



**REPORTE**

**DE SOSTENIBILIDAD**

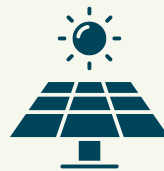
**2023**

## ACERCA DE ESTE REPORTE

En este cuarto Reporte Anual de Sostenibilidad, resumimos nuestro desempeño en las dimensiones ambiental, social y de gobernanza, con foco en los temas de mayor relevancia para Latin America Power y sus grupos de interés, donde destacamos nuestro fuerte desarrollo en la alianza público privada.

Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI (Global Reporting Initiative).

El presente documento entrega los resultados y avances en materia de sostenibilidad de la Compañía y la consolidación del sistema de gestión, para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023. La información financiera considera los resultados de LAP Chile y Perú.



Este informe no fue sometido a verificación externa

# LATIN AMERICA POWER

# MENSAJE A LOS GRUPOS DE INTERÉS

En nuestro cuarto Reporte queremos reflejar nuestro compromiso compartido con la responsabilidad empresarial y la preservación del medio ambiente en todas las áreas de nuestra operación.

Este informe no solo representa un ejercicio de transparencia y rendición de cuentas, sino también un testimonio de nuestro compromiso con la mejora continua y el cumplimiento de los más altos estándares de sostenibilidad.

A través de nuestras acciones, buscamos demostrar que el éxito empresarial y la sostenibilidad son conceptos intrínsecamente entrelazados. Desde la implementación de prácticas ambientales responsables hasta la promoción de una cultura de seguridad y bienestar en el lugar de trabajo, estamos comprometidos a operar de manera ética y sostenible en cada aspecto de nuestras actividades, fortaleciendo a la vez todas las actividades que contribuyen con nuestros proyectos enfocados hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Esperamos que este reporte sirva como una herramienta valiosa para nuestros stakeholders, quienes desempeñan un papel fundamental en nuestro viaje hacia un futuro más sostenible y próspero.

## ¿EN QUÉ ESTADO SE ENCUENTRA LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA EN CHILE?

Actualmente nos enfrentamos a un proceso de transición energética que exige innovación, como consecuencia de un cambio climático y la necesidad de la descarbonización de la matriz energética. En esa línea, en Latin America Power creemos que el futuro de las energías renovables es brillante y muy positivo, es más, sentimos que cualquier estimación de incorporación de energías renovables al futuro va a ser insuficiente, ya que el desafío de la electromovilidad y la transformación de la matriz energética son cosas en permanente evolución.

Frente a ese escenario, durante el 2023 reforzamos la idea de que estamos preparados para esta transición de cara al futuro. Como empresa hemos construido un equipo capacitado que conoce el entorno, tiene la capacidad de moverse rápidamente y está posicionado para tomar la delantera en ese proceso.

## ¿CUÁL ES SU PERCEPCIÓN SOBRE EL PAPEL ESTRATÉGICO DE LA SOSTENIBILIDAD EN EL SECTOR ENERGÉTICO Y EL APORTE DE LAP?

La sostenibilidad siempre ha sido fundamental para el desarrollo de la industria energética en Chile, y cada año su relevancia es más importante ante desafíos como la descarbonización de la matriz y los efectos que el cambio climático está generando en el mundo. En Latin America Power tenemos un rol en este camino, por lo que la sustentabilidad es un pilar fundamental que rige todas nuestras acciones.



**Esteban Moraga**  
Gerente General

Somos una empresa que busca la sostenibilidad como un pilar estratégico, por lo tanto, estamos abiertos a la comunicación y al diálogo con todos los públicos de interés, queremos entender todos sus puntos de vista, para de esa manera implementar un negocio que sea sostenible y beneficie a todos los involucrados en el.

Para ello, nuestro foco va más allá que invertir en proyectos de energía limpia, sino que nos involucramos directamente con nuestros vecinos a través de distintos programas. Con esto, no sólo buscamos hacer una contribución específica, sino que también nos comprometemos en diversos aspectos como, por ejemplo, la educación ambiental de los niños y jóvenes de las comunidades que nos rodean, entendiendo que son actores fundamentales para el futuro de la localidad, el país y el cuidado del planeta en general.

Adicionalmente, hoy existe una conciencia social donde todos tienen que ser partícipes de esta evolución a disminuir el consumo de combustibles fósiles, por lo que, desde el punto de vista de la demanda de nuestros clientes, para la mayoría ya es una obligatoriedad que nosotros operemos 100% en base a energía renovable. Esto último, incluso se ha visto reflejado en nuestros certificados I-REC que acreditan que el suministro eléctrico de cada cliente proviene de una fuente renovable.

### **¿CUÁLES FUERON LOS PRINCIPALES AVANCES Y APORTES DE LAP DURANTE EL 2023?**

El 2023 fue un año en el cual logramos grandes avances en línea con los pilares fundamentales que nos guían como empresa, y diferentes aspectos a nivel transversal dentro de la compañía. De esa manera, en términos de educación y apoyo a las comunidades, en septiembre de 2023 realizamos la firma oficial del convenio que sostenemos con la Municipalidad de Melipeuco desde 2022 mediante el Proyecto “Me Sumo”, iniciativa con la cual, a través de un modelo de gestión para la Educación y Gestión Ambiental de las comunidades hemos alcanzado grandes logros, como la certificación ambiental de más de 9 establecimientos educacionales de la zona.

En tanto, para reforzar nuestro compromiso con la industria, fuimos parte y aportamos directamente a los programas e iniciativas impulsadas por el World Energy Council Chile, un espacio del cual somos socios porque entendemos su importancia para el futuro sostenible del rubro. Para ello, en 2023 nuestro gerente Comercial, Óscar Morales fue parte del consejo de WEC Chile donde transmitió los valores de LAP en la instancia, mientras que nuestra gerente de Personas, Fabiola Cuello fue una de las graduadas de la quinta generación del programa Women in Energy 2023.

### **¿CUÁL ES SU VISIÓN SOBRE EL IMPACTO POTENCIAL DEL REPORTE EN LA REPUTACIÓN Y LA RELACIÓN CON LOS STAKEHOLDERS, INCLUIDOS LOS CLIENTES, LOS REGULADORES Y LA COMUNIDAD?**

Desde nuestros inicios hemos mantenido una relación de confianza con nuestros stakeholders, permitiéndonos llevar a cabo un trabajo colaborativo que ha impulsado la creación de grandes proyectos e iniciativas.

De esa manera, creemos que este reporte de sostenibilidad es una herramienta fundamental para fortalecer esta relación y el vínculo con nuestros públicos de interés. Queremos invitarlos a que conozcan más de nuestro compromiso con la responsabilidad empresarial y la preservación del medio ambiente en todas las áreas de nuestra operación.

# ÍNDICE

Acerca de este reporte	02
Mensaje del Gerente General	03

## CAPÍTULO 1

1.1	Nuestro equipo en cifras	07
1.2	Nuestra Historia y avances en temas ambientales, sociales y de gobernanza	08
1.3	Resultados del Ejercicio, desempeño del negocio	10
1.4	Estrategia de Sostenibilidad	12
1.4.1	Contexto y megatendencias	13
1.4.2	Materialidad	16
1.5	Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible	18

## CAPÍTULO 2

GOBERNANZA		20
2.1	Directorio de Administración y Principales Ejecutivos	21
2.2	Modelo de Gobierno Corporativo y Estructura Propietaria	24
2.3	Gestión ética	26
2.4	Ciberseguridad	27
2.5	Alianzas y Participación con otras Organizaciones	28

## CAPÍTULO 3

CLIENTES Y PROVEEDORES		30
3.1	Clientes	31
3.2	Contratistas y Proveedores	33
3.3	Gestión y Evaluación de Contratistas	36

# ÍNDICE

## CAPÍTULO 4

PERSONAS	40
4.1 Latin America Power 2023	41
4.2 Política de Compensaciones	45
4.3 Política de prevención y sanción del hostigamiento sexual	46

## CAPÍTULO 5

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, MEDIOAMBIENTE Y COMUNIDADES	48
5.0 Seguridad y Salud Ocupacional, Medioambiente y Comunidades	49
5.1 Política Integrada de Calidad, Seguridad & Salud Ocupacional, Medioambiente y Gestión de Activos	51
5.2 Seguridad y Salud Ocupacional	53
5.3 Medioambiente	55
5.3.1 Compromiso para combatir el cambio climático	57
5.3.2 Gestión de Emisiones	58
5.3.3 Consumo del agua	60
5.3.4 Resguardo de la biodiversidad	60
5.3.5 Compromiso con la reforestación	61
5.4 Comunidad	62
5.4.1 Política de Relacionamiento	63
5.4.2 Sistema de Gestión Social (SGS)	64
5.4.3 Impacto Sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible	65
5.4.4 Educación para el desarrollo sostenible (ODS 4)	67
5.4.5 Cambio climático con foco en educación ambiental (ODS15)	68
5.4.6 Alianzas público – privadas para el logro de objetivos	70
5.4.7 Celebraciones y conmemoraciones de actividades locales	73

## ANEXO

76

# 1.1 LATIN AMERICA POWER 2023

En poco más de una década, Latin America Power se ha posicionado como un actor relevante en el sector de energía de Chile.

Desde 2011 a la fecha, nos hemos caracterizado por desarrollar proyectos de distintas fuentes de energía, como hidroeléctrica y eólica manteniendo una estrecha relación con las comunidades y protegiendo el medio ambiente.

Contamos con el respaldo de nuestros socios en Brasil, BTG Pactual, Patria Investments y GMR Energía, quienes dieron vida a la empresa ERSA/CPFL Renováveis el 2006 en aquel país.

En nuestra historia, hemos sido testigos del desarrollo y fortalecimiento de diversos proyectos emblemáticos y las comunidades que los rodean. Es así como nuestra primera inversión en Chile fue la construcción de la central hidroeléctrica de pasada Carilafquén Malalcahuello en la comuna de Melipeuco, Región de la Araucanía y somos los responsables de construir uno de los parques eólicos más grandes de Chile en operación, Parque San Juan de Chañaral de Aceituno, en la Región de Atacama.

Además, en Perú fuimos los responsables de operar seis centrales hidráulicas en localidades aisladas del país, las cuales se materializaron mediante contratos con el Estado y a fines de 2023 fueron vendidos a Ardian, uno de los fondos de inversión más importante de Europa. Además, desarrollamos un importante trabajo con las comunidades campesinas que rodean a cada proyecto, a través de fondos de inversión para el mejoramiento de actividades productivas e infraestructura comunal.

Actualmente contamos con 4 proyectos en operación en Chile, que aportan más de 268 MW de energía limpia a la matriz del país, siendo también buen ejemplo de funcionamiento en todos sus niveles.

