uso oneroso (solar y eólico).	Almacenaje de agua e infraestructura para riego (hidroelectricidad).
	Control de crecidas de ríos.
	Renta por concesión de uso oneroso (solar y eólico).
	Control de crecidas de ríos.

### POTENCIALES IMPACTOS NEGATIVOS EN COMUNIDADES LOCALES

Construcción	Operación
Ruidos molestos.	Potencial alteración de los ecosistemas terrestres y acuáticos (hidroeléctricas), incluyendo régimen y caudal de los ríos.
Levantamiento de material particulado (polvo).	Potencial afectación del acceso al agua de comunidades (hidroeléctricas).
Aumento demográfico transitorio.	Alteración del paisaje.
Potencial alteración del paisaje.	Potencial afectación de la conectividad terrestre de las comunidades.
Potencial reasentamiento de comunidades.	Potencial aumento de percepción de riesgo de seguridad (hidroeléctricas).
Potencial sobrecarga de infraestructura y servicios.	Potenciales efluentes y residuos peligrosos y no peligrosos (termoeléctricas).
Potencial alteración de los ecosistemas.	Emisiones atmosféricas y vertidos (termoeléctricas).
	Consumo de agua (termoeléctricas).
	Ruidos (termoeléctricas, eólicas).



- 01** Quiénes Somos
- 02** Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia
- 03** Desempeño Económico y Operacional
- 04** Desempeño Social
- 05** Desempeño Medioambiental y Cambio Climático
- 06** Información General
- 07** Anexos
- 08** Estados Financieros



## Participación Ciudadana y Consulta Temprana

EU19

### ● NUESTRO OBJETIVO

Colbún promueve en sus proyectos procesos de participación ciudadana y encuentros locales tempranos previos a los inicios formales de evaluación ambiental.

### ● EVOLUCIÓN EN 2021

Se realizaron instancias de diálogo con vecinos y autoridades locales con motivo del desarrollo del Proyecto Parque Eólico Junquillos (Comuna de Mulchén, Región del Bío bío), lo que derivó en un proceso de participación ciudadana anticipada (PACA) voluntaria en enero de 2022, previo a su ingreso al Sistema de Evaluación Ambiental.

### ● OTROS PROYECTOS

En el caso del Proyecto Eólico Horizonte, tras realizar en 2019 encuentros de participación ciudadana voluntaria y en 2020 un proceso de Participación Ciudadana reglada, en 2021 se realizaron encuentros periódicos con autoridades y comunidades locales previo al inicio de construcción del proyecto en noviembre.

También hubo encuentros con las nuevas autoridades locales vinculadas al Proyecto Fotovoltaico Diego de Almagro Sur (Comuna de Diego de Almagro, Región de Atacama), y al Proyecto Fotovoltaico Machicura (Comuna de Colbún, Región Del Maule).



## Diseño Participativo e Infraestructura Comunitaria

GRI: 203-1

### ● SISTEMAS DE AGUA POTABLE RURAL

Durante 2021 Colbún apoyó -aportando derechos de agua y/o equipamiento- los sistemas de Agua Potable Rural (APR) de siete comunidades en 4 regiones.

Este programa contribuye al ODS N° 6 sobre "Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos", en su indicador 6.b.



[Ver video sobre sistemas de Agua Potable Rural](#)

### ● ALIANZA HUELLA LOCAL

Junto a la ONG Huella Local, en 2021 prosiguió la gestión para desarrollar proyectos de infraestructura social en las regiones del Bio-Bío y Los Lagos. Se trata de una alianza público-privada, donde Colbún por lo general financia el diseño o estudios de base para proyectos comunitarios, paso necesario para que luego se postulen estos proyectos a financiamiento público. En 2021 se trabajó con equipos municipales de Santa Bárbara, Quilaco, Quilleco, Antuco y Cochamó.

Cabe destacar que todas estas iniciativas consideran un proceso de participación con los respectivos grupos de interés.

Esta labor conjunta contribuye a fortalecer el ODS N° 17 sobre "Alianzas para Lograr los Objetivos".



[Ven más sobre alianza con Huella Local](#)

### ● MESAS SOCIALES TERRITORIALES

En 2021 Colbún siguió avanzando en el fortalecimiento del modelo de mesas sociales territoriales, que permiten generar espacios de diálogo con los distintos grupos de interés en favor del desarrollo local.