## DESEMPEÑO

**663 Gwh**  
en Chile

**346 Gwh**  
en Perú.

El ingreso anual año 2023  
**fue US\$ 118.47m**

Costos asociados a sus  
operaciones en el año 2023  
**fue de US\$ 76.6m**

Ebitda del año 2023  
**fue de US\$ 38.36m**

## COLABORADORES

**115 colaboradores**  
en total

LAP Perú y LAP Servicios Perú  
**56 colaboradores**

LAP Chile  
**60 colaboradores.**

Colaboradores Externos  
**36 personas en Chile y  
2 personas en Perú.**

# 1.2 NUESTRA HISTORIA Y AVANCES EN TEMAS AMBIENTALES, SOCIALES Y DE GOBERNANZA

Compra de los derechos de agua de Carilafquén-Malalcahuello, en la Región de la Araucanía.

**2011**

**2011**

Se adquieren los proyectos Santa Cruz 1 y 2 (en operación) y Huasahuasi 1 y 2 (en construcción), junto con la participación mayoritaria en Runatullo 2 y 3.

Adquisición de participación mayoritaria de los proyectos en desarrollo Tulumayo 4 y 5, Limacpunco, Capiri y Ttio, en Perú.

**2012**

**2013**

LAP suma a su portafolio en operación el Parque Eólico Totoral de Chile.

Comienza la construcción de Parque Eólico San Juan, ubicado en la costa de la Región de Atacama, Chile.

**2015**

**2015**

Comienza el desarrollo del proyecto Pirita en la Región de Coquimbo, primer Greenfield Solar de LAP.

Comienza la operación de las centrales hidroeléctricas Carilafquén – Malalcahuello en la Región de la Araucanía, conectando 29 MW al Sistema Interconectado Central de Chile.

**2016**



1.2

# NUESTRA HISTORIA Y AVANCES EN TEMAS AMBIENTALES, SOCIALES Y DE GOBERNANZA

2017

Parque Eólico San Juan comienza oficialmente su operación, convirtiéndose en el parque más grande de este tipo en Chile.

LAP Perú adquiere el 100% de las acciones de su socio local y con ello asume de manera directa la operación de las seis centrales hidroeléctricas y los derechos exclusivos para desarrollar los proyectos eólicos Paijan, Cherrepe y Ocucaje.

2019

2020

Durante este año LAP Chile inició el plan piloto de certificación por Transelec, además de obtener el primer lugar en el Concurso de Buenas Prácticas de Generadoras de Chile y ser nombrado socio del mes en WEC Chile

Nuevamente entró en operación la Central Malalcahuello, luego del recambio de sus tuberías de aducción. Se habilitó a LAP en la plataforma I-REC para otorgar certificados renovables a sus clientes en Chile y en Perú. Primera medición de la huella de carbono corporativa de LAP.

2021

2022

¡Obtuvimos el sello 40 horas de trabajo! Certificación otorgada por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social del Gobierno de Chile, que nos reconoce por impulsar una política voluntaria de reducción de la jornada laboral. Esta política también se extendió a nuestros colaboradores de Perú. Dirección General de Aguas (DGA) aprueba la recepción final de las obras hidráulicas de la Central Hidroeléctrica Carilafquén - Malalcahuello.

Latin America Power vende sus activos en Perú a Ardian, uno de los fondos de inversión más importantes de Europa. Con esto, se focaliza en sus proyectos en Chile, fortaleciendo sus operaciones a nivel nacional.

2023

# 1.3 RESULTADOS DEL EJERCICIO, DESEMPEÑO DEL NEGOCIO

Desde mediados de 2023 se generó un punto de inflexión a favor de nuestro presupuesto, primero por la estabilización de los precios de los combustibles fósiles, lo que generó una estabilización de los costos marginales, y segundo por el aumento de los recursos hídricos, efecto de las lluvias que permitieron un aumento de generación de energía. **De esta manera, durante el segundo semestre de 2023 la generación de energía estuvo más “cargada” a la generación de fuentes renovables.**



**Vicente Orueta**  
Gerente de Finanzas Corporativas

Así es como, a pesar de estar bajo presupuesto en lo que a generación de energía se refiere, pudimos salir a comprar energía a un costo más bajo, lo que nos permitió tener un resultado positivo.

## CONTEXTO DE LA INDUSTRIA

Lo que ha robustecido mucho al mercado en este periodo es el inicio de operaciones de nuevos proyectos renovables y la implementación de proyectos con baterías. Estos elementos permiten que los costos se mantengan más estables por control de escases de energía. De esta forma, podemos ver que estamos saliendo de la complicación en que se encontraba la industria hasta la fecha.

En esta misma línea, viendo el mercado más estable, podemos ver un año 2024 de buenos resultados. Hoy el mercado y las buenas señales están dejando de ser un tema de preocupación, dando paso a un foco en la generación. De tal forma, el resultado del año 2024 debiese ser producto de la generación de energía de LAP y no de los vaivenes del mercado.

Para el año 2024, estamos liberados de un contrato de alta demanda que nos exponía considerablemente a la compra de energía externa para cumplir con nuestras obligaciones (lo que en un escenario de alta volatilidad de precios es muy desfavorable). Adicionalmente, a fines de 2023 reestructuramos la deuda de nuestros proyectos, bajando significativamente el estrés financiero neto de nuestros proyectos y se otorgó una cuota de flexibilidad a los proyectos eólicos. Todo lo anterior debiese permitirnos tener mejores resultados para el siguiente periodo y estar completamente enfocados en la generación de energía.

La transmisión y los costos marginales, siguen siendo la principal traba para las energías renovables. La principal generación de energía renovable está en el norte y no contamos con líneas de transmisión suficientes para el transporte de la energía. Otro paso para la solución de este problema son los proyectos de baterías, los que permiten apalancar soluciones tanto para la transmisión como para la distribución de energía (por ejemplo, la energía de un parque solar que puede guardar sus “excesos de energía” para inyectarlo al sistema durante la noche).

# 1.3 RESULTADOS DEL EJERCICIO, DESEMPEÑO DEL NEGOCIO

Aun cuando las operaciones de Perú eran buenos proyectos, la venta de este activo era un hito clave para poder avanzar con los procesos de reestructuración de los proyectos en Chile.

Pensando en el futuro, para nosotros el foco está en la reducción de riesgos. De los últimos tres años, quedó claro que el mercado eléctrico no es tan estable como se pensaba, de tal forma se debe trabajar en la reducción de los riesgos que generan volatilidad en el mercado.

## RESULTADOS 2023

1

**La capacidad energética que se puede lograr en Chile y Perú. En el año 2023, las operaciones en materia energética lograron una capacidad de 663 Gwh en Chile y 346 Gwh en Perú.**

2

**Ingreso anual de la empresa. En el año 2023 fue US\$ 118.47m**

3

**Costos asociados a sus operaciones. En el año 2023 fue de US\$ 76.6m**

4

**Ebitda. En el año 2023 fue de US\$ 38.36m**

## CHILE

NOMBRE DEL PROYECTO	UBICACIÓN EN EL PAÍS	MWH PRODUCIDO AL AÑO	NÚMERO DE AEROGENERADORES/TURBINAS	INICIO DE OPERACIONES	COBERTURA (NÚMERO DE HOGARES)
Parque Eólico San Juan	Estancia Chañaral de Aceituno, Región de Atacama	<b>476.607</b>	56	2015	200.000
Parque Eólico Totoral	Canela, Región de Coquimbo	<b>72.349</b>	23	2010	50.000
Hidroeléctrica Carilafquén / Malalcahuello	Melipeuco, Región de la Araucanía	<b>114.107</b>	4	2016	43.000

# 1.4 ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

PERÚ

NOMBRE DEL PROYECTO	UBICACIÓN EN EL PAÍS	MWH PRODUCIDO AL AÑO	NÚMERO DE AEROGENERADORES/TURBINAS	INICIO DE OPERACIONES	COBERTURA (NÚMERO DE HOGARES)
Hidroeléctrica Santa Cruz 1 y 2	Noreste de Lima, en la cuenca del Río Blanco (Santa Cruz)	<b>64.560</b>	2	2019	60.000
Hidroeléctrica Huasahuasi 1 y 2	Departamento de Junín, entre la sierra y selva amazónica del Perú. En la zona central de Los Andes	<b>85.663</b>	2	2012	80.000
Hidroeléctrica Runatullo 2 y 3	Departamento de Junín a 3147 mts. sobre el nivel del mar	<b>195.412</b>	2	2014	190.000

Como resultado del análisis de las megatendencias y el contexto nacional, y considerando la priorización de temas materiales por parte de nuestros stakeholders, hemos definido el aporte de nuestro actuar a nuestra estrategia. Esto nos permite implementar eficazmente nuestro Plan de Sostenibilidad.

Nuestra estrategia de negocio sostenible proporciona una visión a futuro que integra la gestión de la sostenibilidad en todas las áreas de nuestra Compañía, a lo largo de toda la cadena de valor. El Plan de Sostenibilidad nos permite llevar a cabo una serie de actividades y acciones, constituyendo una hoja de ruta para abordar las expectativas de nuestros grupos de interés y del mercado.

La estrategia de sostenibilidad mantiene sus cuatro principales ejes de trabajo:

## 1. PARTICIPACIÓN POLÍTICA PARA PROMOVER EL DESARROLLO SUSTENTABLE

Hemos establecido alianzas, participación en organizaciones gremiales, mesas de trabajo y espacios de impacto público social, que propendan a la construcción de legislaciones y reglamentos relacionadas con el desarrollo de las energías limpias.

## 2. RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

Velamos por el uso racional de los recursos naturales, con tecnologías limpias, además de recuperar espacios y reducir residuos, para así contar con una interacción amigable con el medio ambiente.

## 3. DESARROLLO SOCIAL

El respeto por la identidad territorial en la vinculación con las comunidades cercanas al área de influencia de nuestras operaciones es clave para nuestra organización, pues buscamos generar relaciones de largo plazo y contribuir al desarrollo económico local en los sectores donde operamos.

## 4. DESARROLLO ECONÓMICO

Implementamos programas de fomento productivo, cultura, identidad e infraestructura comunitaria pertinentes a las características de los territorios.

## 1.4.1

# CONTEXTO Y MEGATENDENCIAS

La Estrategia Nacional de Energía al 2030 del Gobierno de Chile, que en esta oportunidad analiza lo pertinente a la energía eléctrica, se basa en los siguientes pilares fundamentales:

- 1 Adoptar un compromiso firme con la eficiencia energética e impulsarla como una política pública de suma importancia en la búsqueda de una reducción del consumo y de desacople entre crecimiento y demanda energética.
- 2 Ratificar la necesidad de incorporar crecientemente las energías renovables no convencionales en la matriz eléctrica chilena.
- 3 Potenciar de manera clara y decidida las energías renovables tradicionales. Para ello, nuestro país debe aprovechar sus ventajas comparativas, disminuyendo su dependencia externa y limitando la expansión de emisiones de gases efecto invernadero.
- 4 Fortalecer el diseño, la solidez e impulsar el desarrollo de nuestro sistema de transmisión.
- 5 Abordar los diversos desafíos que presentan el mercado y la distribución eléctrica.
- 6 Promover un avance sostenido en el desarrollo de las interconexiones internacionales.

La visión del Estado está en concordancia también con lo que propone el World Energy Council (WEC) sobre políticas energéticas sustentables, las que se logran a través de las siguientes dimensiones: Seguridad energética, Equidad energética y Sustentabilidad ambiental.