El año 2021 se constituyó la Mesa Social San Pedro-Colbún, en Quillota, y se sentaron las bases para establecer la misma figura en el sector de Camino Internacional, en San Esteban y Los Andes. Estas se suman a la Mesa de Pesca Artesanal "Pesca Futuro" y la Mesa por el Desarrollo del Sector Sur, en Coronel; la Mesa de Turismo del Lago Chapo, en Puerto Montt; y la participación en la Mesa Asociativa de Charrúa, en Cabrero.

### ● MONITOREO AMBIENTAL PARTICIPATIVO FÉNIX

En 2021, la filial Fenix afianzó su Programa de Monitoreo Socio Ambiental Participativo (PMSAP), iniciativa orientada a verificar de manera virtual que los resultados obtenidos en los monitoreos cumplen con los compromisos asumidos por Fenix en su Estudio de Impacto Ambiental (EIA).

Como parte de esta labor se conformó el Comité de Monitoreo Socio Ambiental Participativo, cuya directiva organizó una campaña de limpieza de lagunas, tema de interés común para el distrito.



## Generando Oportunidades: Proveedores y Empleo Local

GRI: 203-1, 203-2, 204-1



### ● NUESTRO OBJETIVO

En Colbún promovemos la compra de bienes y servicios a proveedores locales, en la medida que éstos cumplan las condiciones técnicas y comerciales que se requieren para una operación comercial confiable.

### ● DESEMPEÑO 2021

El año pasado se trabajó con 297 proveedores locales en Chile, con compras por US\$ 8,7 millones. En el caso de Fenix, se invirtió US\$76 mil en la compra de bienes y servicios de proveedores locales.

#### COMPRAS EN COMUNAS CON INFLUENCIA COLBÚN-CHILE

Comuna	N° de Proveedores	Gasto en USD\$
Diego de Almagro	17	489.285
<b>Total Región de Atacama</b>	<b>17</b>	<b>489.285</b>
Los Andes	48	1.793.819
Quillota	27	2.789.840
San Esteban	5	6.325
<b>Total Región de Valparaíso</b>	<b>80</b>	<b>4.589.984</b>
Curacavi	24	483.825
Til Til	2	134.384
<b>Total Región Metropolitana</b>	<b>26</b>	<b>618.209</b>
Codegua	10	22.816
Mostazal	6	119.151
<b>Total Región Lib. Bdo. O'Higgins</b>	<b>16</b>	<b>141.966</b>
Colbún	37	1.528.152
San Clemente	1	333
<b>Total Región del Maule</b>	<b>38</b>	<b>1.528.485</b>
Antuco	3	9.125
Cabrero	17	146.362
Coronel	47	726.284
Quilaco	3	16.832
Quilleco	1	2.828
Santa Bárbara	24	240.665
<b>Total Región Biobío</b>	<b>95</b>	<b>1.142.096</b>
Los Lagos	1	6.206
Panguipulli	3	40.447
<b>Total Región de Los Ríos</b>	<b>4</b>	<b>46.653</b>
Cochamó	8	114.338
<b>Total Región de Los Lagos</b>	<b>8</b>	<b>114.338</b>
<b>Total general</b>	<b>297</b>	<b>8.748.080</b>

Nota: no se incluye compras de combustible, energía y peajes de transmisión.

#### COMPRAS EN COMUNAS CON INFLUENCIA COLBÚN-PERÚ

Comuna	N° de Proveedores	Gasto en USD\$
Chilca-Salinas	12	76.000

#### CONTRATACIÓN DE MANO DE OBRA LOCAL

Región	Provincia	Comuna domicilio	Total
II - Antofagasta	Antofagasta	Taltal	2
III - Atacama	Chañaral	Diego De Almagro	1
RM - Metropolitana	Melipilla	Curacaví	23
V - Valparaíso	Los Andes	Los Andes	74
		San Esteban	17
	Quillota	Quillota	19
		Codegua	1
VI - O'Higgins	Cachapoal	Codegua	1
VII - Maule	Linares	Colbún	14
		Talca	San Clemente
VIII - Bio Bio	Biobío	Antuco	1
		Cabrero	5
		Quilaco	2
		Quilleco	5
		Santa Bárbara	4
	Concepción	Coronel	23
X - Los Lagos	Llanquihue	Cochamó	2
		Puerto Montt	6
XIV - Los Ríos	Valdivia	Los Lagos	1
		Panguipulli	3
<b>Total general</b>			<b>205</b>

**36.7%**

Es el porcentaje de mano de obra local en centrales y proyectos (Base: 559 trabajadores, sin incluir Casa Matriz).