De esta forma la Política Energética se sustenta en Seguridad y Calidad de Suministro, Energía como Motor de Desarrollo, Compatibilidad con el Medio Ambiente y Eficiencia y Educación Energética.



# 1.4.1 CONTEXTO Y MEGATENDENCIAS

El contexto de las megatendencias energéticas en Chile se caracteriza por varios factores clave que están moldeando el futuro del sector energético del país. Algunas de las principales megatendencias energéticas en Chile son:

## TRANSICIÓN HACIA ENERGÍAS RENOVABLES

**Crecimiento de las Energías Renovables:** Chile ha experimentado un aumento significativo en la capacidad instalada de energías renovables, especialmente en solar y eólica. Esto es impulsado por su abundante recurso solar en el desierto de Atacama y los fuertes vientos en el sur del país.

**Metas de Descarbonización:** El gobierno chileno se ha comprometido a eliminar el uso de carbón para la generación de electricidad antes de 2040 y alcanzar la carbono neutralidad para 2050.

## INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

**Desarrollo de Tecnologías Limpias:** Chile está invirtiendo en el desarrollo de tecnologías avanzadas, como almacenamiento de energía, redes inteligentes y la digitalización del sistema energético.

**Electromovilidad:** Impulso a la adopción de vehículos eléctricos y la creación de infraestructura de carga, apoyado por políticas gubernamentales y subsidios.

## REGULACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

**Normativas y Legislación:** Implementación de políticas y normativas que fomentan la inversión en energías renovables y eficiencia energética. Esto incluye la Ley de Eficiencia Energética y el Programa de Energía Renovable y Eficiencia Energética.

**Incentivos Fiscales:** Beneficios fiscales y subsidios para proyectos de energías renovables y tecnologías limpias.

## SOSTENIBILIDAD Y CAMBIO CLIMÁTICO

**Compromiso con el Acuerdo de París:** Chile está alineado con los objetivos del Acuerdo de París, y ha presentado una contribución nacionalmente determinada (NDC) ambiciosa para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.

**Adaptación y Resiliencia:** Iniciativas para aumentar la resiliencia del sistema energético ante los impactos del cambio climático.

# 1.4.1 CONTEXTO Y MEGATENDENCIAS

## PARTICIPACIÓN DEL SECTOR PRIVADO Y FINANCIAMIENTO

**Inversión Privada:** Aumento en la inversión privada en proyectos de energías renovables y tecnologías limpias, apoyado por un entorno regulatorio favorable y la estabilidad económica.

**Financiamiento Verde:** Creciente interés en instrumentos de financiamiento verde, como bonos verdes, para apoyar proyectos sostenibles.

## ACCESO Y EQUIDAD ENERGÉTICA

**Universalización del Acceso a la Energía:** Programas para asegurar que todas las comunidades, incluidas las más remotas y vulnerables, tengan acceso a energía limpia y asequible.

**Reducción de la Pobreza Energética:** Iniciativas para reducir la pobreza energética y garantizar que los beneficios de la transición energética sean equitativamente distribuidos.

## INTEGRACIÓN REGIONAL

**Interconexión Eléctrica:** Proyectos de interconexión eléctrica con países vecinos para mejorar la seguridad energética y aprovechar las complementariedades de recursos energéticos.

Estas megatendencias reflejan el compromiso de Chile con una transición energética sostenible, resiliente e inclusiva, posicionándolo como un líder regional en el sector energético y un ejemplo a nivel global.

## METAS DESTACADAS

Protagonistas de la ambición climática

### GEI 60%

Reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero en el sector energético al 2050, respecto al 2018.

### H2V 70%

Combustibles cero emisiones (como el hidrógeno verde) en los usos energéticos finales no eléctricos al 2050 (15% al 2035).

### 35

Precio al carbono de al menos USD 35 dólares por tonelada de CO2 equivalente al 2030.

### CO2 100%








Energías cero emisiones al 2050 en generación eléctrica (renovables aportarán 80% al 2030) Trabajaremos para generar los espacios que permitan retirar y/o reconvertir totalmente las centrales a carbón al año 2030.

# 1.4.2

# MATERIALIDAD

La matriz de materialidad es una herramienta utilizada en el ámbito de la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa para identificar y priorizar los temas más relevantes o "materiales" para una organización y sus grupos de interés. Estos temas materiales son aquellos que tienen el mayor impacto en la empresa y son de mayor interés para sus stakeholders (partes interesadas).

Es una herramienta clave para LAP que buscan alinear sus estrategias y operaciones con las expectativas de sus stakeholders y las mejores prácticas de sostenibilidad.

GRUPO DE INTERÉS	CANALES DE RELACIONAMIENTO	ASUNTOS RELEVANTES
<b>Colaboradores</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuesta de cultura interna</li> <li>Retroalimentación por área</li> <li>Encuesta hostigamiento sexual</li> <li>Programa alineamiento cultural</li> <li>Intranet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguridad y salud ocupacional</li> <li>Estabilidad en el empleo</li> <li>Clima laboral</li> <li>Capacitaciones y formación</li> <li>Crecimiento y rentabilidad</li> </ul>
<b>Accionistas</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Junta de accionistas</li> <li>Reporte anual indicadores Patria</li> <li>Web Site</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguridad y salud ocupacional</li> <li>Crecimiento y rentabilidad</li> <li>Gobierno Corporativo</li> <li>Ética y probidad</li> <li>Criterios ESG en la operación</li> </ul>
<b>Proveedores y Contratistas</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación anual</li> <li>Encuestas de satisfacción</li> <li>Jornadas de capacitación</li> <li>Intranet</li> <li>Web Site</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proveedores locales</li> <li>Mantenimiento operacional</li> <li>Seguridad y salud ocupacional</li> <li>Crecimiento económico</li> <li>Ética y probidad</li> </ul>
<b>Clientes</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudios de satisfacción</li> <li>Visitas a proyectos y de monitoreo</li> <li>Plan de negocio corporativo</li> <li>Canal de reclamos</li> <li>Web Site</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuidad operacional</li> <li>Crecimiento económico</li> <li>Ética y probidad</li> <li>Criterios ESG</li> </ul>
<b>Gremios</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mesas de trabajo</li> <li>Planes estratégicos para el sector</li> <li>Web Site</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Crecimiento económico</li> <li>Continuidad operacional</li> <li>Criterios ESG</li> </ul>
<b>Autoridades</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jornadas de relacionamiento comunitario</li> <li>Fondos de Inversión Social</li> <li>Mesas de trabajo</li> <li>Visitas de encargados locales y jefes de planta</li> <li>Tripticos y volantes informativos</li> <li>Web Site</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo económico local</li> <li>Ética y probidad</li> <li>Biodiversidad</li> <li>Proveedores locales</li> <li>Agua</li> <li>Criterios ESG</li> </ul>
<b>Medios de Comunicación</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vocerías</li> <li>Comunicados de prensa</li> <li>Web Site</li> <li>LinkedIn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ética y probidad</li> <li>Criterios ESG</li> </ul>



# 1.4.2 MATERIALIDAD

## TABLA MATRIZ DE MATERIALIDAD



# 1.5 COMPROMISO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son una colección de 17 objetivos globales adoptados por los Estados Miembros de las Naciones Unidas en 2015, como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Estos objetivos tienen como propósito abordar los principales desafíos mundiales, incluyendo la pobreza, la desigualdad, el cambio climático, la degradación ambiental, la paz y la justicia. Cada uno de los 17 objetivos tiene metas específicas que deben alcanzarse para el año 2030.

Un siglo atrás en nuestra sociedad prevalecía el crecimiento económico frente a todo lo demás, el objetivo estaba puesto en generar resultados económicos. Este objetivo era tan fuerte y marcado en los países que las personas y la naturaleza quedaron en un segundo plano. El progreso se convirtió en el progreso de la destrucción de la vida tal y como la conocíamos.

En la década de los 80, la ciencia pone sobre la mesa pruebas reales y los datos necesarios para abrir los ojos, el camino estaba equivocado y estábamos poniendo en riesgo el planeta y nuestra subsistencia. El actual concepto de sostenibilidad aparece por primera vez en el informe Brundtland de 1987, llamado Nuestro futuro común.

1.5

# COMPROMISO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Este documento, elaborado para Naciones Unidas, alerta por primera vez de las terribles consecuencias ambientales del desarrollo económico y la globalización. Pero no solo subraya los problemas, sino que también ofrece soluciones a la industrialización o al crecimiento poblacional. Es por esto que en LAP aportamos de manera activa en los siguientes ODS:

## ODS 1



En el sur de Chile, los fondos de inversión contribuyen al mejoramiento de la producción agropecuaria de diversas comunidades mapuche, mientras que en el norte del país se trabaja con comunidades de algueros y pescadores para mejorar sus condiciones productivas.

## ODS 4



Desde 2014, como parte de nuestros compromisos ambientales adquiridos por el licenciamiento de las operaciones en la Región de La Araucanía, Chile, hemos beneficiado con becas de estudio a más de 350 niños, niñas y jóvenes.

## ODS 7



Contamos con diez operaciones en Chile y Perú que contribuyen con más de 340 MW de ERNC a los sistemas eléctricos de ambos países. Esto beneficia a hogares, instituciones, empresas y a las metas de cada Estado en la transformación de su matriz energética.

## ODS 8



En LAP contribuimos con un estricto aseguramiento normativo, prevención de riesgos laborales y capacitación constante. Como resultado, desde 2018 a la fecha llevamos 0 accidentes con tiempo perdido.

## ODS 11



En nuestras relaciones comunitarias nos aseguramos de que los fondos que entregamos estén en sintonía con proyectos diseñados por los miembros de la comunidad para el mejoramiento de su calidad de vida y el fomento de su cultura y tradiciones, considerando que, entre otros aspectos, este

ODS busca asegurar el acceso de todas las personas a viviendas y servicios básicos adecuados, seguros y asequibles y mejorar los barrios marginales. Además, promueve una planificación y gestión participativa, integrada y sostenible de los asentamientos humanos en todos los países, junto con redoblar los esfuerzos para proteger y salvaguardar el patrimonio cultural y natural del mundo.

## ODS 15



Contamos con un Plan de Compromisos Ambientales por cada central y parque que considera monitoreos de la fauna silvestre, informe anual de aves, programas de reforestación, calidad de los efluentes y seguimiento de los compromisos.

## ODS 16



El modelo de Gobierno Corporativo vela por los intereses de los accionistas y los grupos de interés claves, sobre la base de una gobernanza sólida, con una estructura que define claramente las responsabilidades y cuenta con una estrategia, valores, políticas y modelos de gestión de los riesgos, la ética y el cumplimiento en todos los procesos.

## ODS 17



Participamos en diversas instancias gremiales y técnicas para compartir conocimientos y mejores prácticas. Además, formamos alianzas con entidades públicas y otras empresas privadas para el desarrollo de proyectos que benefician a las comunidades en que la empresa tiene operaciones.



A photograph of a wind turbine in a mountainous landscape. The turbine is white with red-tipped blades. The background shows a range of mountains, some with snow, under a clear blue sky. The foreground is a field of dry, scrubby vegetation. The word "GOBERNANZA" is overlaid in large, white, bold, sans-serif capital letters across the center of the image. A yellow rectangular border is present on the right side of the image, partially overlapping the green background.

# GOBERNANZA

## 2.1

# DIRECTORIO DE ADMINISTRACIÓN Y PRINCIPALES EJECUTIVOS

El Directorio de Administración es la unidad encargada de asegurar en profundidad el adecuado funcionamiento de la empresa sobre la base de un modelo sostenible. Dentro de sus principales acciones, esta sección se encarga de sustentar un marco de transparencia, fomentar una gestión estratégica y operacional de alto estándar, además de mantener un control exhaustivo sobre los riesgos y un compromiso social frente a la comunidad y el mercado.



El organigrama corporativo de LAP está encabezado por un Gerente General, quien lidera el equipo que está compuesto por otras siete gerencias preocupadas de velar por el propósito de la compañía. Sus valores y objetivos estratégicos se ven plasmados en el funcionamiento alineado de sus equipos.



## 2.1

# DIRECTORIO DE ADMINISTRACIÓN Y PRINCIPALES EJECUTIVOS

### Esteban Moraga - Gerente General

Ingeniero Comercial y Magíster en Finanzas de la Universidad Adolfo Ibáñez, con cerca de 14 años de experiencia como CFO (Chief Financial Officer) en diversas industrias tales como tabaco, logística industrial, construcción, puertos y energía. Asumió la gerencia general de Latin America Power en marzo de 2023 luego de haberse desempeñado como director financiero de LAP desde 2017, y después de una sólida trayectoria como CFO en compañías como: British American Tobacco Chile y empresas del grupo Ultramar (Full-Pak, ATCO Sabinco, Puerto Angamos & TGN).



### Oscar Morales - Gerente Comercial y Regulación

Ingeniero con Maestría en Ingeniería Eléctrica y Sistemas de Potencia de la Universidad Simón Bolívar y Maestría en Economía Eléctrica y Ambiental, de la Universidad del Comahue. Con más de 25 años de experiencia en el sector energético, realizando estudios relacionados con el diseño de tarifas eléctricas, planificación del sistema eléctrico, diseño del mercado eléctrico y su regulación, y viabilidad técnico-económica de proyectos de generación. Anteriormente, Líder de Proyectos en System e Ingeniero de Proyectos en Energética S.A., y Coordinador de Gestión Comercial en Electrificación del Caroní, la mayor empresa de generación eléctrica de Venezuela.

### Víctor López - Gerente de O&M

Ingeniero Civil Electricista de la Universidad de Chile y Magister en Administración de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez, con más de 20 años de experiencia en el mercado eléctrico chileno y un destacado desempeño en áreas en generadoras de energía renovable (hidroeléctricas, eólicas fotovoltaicas) y entidades regulatorias en las áreas de Operación y Mantenimiento, Comercialización y en áreas en generadoras de energía renovable (hidroeléctricas, eólicas fotovoltaicas) y entidades regulatorias en las áreas de Operación y Mantenimiento, Comercialización y Regulación. Ingresó a LAP en enero del 2022.



### Vicente Orueta - Gerente de Finanzas Corporativas

Ingeniero Comercial de la Pontificia Universidad Católica de Chile, con experiencia en Finanzas Corporativas logrando una variedad de transacciones, tales como, valoración de proyectos y negocios, M&A, financiamientos estructurados y relaciones clave con inversores institucionales. Asumió la gerencia de finanzas de Latin America Power en marzo de 2023 luego de haberse desempeñado como subgerente de finanzas corporativas de LAP desde 2021.

## 2.1

# DIRECTORIO DE ADMINISTRACIÓN Y PRINCIPALES EJECUTIVOS

### **Fabiola Cuello - Gerente de Personas**

Psicóloga, Diplomada en Gestión de Personas, con más de 15 años de experiencia liderando equipos multidisciplinarios en la implementación y gestión de temas relacionados con Recursos Humanos, en empresas del rubro financiero, aeronáutico, consultoría y energía. Ingresó a LAP en abril del 2018.



### **José Salgado - Gerente de Sustentabilidad & HSSO**

Ingeniero en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, con 18 años trabajando en áreas relacionadas con su profesión. Dentro de su experiencia cuenta con más de 10 años en el sector de Generación y Proyectos de Energía. Llegó a la Gerencia de Seguridad, Sustentabilidad y Medio Ambiente de LAP en el segundo semestre del 2018, luego de haber trabajado en empresas como MASISA S.A. y Duke Energy.

### **Francisca Pérez - Abogada Corporativa Chile**

Abogada de la Universidad Diego Portales con experiencia en derecho corporativo, fusiones, adquisiciones y financiamiento. Previo a LAP integró el equipo de Baraona Fischer y Cía, prestigioso estudio de abogados de Chile, especialista en temas tributarios y corporativos, y fue abogada de la fiscalía interna de Farmacias Ahumada S.A., miembro de Walgreens Boots Alliance. Ingresó a LAP en noviembre de 2018.



## 2.2

# MODELO DE GOBIERNO CORPORATIVO Y ESTRUCTURA PROPIETARIA

El sistema de Gobierno Corporativo de LAP está diseñado para velar por que la compañía alcance los objetivos estratégicos, se incorporen las mejores prácticas internacionales en la gestión de los negocios y se protejan los intereses de todos los stakeholders con los que LAP se relaciona.

La estructura responsable de asegurar que la empresa mantenga un adecuado funcionamiento de gobierno corporativo es el Directorio, entidad compuesta por cinco miembros. Su trabajo se sustenta en un marco de transparencia, una gestión estratégica y operacional de alto estándar, un control exhaustivo sobre los riesgos y un compromiso social frente a la comunidad y el mercado.

El objetivo clave de la estructura de gobierno corporativo de LAP es proteger y acrecentar el valor para los accionistas, al garantizar la integridad de la información, manteniendo los adecuados controles internos.

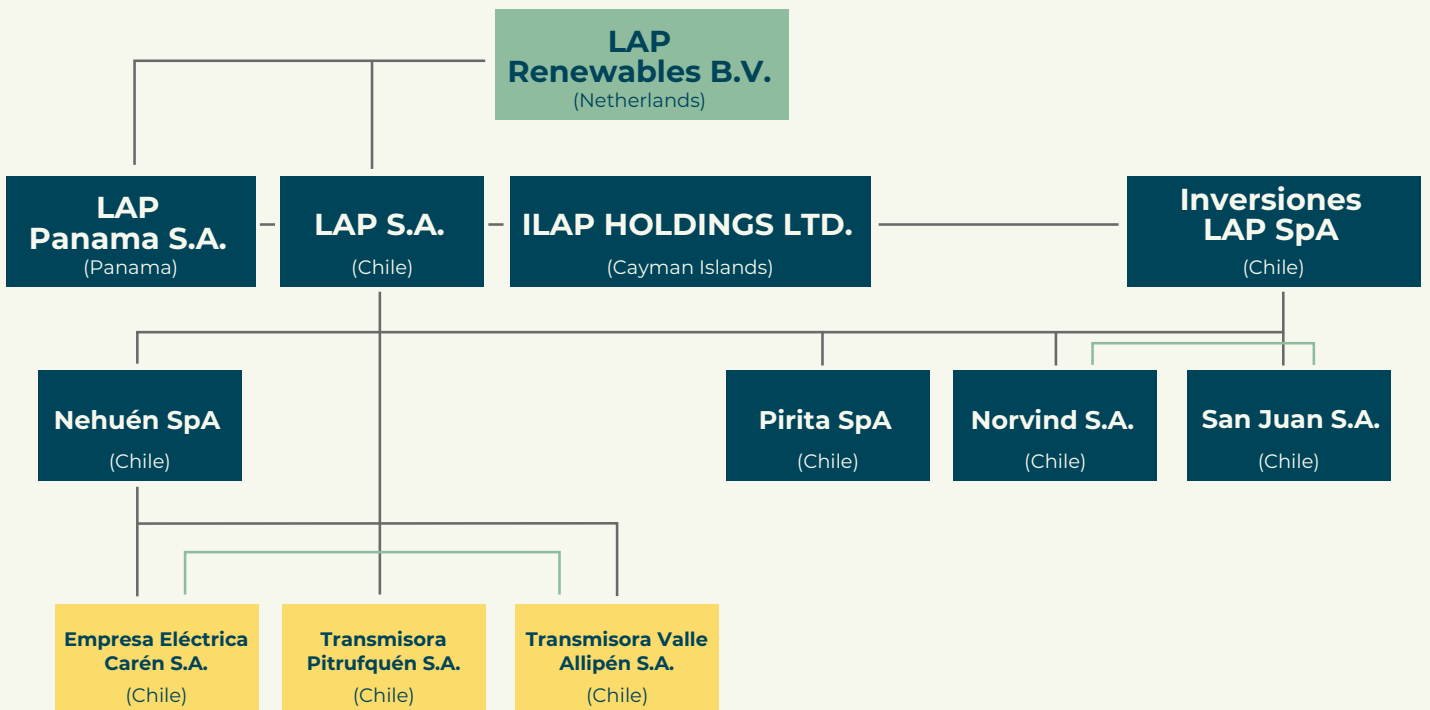
 <p><b>DIRECTORIO</b></p>	<p>Entidad compuesta por cinco miembros activos. <b>Dos representan a BTG Pactual, dos al grupo Patria y uno a GMR.</b> Es el órgano de administración superior de la entidad. Su funcionamiento se sustenta en un marco de transparencia, gestión estratégica y operacional de alto estándar, un control exhaustivo sobre los riesgos y un compromiso social frente a la comunidad y el mercado</p>
 <p><b>FISCALÍA</b></p>	<p>Es la unidad <b>encargada de asesorar e informar en materia jurídica</b> al Directorio y Gerente General.</p>
 <p><b>COMITÉS</b></p>	<p><b>Los comités son las áreas encargadas de apoyar al Directorio en el análisis de los principales aspectos de la gestión de la empresa.</b> Con el fin de profundizar el control en aquellas materias que, por su especialización, requieren de dedicación y conocimientos particulares, el Directorio de LAP creó dos comités específicos. Estos tienen la misión de difundir, en cada una de sus áreas, la filosofía institucional que constituye al sello distintivo de la compañía de cara a sus colaboradores, clientes, reguladores, inversionistas, grupos de interés y comunidad en general.</p>
 <p><b>COMITÉ DE FINANZAS</b></p>	<p><b>Responsable de evaluar los planes financieros de la compañía;</b> revisar la estrategia de negocio y su implementación; y analizar los riesgos relacionados con la estructura financiera, la volatilidad de las tasas de interés y la moneda, y el refinanciamiento.</p>
 <p><b>COMITÉ DE OPERACIONES</b></p>	<p><b>Responsable de evaluar los avances de los proyectos en sus más diversas perspectivas</b> (técnica, financiera, comercial, medio ambiental, entre otras), de manera de alinear las estrategias de manera trasversal en todas las áreas de la compañía para que así se pueda garantizar el correcto cumplimiento de los objetivos de los proyectos.</p>



## 2.2

# MODELO DE GOBIERNO CORPORATIVO Y ESTRUCTURA PROPIETARIA

La sociedad Latin America Power Holding BV, con base en Holanda, es la matriz de los negocios de LAP Chile y LAP Perú. Sus accionistas son fondos internacionales de reconocido prestigio.