01

Quiénes Somos

02

Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia

03

Desempeño Económico y Operacional

04

Desempeño Social

05

Desempeño Medioambiental y Cambio Climático

06

Información General

07

Anexos

08

Estados Financieros



01

Quiénes Somos

02

Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia

03

Desempeño Económico y Operacional

04

Desempeño Social

05

Desempeño Medioambiental y Cambio Climático

06

Información General

07

Anexos

08

Estados Financieros



## Generando Futuro: Programas de Desarrollo Comunitario

GRI: Colbún-3.SO, 203-1, 203-2



### ● PRINCIPIOS Y POLÍTICA

Colbún desarrolla sus inversiones comunitarias bajo principios establecidos en su Manual de Comunidad y Sociedad, que busca asegurar que estas inversiones sean coherentes con la Estrategia de Relacionamiento Comunitario.

La Compañía cuenta además con una Política de Donaciones aprobada por el Directorio cuyo objetivo es establecer principios de buen gobierno corporativo en las mismas.

Para conocerlos principios de inversión comunitaria, ver página 30 del Manual de Comunidad y Sociedad.



Ver Política de Donaciones de Colbún

### ● FOCOS DE LA INVERSIÓN SOCIAL

Se considerará como inversión social comunitaria los desembolsos asociados a proyectos o programas comunitarios en centrales y proyectos, las donaciones centralizadas corporativas a fundaciones sin fines de lucro y los gastos administrativos del área de Asuntos Públicos.

La inversión comunitaria de Colbún en términos generales se focaliza en tres áreas:

- 1 Energía para la Calidad de Vida:** Iniciativas focalizadas en infraestructura y espacios públicos que incentivan el turismo o mejoran calidad de vida de vecinos.
- 2 Energía para el Emprendimiento:** programas que apuntan a fortalecer las capacidades en áreas de fomento productivo y empleabilidad.
- 3 Energía para la Educación:** apoyo a través de becas, cursos, infraestructura e intervenciones en colegios de las comunas donde Colbún opera.

4,5

Millones de dólares fue la inversión social de Colbún en 2021 (Chile y Perú).





01

Quiénes Somos

02

Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia

03

Desempeño Económico y Operacional

04

Desempeño Social

05

Desempeño Medioambiental y Cambio Climático

06

Información General

07

Anexos

08

Estados Financieros



## Inversión Comunitaria

GRI: 413-1, 415-1  
Colbún 3.SO

### ● ÉNFASIS EN LA REACTIVACIÓN LOCAL

Tras el impacto del COVID-19, un foco relevante en el trabajo comunitario de 2021 fue el apoyo a la reactivación económica de emprendedores locales.

Muchos de estos proyectos se realizan a través del Centro de Emprendimiento Colbún, el cual tiene dos sedes y ha trabajado por diez años promoviendo el emprendimiento en la Región del Biobío.

Estos apoyos buscaron contribuir al ODS N° 8, orientado a "Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos".



### PROYECTOS COMUNITARIOS DESTACADOS CHILE

#### ● Tu Pedido Coronel

Corresponde a una plataforma digital de delivery desarrollada por el Centro de Emprendimiento Colbún, orientada a acercar la oferta gastronómica a la comunidad de Coronel y así apoyar a los emprendedores locales.

Acceder a la [plataforma](#)

#### ● Gente Dulce

Se trata de una plataforma de e-commerce gratuita creada por el Centro de Emprendimiento Colbún en la Región del Biobío, con el objetivo de ser una vitrina virtual para emprendedores de las comunas de Coronel, Santa Bárbara y Quilaco. Acceder a la [plataforma](#)

#### ● Fondos Concursable para Artesanos (Maule)

En alianza con la Corporación Regional de Desarrollo Productivo del Maule, se implementaron fondos concursables para la reactivación de artesanos de la comuna de Colbún, con foco en herramientas de marketing digital y ventas online.

#### ● Energía Emprendedora

Campaña de promoción de emprendedores del Biobío, Los Andes, San Esteban y Quillota, a través de redes digitales, prensa escrita y difusión radial, además de la creación de un sitio web para visibilizar su oferta.