2.3

# GESTIÓN ÉTICA

La ética es parte de nuestra filosofía corporativa, la valoración de las personas y de sus derechos fundamentales son la base de nuestro accionar y por tanto se encuentra presente de manera transversal en nuestros valores y principios. Bajo este alero, nuestra compañía busca fortalecer políticas internas e instrumentos que guíen el desempeño ético de nuestro negocio, con medidas que son informadas a nuestros equipos de manera oportuna para prevenir hechos contrarios a nuestro pensamiento y fortalecer nuestra reputación corporativa. Para ello contamos con las siguientes herramientas:

## CÓDIGO DE ÉTICA

El Código de Ética es una herramienta que permite a nuestros colaboradores conocer los estándares éticos y legales, poniéndolos de manifiesto en un documento que busca establecer parámetros claros para una convivencia laboral basada en los valores corporativos.

El modelo tiene el objetivo de impedir la comisión de los delitos dentro de nuestra empresa y sus filiales, así como cumplir con los deberes de dirección y supervisión que exige la ley en cada país. Para construir el modelo identificamos actividades y procesos que pudiesen generar o incrementar los riesgos, de modo de establecer gestiones y procedimientos necesarios para la mitigación de ellos.

## MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Para cumplir con los puntos anteriores, el Encargado de Prevención tiene como responsabilidad asegurar la debida aplicación de este Código de Ética y Políticas Internas, lo cual significa que debe promover los valores y conductas que se fomentan en el Código de Ética y Políticas Internas, canalizar casos a la instancia apropiada, actualizar y modificar el Código de Ética y Políticas Internas, revisar las solicitudes de aclaración de los colaboradores de LAP y sus Filiales y desarrollar las facultades y atribuciones que el Modelo le otorga.

## SISTEMAS DE GESTIÓN DE QUEJAS Y CANALES DE DENUNCIA

Contamos con un procedimiento de denuncias aplicable para todas aquellas violaciones al Código de Ética y existen ocho canales activos para la presentación de estas, ubicados en la página web de la empresa y a libre disposición del público.



## 2.4

# CIBERSEGURIDAD

La ciberseguridad en una empresa eléctrica es esencial debido a las normativas y los riesgos operacionales que enfrentamos. El Coordinador Eléctrico Nacional establece regulaciones estrictas que debemos cumplir. Además, un ataque cibernético podría interrumpir la generación de electricidad, lo que no solo causaría pérdidas económicas significativas, sino que también podría afectar la estabilidad del suministro eléctrico.

Nuestro enfoque incluye controles rigurosos, monitoreo constante y actualizaciones regulares. Contamos con antivirus que bloquean archivos sospechosos y realizan análisis y limpiezas automáticas. Además, tenemos una política estricta que prohíbe la instalación de software no autorizado. Cualquier solicitud de instalación debe pasar por un proceso de autorización que incluye un análisis exhaustivo del proveedor original.

Hemos realizado inversiones importantes para respaldar nuestra información y garantizar la continuidad operacional, incluso en caso de un ataque cibernético. Por ejemplo, contamos con servidores en espejo, que permiten mantener nuestras operaciones en marcha sin interrupciones significativas.

Sabemos que la mayoría de los incidentes de ciberseguridad son causados por errores humanos. Por eso, hemos implementado un programa de capacitación y concientización dirigido a todos nuestros usuarios. Invertimos en educarlos sobre los riesgos y en cómo prevenirlos. Además, realizamos ejercicios de "phishing" para evaluar su nivel de conciencia y reacción ante posibles amenazas.

La formación continua de nuestro equipo es fundamental. Además, cooperamos con otras organizaciones a través de nuestra participación en dos asociaciones de seguridad. Esto nos permite estar al tanto de las últimas amenazas y compartir información valiosa. La cooperación en este campo es indispensable para estar preparados frente a nuevos desafíos.



**Gustavo Masman**  
Jefe de Tecnología



2.5

# ALIANZAS Y PARTICIPACIÓN CON OTRAS ORGANIZACIONES



Generadoras  
de Chile

hidráulicos, almacenamiento y de hidrógeno verde. Esteban Moraga, nuestro Gerente General, es parte del directorio de este gremio.

Gremio que representa a las principales empresas de generación eléctrica que operan en Chile. Agrupan a un grupo amplio y diverso de las principales empresas de generación de energías renovables y demás tecnologías operando en el mercado chileno, y que lideran la construcción y desarrollo de proyectos renovables solares, eólicos,



World Energy Council Chile es una plataforma de diálogo libre entre líderes de alto nivel del ámbito público, privado y la academia, donde se relevan los temas más importantes del rubro energético del país. Es una mesa de trabajo abierta donde existe una apertura a nuevas ideas. Es consciente de los cambios que están ocurriendo en nuestro entorno, por lo que trabaja en conjunto con sus socios para lograr un sistema energético sustentable para nuestro país. En WEC se reúnen diferentes puntos de vista, entregando contenido relevante, objetivo y transparente. Óscar Morales, nuestro

Gerente Comercial, es Consejero en esta organización.

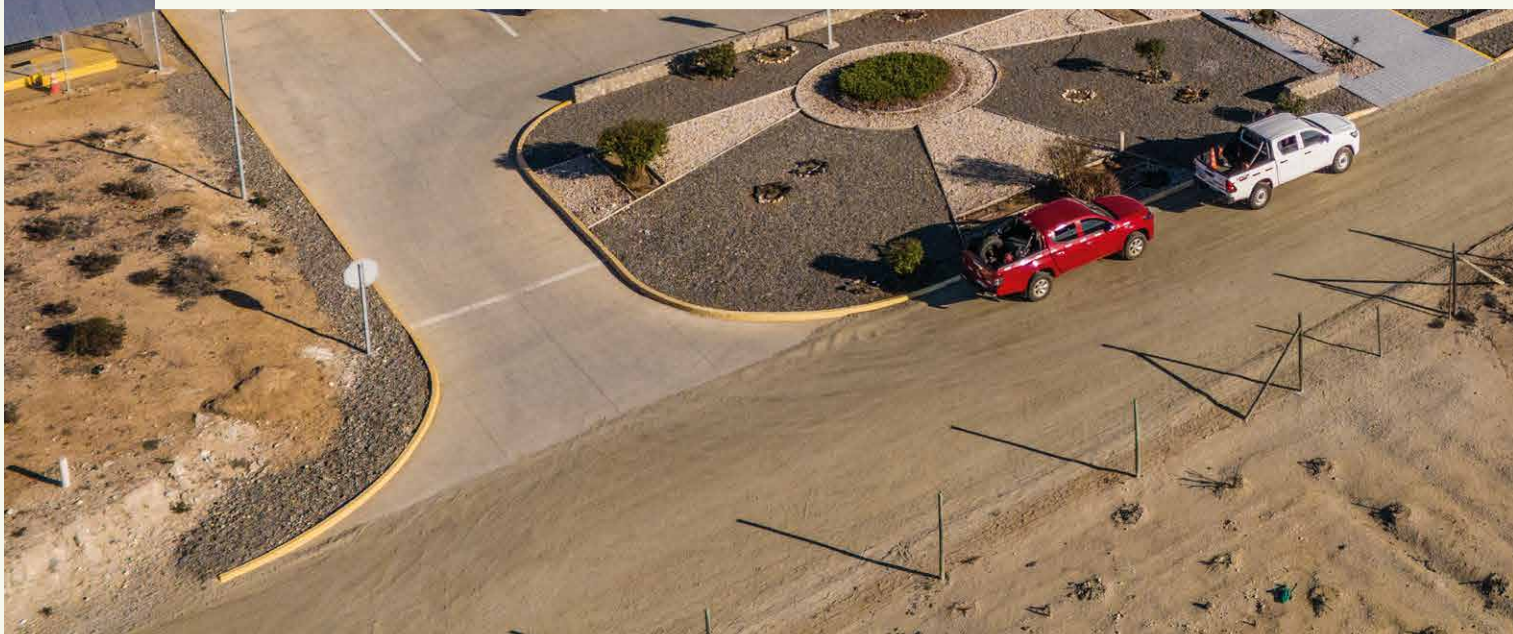
Durante este último periodo Cristina Zúñiga fue parte de la 6ta generación de Women in Energy, patrocinado por WEC – Chile. Nuestra actual Control de Gestión HSSE participó de este programa, que desde 2019 busca integrar un grupo diverso de mujeres con diferentes conocimientos técnicos y experiencias para contribuir en el debate energético y proponer soluciones innovadoras en el sector.

Además, 62 alumnos de Melipeuco participaron de Kids in Energy 2024, un programa del World Energy Council Chile (WEC), que impulsamos como una de sus empresas asociadas y que tiene como objetivo entregar herramientas de aprendizaje y experiencias significativas a niños en edad temprana, así como también transmitir en palabras simples lo que significa el sistema energético en sus vidas.



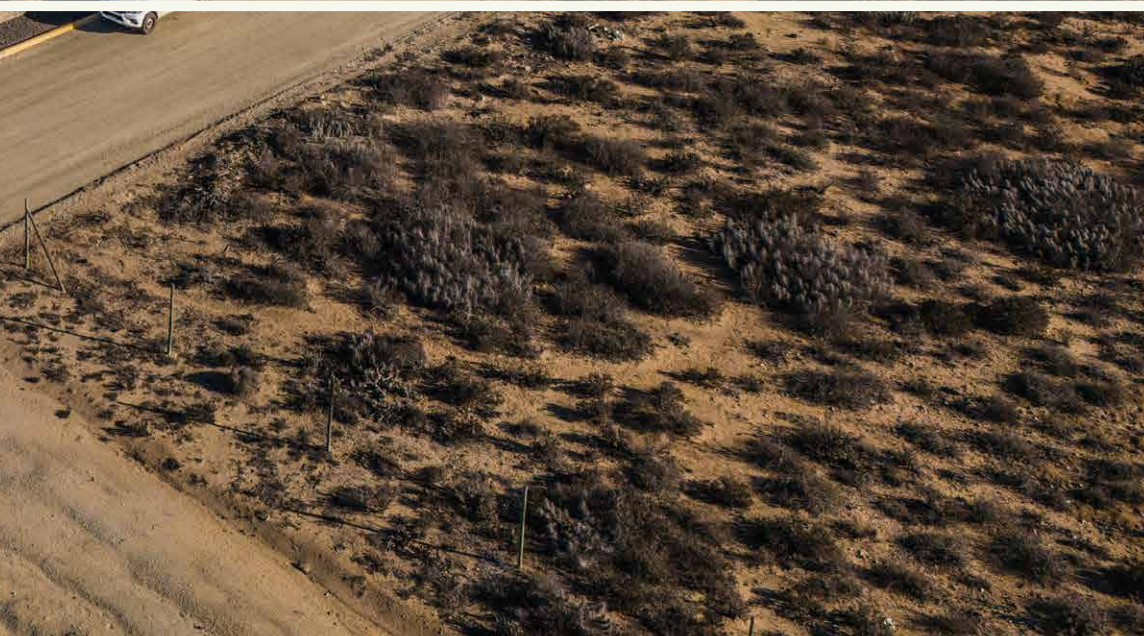
PARA MÁS  
INFORMACIÓN  
ESCANEA ESTE QR







# CLIENTES Y PROVEEDORES



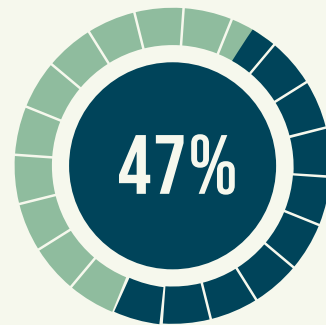
### 3.1

# CLIENTES

LAP ha buscado proveer a sus clientes con energía segura, competitiva y sostenible. Como parte de nuestra política ponemos especial énfasis en lograr una atención y experiencia cercana a nuestros clientes. En Chile y Perú buscamos brindar soluciones de generación y distribución con valor agregado.