#### ● Fondos Concursables para Emprendedores

En colaboración con la Fundación Simón de Cirene, las agrupaciones de Juntas de Vecinos San Pedro (Quillota) y Camino Internacional (San Esteban y Los Andes), y la Municipalidad de Quillota, se entregaron fondos concursables a cerca de 80 emprendedores de ambas zonas para apoyar sus negocios.

#### ● Proyecto Impulsa tu Negocio

En colaboración con la Municipalidad de Quillota, Fundación BanAmor, Fundación La Semilla y Marca Consciente, este proyecto entregó herramientas digitales y fondos concursables a emprendedores de la comuna, junto con habilitar un portal para la promoción de productos y servicios locales. Acceder a la [plataforma](#)

#### ● Programa "Yo puedo, mujer emprendedora"

Programa especial de emprendimiento femenino en la comuna de Coronel que integró capacitaciones, talleres y asesorías beneficiando a emprendedoras locales.

#### ● Programa radial Voces con Energía

Espacio para que emprendedores locales de Quillota, Los Andes, San Esteban, Santa Bárbara, Quilaco, Cochamó y Coronel puedan promocionar sus productos y servicios hacia la comunidad.

Ver detalles de los cerca de 40 proyectos sociales de Colbún en 2021 en anexo Capítulo 5



01

Quiénes  
Somos

02

Qué y Cómo  
lo Hacemos:  
Nuestra Estrategia

03

Desempeño  
Económico y  
Operacional

04

Desempeño  
Social

05

Desempeño  
Medioambiental y  
Cambio Climático

06

Información  
General

07

Anexos

08

Estados  
Financieros

## REACTIVACIÓN DE BALNEARIOS

### ● Foco

Un foco de trabajo comunitario tradicional de Colbun ha sido la promoción del turismo, a través de la operación y construcción de infraestructura turística en embalses hidroeléctricos que tiene la Compañía.

### ● Reapertura

Tras haber estado cerrados por la pandemia en el verano 2020-2021, en diciembre de 2021 los centros Angostura del Biobío y Balneario Machicura volvieron a abrirse, recibiendo más de 94 visitas en esta temporada. A ellos se sumó Lago Chapo, donde la Empresa también ha construido infraestructura turística.

Para conocer más de estas iniciativas, [ver](#)

### ● Emprendimientos turísticos

A través del programa “Incuba tu Energía”, el Centro de Emprendimiento de Colbún adjudicó fondos concursables para apoyar la reapertura de negocios turísticos en Santa Bárbara, Antuco y Quilaco. También se desarrolló una versión en Puerto Montt, a través de la Mesa de Turismo del Lago Chapo.





01

Quiénes Somos

02

Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia

03

Desempeño Económico y Operacional

04

Desempeño Social

05

Desempeño Medioambiental y Cambio Climático

06

Información General

07

Anexos

08

Estados Financieros



### Proyectos Comunitarios Destacados en Perú

#### ● Enciende Emprendedor

Enciende Emprendedor: programa dirigido a fortalecer las capacidades de gestión y liderazgo de los emprendedores de Chilca y contribuir así a la reactivación económica de sus negocios. La iniciativa cuenta con un componente de género, Embajadoras Power, que busca el empoderamiento y liderazgo de las emprendedoras del distrito.

#### ● Reactiva Turismo

Proyecto que busca reactivar el destino turístico Salinas-Chilca mediante el fortalecimiento de capacidades e inyección de capital semilla, así como la mejora de infraestructura y promoción publicitaria, todo esto sobre la base de un trabajo colaborativo.

#### ● Apoyo ante la pandemia

Al igual que el 2020, tanto Colbún Chile como la filial Fenix en Perú, continuó apoyando a sus respectivas comunidades en la contención de los avances de la pandemia producto del COVID-19. Eso incluyó entrega de equipamiento médico, movilización para el personal de salud y la donación de tests de salud, entre otros

#### ● Agua de Mar que Transforma Vidas

La construcción de Central Fenix también contempló el desarrollo de una planta desalinizadora y potabilizadora de agua de mar con una capacidad de 2.000 m3 de agua potable al día. La mayor parte de esa agua es entregada gratuitamente a la Municipalidad distrital de Chilca, en beneficio de 8.000 pobladores. En 2021, 347.678 m3 de agua potabilizada fueron entregados a la población.

Este programa contribuye al ODS N°6 sobre "Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para para todos", en su indicador 6.1.1.