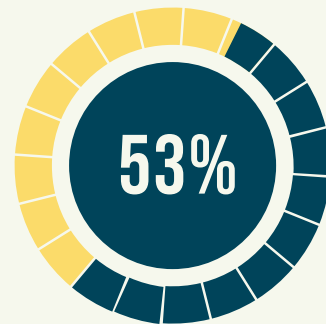
## CLIENTES REGULADOS:

Distribuidoras que compran energía para venderla a usuarios finales, como clientes residenciales y empresas.



## CLIENTES LIBRES:

Clientes que pueden negociar directamente con las generadoras. Atendemos a productoras de alimentos, inmobiliarias, otras generadoras y universidades.



### 3.1

# CLIENTES

Metro de Santiago tiene como propósito acercar a las personas a vivir una mejor ciudad y contribuir en la construcción de ciudades más sustentables. En ese sentido, la empresa tiene una política de sostenibilidad que considera tanto sus proyectos de expansión como su gestión operacional en armonía con el medioambiente.

Desde esa perspectiva, el principal motivo de Metro para trabajar con LAP fue su fuerte trabajo en materia de Medio Ambiente, por lo que desde el año 2016 se firmó contrato con el objetivo de suministrar energía renovable de tipo eólica.

El trabajo con LAP ha resultado de manera satisfactoria y se expresa en la ejecución y concreción de los compromisos y responsabilidades adquiridos por contrato en el suministro de energías renovables certificadas, y la gestión de Metro en utilizarlas en su matriz de consumo, junto con el compromiso con la entrega de un buen servicio, a través de una relación cordial y cercana con un cliente como Metro.

Los principales hitos que han marcado el trabajo conjunto son la entrada en operación en 2017 y el comienzo de la entrega de certificación IREC en año 2021. El principal desafío es mantener el alto estándar de calidad de suministro que se ha registrado hasta la fecha y continuar con una visión conjunta respecto del desarrollo de proyectos en base a energías renovables.



Los certificados I-REC acreditan que la empresa generadora de energía está usando fuentes renovables en su producción y, a su vez, garantiza a sus clientes que el suministro eléctrico proviene de una fuente cien por ciento renovable y que sus operaciones o productos son realizados de manera sustentable.

Para poder entregar estos certificados, Latin America Power está inscrita en la plataforma del emisor local de Chile, que es la SCX, Bolsa de Clima de Santiago, y generó una alianza con un trader internacional, la empresa noruega Kinect. Esta última le permite a LAP tener sus plantas en la plataforma de energía renovable trackmyelectricity.com, donde se muestra la ubicación de las plantas, fotografías, videos y los programas de relación con las comunidades que tiene la empresa.

Mediante la obtención de los I-REC, las empresas podrán afirmar que funcionan con energía 100% renovable, además de permitirles minimizar el impacto ambiental de las operaciones y conocer exactamente en qué planta se generó la energía renovable consumida durante el año.



**Rodrigo Terrazas**  
Gerente de Ingeniería Metro de Santiago

PARA SOLICITARLO, ESCANEA EL SIGUIENTE QR





## 3.2

# CONTRATISTAS Y PROVEEDORES

En LAP contamos con un procedimiento de gestión de compras y contrataciones en el cual se incluyen todos los temas relacionados con proveedores y contratistas. Adicionalmente se cuenta con un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas que complementa con todas las disposiciones reglamentarias de Seguridad y Salud en el trabajo (SST) que regirán para todas las contrataciones de obras y/o servicios que Latin America Power S.A. (LAP) realice con terceros.

Los objetivos son establecer los criterios para dar cumplimiento del proceso de compras en las distintas etapas de las operaciones de abastecimiento. Por otro lado, definir los requisitos legales y contractuales basados en el Art. 66 bis de la Ley N° 16.744 y en el DS. N° 76 del 2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, respecto de la obligatoriedad para Latin America Power S.A. de contar con este reglamento, como herramienta básica de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El alcance de estos documentos es hacia toda la empresa, dejando estos procedimientos como parte del sistema de gestión de compras. Sin embargo, el énfasis se recalca en los responsables de compras de las distintas compañías de LAP. Por otro lado, respecto del reglamento especial, estas normas serán comunicadas a todos y cada uno de los contratistas de LAP cuando con causa u ocasión de dichos contratos, hayan de prestarse servicios al interior de los proyectos y, será comunicado a terceros que tengan acceso a los proyectos.

Como medidas se ha tomado el publicar las políticas en Mosaikus, plataforma web y móvil para la gestión corporativa, permitiendo que sean de conocimiento interno. Se ha adoptado además una política de pago a proveedores locales a 15 días, se revisa mediante Subcontrata Ley el pago de cotizaciones sociales por parte de los proveedores y ,debido a la participación de la empresa con las buenas prácticas que está impulsando Generadoras Chile, estamos en un proceso de transición en el cual se van a incorporar cláusulas espejo en los contratos para salvaguardar a los subcontratistas, junto con imponer un porcentaje de retención para que los contratistas cumplan con los beneficios sociales de sus empleados y finalmente mejorar el proceso de precalificación y evaluación de proveedores para tener el ciclo completo del servicio totalmente cubierto.

Hasta el momento, hemos tenido un buen grado de cumplimiento y los procedimientos se han respetado como corresponde. Los casos puntuales que se han tenido se han resuelto de manera correcta, apegándonos a los procedimientos.

## PROVEEDORES

ENTIDAD	NUEVOS	ANTIGUOS	TOTAL	LOCALES
LAP CHILE	80	296	378	12

## CONTRATISTAS

ENTIDAD	NUEVOS	ANTIGUOS	TOTAL	LOCALES
LAP CHILE	0	5	5	2

## 3.2 CONTRATISTAS Y PROVEEDORES

### TOP 10 PROVEEDORES HABITUALES 2023

	NOMBRE PROVEEDOR	N° DE COMPRAS / SERVICIOS
1°	Rústico - Textil B&E S.p.A.	23
2°	SOCIEDAD DE MONTAJES ELECTRICOS RCA LTDA.	9
3°	ANCESTRAL SPA	7
4°	Rústico - Textil B&E S.p.A.	7
5°	SOCIEDAD DE MONTAJES ELECTRICOS RCA LTDA.	6
6°	ANCESTRAL SPA	6
7°	ANCESTRAL SPA	6
8°	Rústico - Textil B&E S.p.A.	5
9°	SOCIEDAD DE MONTAJES ELECTRICOS RCA LTDA.	5
10°	ANCESTRAL SPA	5

### CONTRATISTAS PERMANENTES

CONTRATISTA	SERVICIO	CATEGORÍA
MJ RIFFO SpA	Mantenimientos Generales	General
MULTISERVICE BECFE SPA	Servicio seguridad transporte y aseo	Seguridad
ELOY SEGURIDAD	Servicio de guardia y seguridad	Seguridad
VESTAS CHILE TURBINAS EÓLICAS LTDA.	Servicio de mantenimiento Aerogeneradores	Mantenimiento
GLOBLATEC SERVICIOS Y CONSTRUCCIÓN LIMITADA	Servicio de mantenimiento de Línea de Transmisión	Mantenimiento

## 3.2

# CONTRATISTAS Y PROVEEDORES

Para la selección de proveedores se toman los criterios por tipo de compra directa o licitación. Para el primer caso la selección del proveedor, por la naturaleza de la negociación que conlleva, debe efectuarse sin los requisitos del proceso de compra normal por cotización.

La compra por Trato Directo se puede deber a:

- Licitaciones en que no se presentaron oferentes.
- Remantes de contratos anteriores que han terminado de forma anticipada.
- Compras Urgentes o de Emergencia.
- Proveedor Único.

Contrataciones en que la naturaleza de la negociación hace indispensable utilizar el Trato Directo, de conformidad a los siguientes criterios:

- Prórroga de un contrato o contratación de servicios adicionales que no signifiquen un valor sostenido en el tiempo, de lo contrario se debe realizar un nuevo proceso de compras.
- Gastos de representación, tales como; aniversarios, festividades, presentes, etc.
- Consultorías.
- Por magnitud e importancia de la contratación hace indispensable recurrir a proveedores determinados.

Para Licitaciones cuando son compras por sobre 2.500 USD, el primer criterio es presentar al menos 3 cotizaciones de proveedores. El segundo criterio por evaluar es el cumplimiento de las ofertas respecto a los términos de referencia (TDR), los cuales incluyen los requisitos mínimos que deben cumplir los proveedores para poder participar en el proceso de licitación, como por ejemplo estar constituido legalmente en Chile y que cuenten con la experiencia, capacidad técnica y capacidad económica para cumplir con los servicios. Se precalifican los proveedores que cumplan lo anterior mediante una serie de documentos solicitados, de acuerdo con el tamaño de la empresa, como por ejemplo DICOM, Balances y Estados Financieros. Finalmente, de acuerdo con lo anterior se selecciona la mejor oferta según los criterios de evaluación de ofertas asignado a cada proceso, como por ejemplo precio, fecha de entrega, evaluación de proveedor, entre otros.



### 3.3

# GESTIÓN Y EVALUACIÓN DE CONTRATISTAS

Las evaluaciones de los proveedores serán realizadas de forma conjunta por las áreas responsables de los servicios contratados y el área de compras. Solo se evaluarán los proveedores que generen un impacto relevante en el negocio y su continuidad operacional, tales como:

#### PROVEEDORES DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO:

- Mantenimiento de Subestaciones
- Mantenimiento de Turbinas y Generadores
- Mantenimientos de Líneas de Transmisión
- Mantenimiento de Obras Civiles

#### PROVEEDORES DE SERVICIOS AMBIENTALES:

- Retiro y disposición de residuos
- Sanitización y Control de Plagas
- Mantenimiento de Planta de Aguas Servidas

#### PROVEEDORES DE SERVICIOS DE SEGURIDAD:

- Compra de EPP
- Servicios de Guardia y Seguridad
- Servicios de Certificación de Equipos

#### PROVEEDORES DE SERVICIOS DE COMUNICACIONES:

- Servicios de Telefonía Satelital
- Servicios de Internet Dedicado
- Mantenimiento de UPS
- Mantenimiento de CCTV

Se evaluará en conjunto todo tipo de servicios, con una escala de evaluación de 0 a 100 de acuerdo con la siguiente escala.