#### ● Policlínico Las Salinas

El Policlínico Las Salinas -operado y construido por Fenix- atiende las necesidades de salud en las localidades de Las Salinas y Chilca. Durante la pandemia, realizó consultas de manera virtual con entrega de medicamentos a domicilio y atenciones presenciales aplicando todos los protocolos de seguridad. En 2021 se implementó un consultorio para atender la salud mental de los vecinos del distrito.

Este proyecto contribuye al ODS N° 3 sobre "Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades".



#### ● Héroes contra el Hambre

En alianza con el Banco de Alimentos Perú, nuestra filial Fenix aportó con cuatro toneladas de víveres a comedores populares del distrito de Chilca en beneficio de más de 600 personas. Además, el proyecto también contempló el fortalecimiento de capacidades de las líderes de estos establecimientos.

#### ● Huertos Hidropónicos

Fenix instaló huertos hidropónicos en los comedores populares de Chilca, brindando ahorro financiero y alimento saludable a través de cultivos que crecen en agua. Esta iniciativa es uno de los compromisos asumidos como parte del Certificado Azul de la Autoridad Nacional del Agua (ANA).

Estos dos proyectos contribuyen al ODS N° 2 sobre "Poner fin al hambre".





## Inversión Comunitaria en Chile

Pilar	Subcategoría	Inversión comunitaria 2021		Beneficiados Directos 2021	
		USD\$	% del total	Número	% del total
Generando Confianza	Energía para la Participación	297.773	8%	73.751	21%
Generando Futuro	Energía para la Educación	555.030	15%	5.103	1%
	Energía para Emprendedores	929.387	26%	3.303	1%
	Energía para la Calidad de Vida - Deporte, Medio Ambiente y Apalancamiento de Fondos	587.441	16%	102.851	29%
	Calidad de Vida - Espacio público y áreas verdes	435.322	12%	24.700	7%
	Calidad de Vida - Fomento al turismo	383.269	11%	112.007	31%
	Calidad de vida - salud	120.174	3%	36.351	10%
Otros	Otros	302.649	8%	805	0%
<b>TOTAL</b>		<b>3.611.044</b>	<b>100%</b>	<b>358.871</b>	<b>100%</b>

## Notas:

\* "Otros" se refiere principalmente a gastos administrativos y donaciones a instituciones de caridad. Se debe consignar que, en concordancia con la ley, Colbún no hace contribuciones políticas ni en Chile ni en Perú (estándar GRI 415-1).

## Inversión Comunitaria en Perú

Pilar	Inversión comunitaria 2021		Beneficiados Directos 2021	
	USD\$	% del total	Número	% del total
Energía para la Educación	14.428	1,6%	602	1,9%
Energía para el Desarrollo Económico	76.454	8,2%	825	2,6%
Energía para la Salud	325.823	35%	22.481	69,8%
Energía para la Seguridad	20.589	2,2%	150	0,5%
Agua para Chilca	475.220	51,1%	8.000	24,8%
Energía para la Participación y el Cuidado del Medioambiente	17.523	1,9%	140	0,4%
<b>TOTAL</b>	<b>930.037</b>	<b>100%</b>	<b>32.198</b>	<b>100%</b>



01

Quiénes Somos

02

Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia

03

Desempeño Económico y Operacional

04

Desempeño Social

05

Desempeño Medioambiental y Cambio Climático

06

Información General

07

Anexos

08

Estados Financieros



01

Quiénes Somos

02

Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia

03

Desempeño Económico y Operacional

04

Desempeño Social

05

Desempeño Medioambiental y Cambio Climático

06

Información General

07

Anexos

08

Estados Financieros



## Principales Desafíos Socioambientales

GRI: 413-2, Colbún-4.S0



El año 2021 se presentaron las siguientes situaciones complejas y desafiantes:

### ● CENTRALES DEL RÍO ACONCAGUA

#### Descripción

La sequía que afecta a la zona centro-sur de Chile ha golpeado con fuerza a la Región de Valparaíso y a la Cuenca del Río Aconcagua, donde Colbún opera seis centrales hidroeléctricas de pasada. Algunas comunidades cercanas a esas centrales -en particular de zonas aledañas al Río Colorado, han sido muy afectadas por la sequía, por lo que han planeado a la Compañía distintas medidas para enfrentar esa situación, como el apoyo a APR locales, la construcción de infraestructura adicional y un cambio en la forma como se administran los caudales.

#### Medidas Adoptadas

Colbún se ha reunido en múltiples ocasiones con las comunidades locales para abordar la problemática del agua. En ese marco, se ha explicado el rol de las centrales hidroeléctricas y el marco jurídico que regula el uso del agua, poniendo énfasis en que la Compañía opera todas sus obras de acuerdo con la legislación vigente y que un cambio en la asignación de caudales debe estar amparado por la autoridad respectiva (la DGA) y la Junta de Vigilancia, porque podría implicar la afectación a derechos de aguas de titulares ubicados aguas abajo.

Aun así, con el ánimo de promover soluciones conjuntas que permitan enfrentar esta problemática, en 2020 se estableció un acuerdo con la Junta de Vigilancia de la Primera Sección del Río Aconcagua y representantes de la Junta de Vecinos y Regantes de Río Colorado, para aportar un caudal voluntario de 50 litros por segundo (l/s) aguas abajo de la Bocatoma Río Colorado de Colbún.

También se ha apoyado la operación del APR de dicha zona; junto con promover el riego eficiente entre los vecinos del Camino Internacional, a través de capacitaciones y la entrega de sistemas de riego por goteo. Aun así, a medida que la sequía se agudiza, la problemática del agua sigue estando presente.

### ● CENTRAL CANUTILLAR, COMUNA DE COCHAMÓ, REGIÓN DE LOS LAGOS

#### Descripción

Hace algunos años un número de vecinos del Lago Chapo manifestó su inquietud por las variaciones de cota del lago donde se emplaza la Central Canutillar, en particular por su impacto en el turismo y la conectividad.

#### Medidas Adoptadas

A fines del año 2018, y a solicitud de la Junta de Vecinos del Lago Chapo, la Compañía planteó al Coordinador Eléctrico Nacional adaptar las condiciones de operación de la Central Canutillar a las nuevas condiciones de hidrología de la zona centro sur, de tal forma de subir la cota permanente de operación del Chapo.

A partir del hito anterior, en 2019 comenzó a operar una nueva Mesa de Turismo con la participación de los vecinos del lago, la Municipalidad de Puerto Montt, distintos servicios públicos de la región y Colbún. Esta Mesa implementó un programa de trabajo que a la fecha se ha traducido en

capacitaciones para el desarrollo de servicios y productos turísticos, desarrollo de infraestructura turística para visitantes en el lago, y actividades para promover la actividad turística en la zona. Además, a comienzos de 2021 se materializó un acuerdo con la Fundación Tierra Austral para destinar a conservación un predio de 430 hectáreas que Colbún posee en la ribera de lago, lo que ayudará a agregar valor al territorio.

Pese a las nuevas condiciones de la cota, a fines de 2021 una sociedad de inversión dueña de un terreno de dos hectáreas en la ribera del lago interpuso una demanda de daño ambiental, en el tribunal ambiental de Valdivia.

● **CENTRAL SANTA MARÍA, CORONEL, REGIÓN DEL BIOBÍO**

**Descripción**

La comuna de Coronel ha tenido en las últimas dos décadas un desarrollo industrial relevante, que ha significado oportunidades de empleo, pero también han surgido conflictos socio ambientales, donde una parte de la población responsabiliza a las industrias por episodios de contaminación. En este contexto, grupos de vecinos han patrocinado acciones judiciales o denuncias en contra de la Central Térmica Santa María, que inició operaciones en 2012, sin que haya habido ni fallos o sanciones por su desempeño ambiental

En ese contexto, dos causas han destacado. Una corresponde a una investigación de casi seis años del Ministerio Público por una denuncia de supuesta contaminación, la que concluyó en 2018 cuando la Fiscalía decidió no perseverar en dicha causa en el caso de Colbún, al no existir antecedentes que respaldaran las denuncias.

La segunda corresponde a un proceso sancionatorio que si bien fue archivado por la Superintendencia del Medio Ambiente, la Corte Suprema ordenó su reapertura. Este proceso terminó a fines de 2021 con una infracción leve a Colbún por diferencias entre los equipos del proyecto y lo establecido en la Resolución de Calificación Ambiental del mismo. Desde el punto de vista de Colbún, lo relevante es que la resolución de la SMA recogió pronunciamiento del SEA que indicó que las diferencias de equipo no ameritaban ser ingresadas a evaluación ambiental. Además, la autoridad afirmó en su resolución que “las emisiones atmosféricas medidas y verificadas por la autoridad en la fase de operación, son inferiores en varios órdenes de magnitud a las evaluadas y proyectadas en el EIA del proyecto”.