DESCRIPCIÓN	CALIFICACIÓN DE DESEMPEÑO
Deficiente	0 - 60
Regular	>61 - 80
Bueno	>81 - 90
Muy Bueno	>91 - 95
Excelente	>96



### 3.3

# GESTIÓN Y EVALUACIÓN DE CONTRATISTAS

Para el periodo 2023, se destaca el aumento en la cantidad de evaluaciones realizadas durante el periodo, con un total de 133 evaluaciones de servicios ejecutados, esto como resultado de incluir las categorías de proveedores de los servicios de mantenimiento, servicios ambientales, servicios de comunicaciones y servicios seguridad.

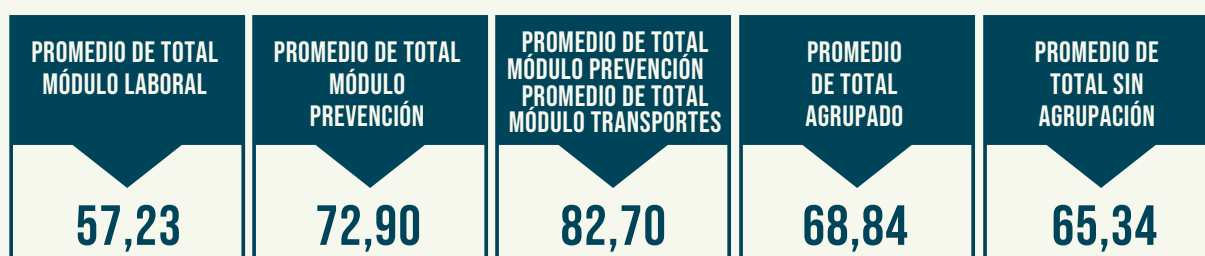
Evaluación de proveedores de servicios realizadas por los jefes de Central/Parque, se considera los aspectos según las normas ISO 9.000, 55.000, 45.000 y 14.000.

## RESUMEN DE EVALUACIONES PROVEEDORES



Evaluación de cumplimiento realizada por Sub-Contrato ley a empresas contratistas y subcontratistas de acuerdo con el marco regulatorio de subcontratación.

## CUMPLIMIENTO DE EMPRESAS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS



## POLÍTICA DE PAGOS A PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

Los ejes de nuestra relación de pagos con proveedores se plasman en:

1. Cumplimiento Ley de pagos a 30 días en un 100% proveedores pymes
2. En el caso de nuestros proveedores más pequeños aplicamos una política de pagos de 15 días, entre ellos se encuentran proveedores de alimentación en los parques, transportes y alojamiento.







# PERSONAS



# 4.1

## NUESTRO EQUIPO EN CIFRAS

El año 2023 estuvo marcado organizacionalmente por la venta de LAP Perú, por lo que las cifras tienen un cambio al cierre de año en nuestras dotaciones.

Nuestra organización comenzó el año compuesta por 115 personas, distribuidas en las áreas de operaciones de LAP Chile, LAP Perú y LAP Servicios. Luego de la venta de nuestros activos en Perú, la dotación se concentra solo en Chile con 59 personas.



## 4.1

# NUESTRO EQUIPO EN CIFRAS

## PRINCIPALES CIFRAS

### LAP CHILE

#### 59 Total Colaboradores

- 51% Colaboradores (as) Tiene entre 30 y 39 años.
- 24% Mujeres 76% Hombres.
- Jefaturas y cargos directivos 16% Mujeres 84% Hombres.
- 51% Trabajadores en funciones operativas.
- 49% Trabajadores en funciones corporativas.

### LAP PERÚ

#### 15 Total Colaboradores

- 33% Colaboradores (as) Tiene entre 30 y 39 años.
- 53% Mujeres 47% Hombres.
- Jefaturas y cargos directivos 50% Mujeres 50% Hombres.
- 13% Trabajadores en funciones operativas.
- 87% Trabajadores en funciones corporativas.

### LAP SERVICIOS

#### 41 Total Colaboradores

- La dotación se encuentra distribuida en las centrales de Runatullo II y III, Santa Cruz I y II, Huasahuasi I y II.
- 37% Tiene entre 30 y 39 años.
- El soporte administrativo es prestado por LAP Perú.



### TELETRABAJO

#### (Jornada Mixta distancia y Presencial)

- LAP Chile 59%
- LAP Perú 100%

### TRABAJO PRESENCIAL

- LAP Chile 41%
- LAP Servicios Perú 100%

## 4.1

# GESTIÓN DE PERSONAS

## 2023, CONSOLIDACIÓN DE UNA CULTURA DE TRABAJO

Más que un proyecto, durante el año 2023 nos hemos dedicado a consolidar la cultura y estar constantemente innovando en temas de personas, de manera de fortalecer la pertenencia y la permanencia de las personas en los equipos.

Por ejemplo, siento que la reducción de jornada viene a complementar la flexibilidad que la compañía ha mantenido desde la pandemia, trabajando en forma mixta (presencial y teletrabajo), en donde los equipos tienen flexibilidad para poder ir a la oficina y/o trabajar desde su casa o incluso de otro lugar, siempre que tenga la conexión necesaria para atender su trabajo.

El impacto que hemos tenido ha sido positivo, porque son medidas que fortalecen el compromiso y la confianza en las personas. Somos una empresa bien dinámica en las comunicaciones, de relaciones horizontales y donde los jefes de áreas han organizado la estructura de trabajo que facilita el acceso a la información.

Las plataformas de comunicación disponibles y la confianza que hay entre las personas, permiten que cualquiera pueda preguntar o buscar información de forma directa, hemos invertido bastante tiempo en potenciar una cultura de puertas abiertas y de comunicación cercana con todos, por lo que las personas que acá trabajan saben que es real y no algo sólo en el discurso, porque reciben respuesta directa y con la honestidad necesaria.

En LAP hemos trabajado por lograr una mayor equidad de género en temas de conciliación, lo que nos ha permitido brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato en temas de conciliación y en ese sentido hemos sido bien pioneros en no esperar a que exista la ley de conciliación (21.645) sino que adelantarnos y dar las facilidades para que nuestros equipos puedan conciliar su trabajo con el cuidado de los niños y estar más presente en su desarrollo.

Todo esto ha sido muy bien valorado por todos, entregándoles una mayor calidad de vida, disminuyendo licencias por estrés y ahorrando tiempos de traslado que pueden destinar a otro tipo de actividades recreativas o que les permita estar mayor tiempo con sus familias. Esto no implica que las personas dejan de hacer su trabajo o haya retrasos en los procesos por temas de conciliación, sino que, muy por el contrario, hemos logrado un mayor compromiso y responsabilidad en la autogestión, que nos tiene a todos muy contentos.



**Fabiola Cuello**  
Gerente de Personas



# 4.1 GESTIÓN DE PERSONAS

## RELACIONES HORIZONTALES

Entregamos autonomía a todos los niveles de la organización, impulsando a los equipos de trabajo hacia la toma de decisiones desde la gestión responsable y en coordinación con su jefatura de área.

## COMPROMISO

En LAP tenemos un compromiso con el mundo social, para el cual trabajamos por desarrollar equipos más expertos y mejor preparados con el propósito de entregar un servicio de alta calidad. Este compromiso también se extiende hacia nuestros colaboradores (as), por lo cual nos esforzamos en generar políticas que fomenten el compromiso y la pertenencia.

## CONFIANZA

La confianza es vital en nuestra forma cotidiana de funcionar, y es la base de nuestra cultura organizacional, por lo que, cada día buscamos generar instancias y medidas de transparencia a nivel interno y con nuestras contrapartes y entornos en los que operamos.

## COLABORACIÓN

Es una ventaja para mejorar la eficiencia y las relaciones interáreas, generando un valor importante en nuestro quehacer.

## RESPONSABILIDAD

Nuestro compromiso con la sostenibilidad nos impulsa hacia acciones éticas con el objetivo de mejorar la calidad de vida de nuestros equipos, las comunidades y cuidar el medio ambiente.

## CAPACITACIÓN

En general, las capacitaciones están enfocadas en entregar herramientas a las personas de manera que puedan desempeñar de mejor forma su trabajo adquiriendo información actualizada, para que logren tener mejores habilidades y ser más especialistas de su rol.

### Nº de Capacitaciones

LAP Chile	4.425
LAP Perú	173
LAP Servicios	1.397
<b>TOTAL</b>	<b>5.995</b>

LAP CHILE				
Dimensiones	Percepción negativa	Percepción neutra	Percepción positiva	Distribución nivel clave
Desarrollo Profesional	4,6%	7,8%	87,6%	ALTA
Equilibrio Laboral y Personal	4,9%	6,9%	88,2%	ALTA
Organización y Comunicaciones	5,4%	8,3%	86,3%	ALTA

## 4.2

# POLÍTICA DE COMPENSACIONES

Mantenemos una política de compensaciones que aplica para todos en la compañía y que tiene por objetivos:

- Definir los lineamientos que regularán las compensaciones de Latin America Power, para atraer, retener y motivar a sus colaboradores, a través de un sistema basado en la equidad interna y la posición competitiva respecto al mercado laboral.
- Reconocer y promover la excelencia en el desempeño y el desarrollo profesional como elemento base para el mejoramiento continuo de los procesos y el cumplimiento de objetivos y metas cada vez más exigentes.
- Informar a todos los colaboradores de Latin America Power los principios y normas de aplicación general que se utilizarán en la administración de las compensaciones, en un marco de competitividad, eficiencia y administración de costos.

La política implica que contamos con Descriptores de Cargos actualizados, que contengan la descripción de cada cargo que exista en la Empresa y en base a la cual se realiza la revisión anual de las rentas de todos los colaboradores.

A esto se suma el proceso de gestión del desempeño, en el cual se establecen competencias según niveles de cargo y responsabilidades, junto con metas a nivel compañía y metas individuales.

Toda esta información del sistema de gestión del desempeño se evalúa de forma anual, en diciembre de cada año. Las calificaciones de dicha evaluación son consideradas dentro de las variables a revisar al momento de evaluar las compensaciones de los trabajadores de LAP.

Las metas de la gerencia general y sus reportes son distribuidas en cascada en los diferentes niveles de cargo, según responsabilidades y pilares estratégicos con el cual se relacionen.



## 4.3

# POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

A fin de avanzar en estándares de ética y derechos humanos en elaboramos esta política.