**Medidas Adoptadas**

En Colbún estamos convencidos que un buen relacionamiento comunitario requiere primero un buen desempeño operacional y ambiental de nuestras instalaciones, siendo ese el foco constate en la operación de Central Santa María a través de diversas tecnologías diseñadas para mitigar y reducir impactos. Sin embargo, conscientes que la preocupación medioambiental es un tema de creciente importancia en la población en general, Colbún ha buscado abrir espacios de información y diálogo que permitan hacernos cargo de este tipo de inquietudes. Estos canales incluyen instalación de mesas de trabajo desde el año 2011 con juntas de vecinos; asistencia en forma periódica a canales de televisión y programas de radio local; emisión de cápsulas informativas con el desempeño ambiental de la central, y una participación en el Consejo para la Recuperación Ambiental y Social de Coronel (CRAS) impulsado por el Gobierno.

● **PROYECTO CENTRAL HIDROELÉCTRICA SAN PEDRO, COMUNAS DE LOS LAGOS Y PANGUIPULLI, REGIÓN DE LOS RÍOS**

**Descripción**

En diciembre de 2018 Colbún presentó un Estudio de Impacto Ambiental (EIA) con el fin de realizar adecuaciones al proyecto Central Hidroeléctrica San Pedro, iniciativa que tiene una RCA vigente desde el año 2008.

La presentación de este EIA de adecuaciones gatilló la oposición al proyecto por parte de algunos actores locales, incluyendo grupos ambientalistas, kayakistas y actores políticos de la zona. A fines de 2021 se emitió un segundo lcasara, fijando mayo de 2022 como plazo de respuesta a dichas observaciones.

**Medidas Adoptadas**

Colbún realizó en los últimos dos años múltiples estudios e informes adicionales para dar respuesta a las observaciones presentadas en el primer lcasara en torno al proyecto de modificaciones de la Central Hidroeléctrica San Pedro. En estos momentos, la Compañía se encuentra evaluando las nuevas observaciones presentadas por la autoridad.

● **CENTRAL CARENA COMUNA CURACAVÍ, REGIÓN METROPOLITANA**

**Descripción**

En noviembre 2020 ocurrió un accidente en el Canal Las Mercedes, específicamente un derrumbe del Túnel Patagüillas, que es parte de la infraestructura que permite transportar agua para la generación hidroeléctrica en la Central Carena y luego para regar los campos en las comunas de Curacaví y María Pinto. Como consecuencia del derrumbe del túnel, se suspendió el transporte de agua durante casi veinte (20) días, afectando a los agricultores de la zona y, en menor medida, a la generación eléctrica

**Medidas Adoptadas**

El túnel ha sido reparado y se ha está en un proceso de conversación con los agricultores de la zona para finiquitar el caso. Además durante el período de corte del canal, se contrataron camiones aljibes para pequeños agricultores y entrega de forraje.



01 Quiénes Somos

02 Qué y Cómo lo Hacemos: Nuestra Estrategia

03 Desempeño Económico y Operacional

04 Desempeño Social

05 Desempeño Medioambiental y Cambio Climático

06 Información General

07 Anexos

08 Estados Financieros



01

Quiénes  
Somos

02

Qué y Cómo  
lo Hacemos:  
Nuestra Estrategia

03

Desempeño  
Económico y  
Operacional

04

Desempeño  
Social

05

Desempeño  
Medioambiental y  
Cambio Climático

06

Información  
General

07

Anexos

08

Estados  
Financieros

## Comunidad y Derechos Humanos

GRI: 406-1, 411-1, 412-1, 103-2



En base a las revisiones realizadas por Colbún, durante el año 2021 no hubo ningún caso de violación a los Derechos Humanos de pueblos indígenas, y tampoco recibimos casos de discriminación ni de infracción a los de la comunidad en la Línea Ética, ni en Chile ni en Perú.

Sin embargo, en el año 2021 se interpuso ante el Servicio de Evaluación Ambiental (SEA) de la Tercera Región una Invalidez en contra de la RCA del Proyecto FV Diego de Almagro de la Compañía, presentado por Comunidad Indígena colla - diaguita sosteniendo afectaciones arqueológicas y antropológicas, lo que fue desechado por el SEA. La causa está en revisión ante el Tribunal Ambiental de Antofagasta.



Más detalles en anexos  
del Capítulo 4