En ese marco, las medidas aplicadas han sido las siguientes:

### EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO

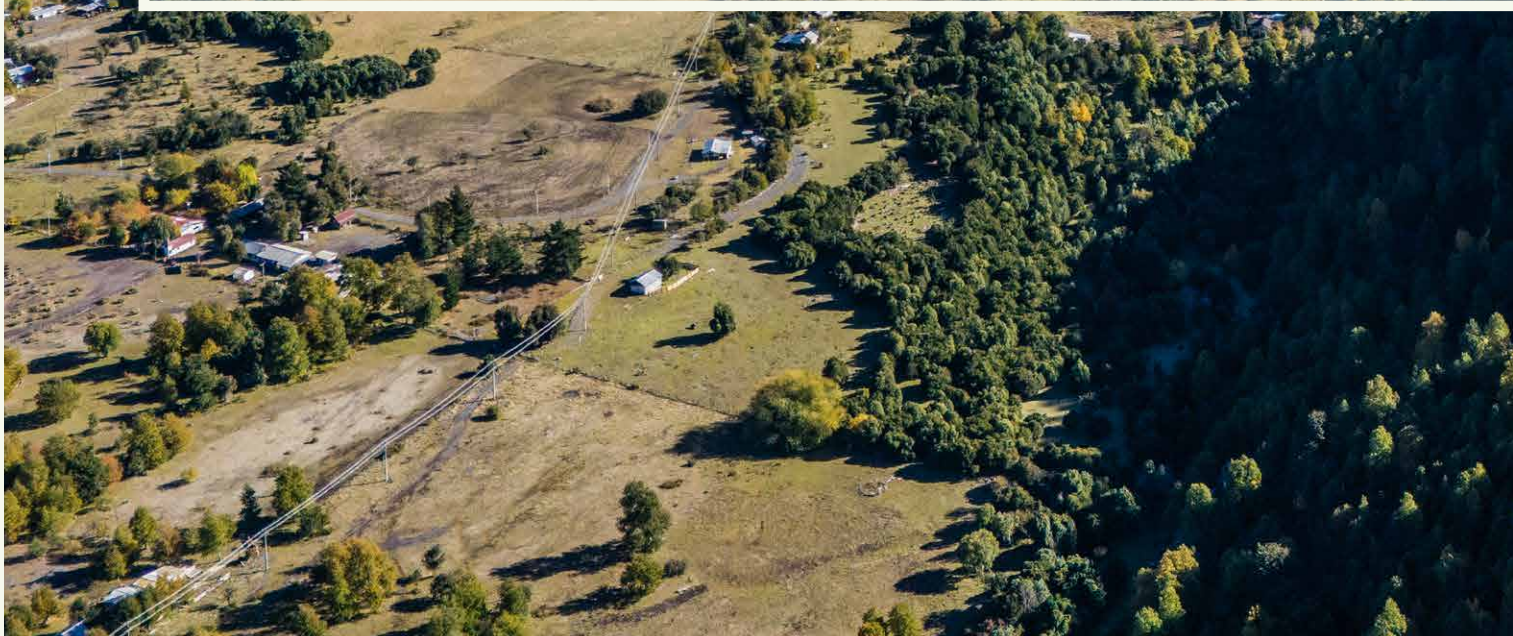
Realizamos evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan, dentro de su ámbito de intervención a través de una encuesta, donde se levantó información para realizar mejoras en la prevención del hostigamiento sexual.

### CAPACITACIONES

Se han desarrollado capacitaciones en materia de hostigamiento sexual, al inicio de la relación laboral y a todos los trabajadores activos, con el fin de sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias. También se han ejecutado capacitaciones anuales especializadas para el área de Recursos Humanos, el Delegado de intervención frente al Hostigamiento Sexual y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas y el desarrollo del procedimiento.

### PROCEDIMIENTOS

Para generar un proceso riguroso, hemos elaborado un sistema que cuenta con una etapa de protección, investigación y sanción respectivamente.





# SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, MEDIOAMBIENTE Y COMUNIDADES



## 5.0

# SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, MEDIOAMBIENTE Y COMUNIDADES

El reporte anual de sostenibilidad es una herramienta fundamental para fortalecer nuestra reputación y construir confianza con todos nuestros stakeholders. Al proporcionar información transparente y detallada sobre nuestras acciones y resultados, estamos demostrando nuestro compromiso con la responsabilidad social y ambiental, lo cual es esencial para mantener relaciones sólidas con nuestros clientes, reguladores y comunidades. Este reporte no solo refleja nuestros logros, sino que también nos permite identificar áreas de mejora y establecer metas más ambiciosas para el futuro. En un entorno donde la confianza y la transparencia son cada vez más valoradas, el impacto positivo del reporte es innegable. Nos ayuda a consolidar nuestra posición como un socio confiable en el camino hacia un futuro más sostenible y a reforzar nuestra imagen como una empresa innovadora en el sector de energías renovables en Chile.

Chile ha logrado avances notables en su transición energética, posicionándose como un líder en el desarrollo de energías renovables en América Latina. En los últimos años, hemos visto un aumento sostenido en la capacidad instalada de energía solar y eólica, lo que ha permitido que más del 25% de la matriz energética provenga de fuentes renovables no convencionales. Este progreso ha sido impulsado por políticas gubernamentales favorables, un entorno de inversión atractivo y un creciente compromiso social con la sostenibilidad. No obstante, el camino por recorrer aún es largo. Debemos seguir trabajando en la integración eficiente de estas energías en la red, el desarrollo de tecnologías de almacenamiento y la promoción de una cultura de consumo energético responsable para alcanzar nuestras metas de descarbonización.

La sostenibilidad es fundamental para el futuro del sector energético y está en el corazón de nuestras operaciones en LAP. No es simplemente un componente adicional, sino la base sobre la cual se debe construir toda la estrategia empresarial. En LAP, nos esforzamos por asegurar que nuestros proyectos de energía renovable no solo contribuyan a la reducción de emisiones de carbono, sino que también generen un impacto positivo en las comunidades locales y respeten los ecosistemas en los que operamos. La sostenibilidad para nosotros es sinónimo de innovación, eficiencia y responsabilidad social. Creemos firmemente que un enfoque sostenible es clave para garantizar la longevidad y el éxito del sector energético, y LAP se enorgullece de ser un actor relevante en esta transformación.

El año 2023 fue significativo para LAP en múltiples aspectos. Continuamos con nuestro compromiso de trabajar estrechamente con las comunidades locales, implementando programas de desarrollo social y económico que mejoran la calidad de vida y generan oportunidades de empleo. En términos medioambientales, avanzamos en la implementación de tecnologías para la gestión eficiente de recursos y la reducción de nuestra huella de carbono. Asimismo, establecimos nuevas alianzas estratégicas que nos permiten seguir innovando y contribuyendo al desarrollo sostenible del país. Estos avances reflejan nuestro compromiso continuo con la sostenibilidad y nuestro objetivo de ser líderes en el sector de energías renovables en Chile.



**José Salgado Gómez**  
Gerente de Sustentabilidad

# 5.0

## SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, MEDIOAMBIENTE Y COMUNIDADES

Nuestros resultados en números:



ACCIDENTES	DÍAS PERDIDOS POR ACCIDENTES	TASA FRECUENCIA
0	0	0,00%

### CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA SSO



# 5.1

## POLÍTICA INTEGRADA DE CALIDAD, SEGURIDAD & SALUD OCUPACIONAL, MEDIOAMBIENTE Y GESTIÓN DE ACTIVOS



Luego de que en 2022 el Sistema de Gestión Integrado de Latin America Power (LAP) recibiera las certificaciones ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018 por parte de SGS, a fines de 2023 la misma organización entregó la certificación ISO 55001:2014, con la cual certificó el Sistema de Gestión de Activos de la compañía hasta noviembre de 2026, reforzando así su Sistema de Gestión Integrado.

De esa manera, tras el proceso de auditoría externo desarrollado por la empresa suiza, líder mundial en servicios de inspección, verificación, análisis, certificación y capacitación, LAP logró la certificación de una norma que valida su generación de energía eléctrica a partir de fuentes renovables hidráulica y eólica, incluyendo las instalaciones de transmisión y comercialización para clientes institucionales y libres.

## 5.1

# POLÍTICA INTEGRADA DE CALIDAD, SEGURIDAD & SALUD OCUPACIONAL, MEDIOAMBIENTE Y GESTIÓN DE ACTIVOS

Además, el desarrollo, la implementación y la integración de un marco de gestión de activos basado en la Norma ISO 55001:2014 demuestra a reguladores, clientes y aseguradoras, que la organización gestiona su desempeño, riesgos y costos de manera eficaz y eficiente.

Con el fin de establecer parámetros de calidad e identificación de puntos críticos, en LAP enmarcamos nuestro quehacer en un Sistema Integrado de Gestión (SGI). Todos nuestros colaboradores forman parte del SGI, el cual se implementa de manera diaria, con procesos de revisión semestrales que permiten identificar el estado de avance, además de las mediciones propias (KPI's) de cada uno de los procesos a realizar.

De esta manera, es posible detectar los procesos críticos dentro de nuestra cadena de valor y generar medidas de apoyo que permitan obtener los objetivos previamente establecidos.

Como respaldo a nuestro SGI contamos con certificaciones ISO que contribuyen a asegurar calidad en nuestros procesos. En este sentido LAP ha definido siete lineamientos:

1. Nada es más importante que la seguridad de nuestros colaboradores, contratistas, público de interés y medioambiente.
2. Promovemos una cultura de seguridad con nuestros colaboradores y contratistas.
3. Reconocemos que el trabajo de todos es importante, valoramos el trabajo en equipo y buen desempeño.
4. Con disciplina y transparencia llevamos adelante nuestras actividades y operaciones coordinados con las comunidades, organismos fiscalizadores y medioambiente.
5. Buscamos la excelencia en todos nuestros procesos, mejorando continuamente nuestro sistema integrado de gestión de activos, de salud y seguridad ocupacional, medioambiente y calidad.
6. Gestionamos el riesgo para maximizar el valor de nuestro negocio, buscando generar resultados que permitan el retorno sobre el capital invertido.
7. Cumpliremos con: las leyes, regulaciones, estándares y procedimientos que aseguren la gestión de calidad, medioambiente, seguridad y salud ocupacional.



## 5.1

# POLÍTICA INTEGRADA DE CALIDAD, SEGURIDAD & SALUD OCUPACIONAL, MEDIOAMBIENTE Y GESTIÓN DE ACTIVOS

Así es como con estos principios fundamentales hemos definido nuestra

## POLÍTICA INTEGRADA DE SEGURIDAD & SALUD OCUPACIONAL, MEDIO AMBIENTE, CALIDAD Y GESTIÓN DE ACTIVOS



**Esteban Felipe Moraga Morales**  
Gerente General

Somos una empresa de energías renovables que, mediante procesos sustentables y seguros, busca maximizar el valor para sus clientes, colaboradores, contratistas, comunidades y accionistas, con los siguientes compromisos:



- Fomentar la Seguridad, Salud Ocupacional, Sustentabilidad y la Mejora Continua de las condiciones de trabajo. Nada es más importante que la Seguridad de nuestros colaboradores, contratistas, público y el Medio Ambiente.
- Proteger el Medio Ambiente, preservar la naturaleza y la conservación del patrimonio ambiental, con especial énfasis en la prevención de la contaminación.
- Promover el desarrollo de una cultura de Seguridad, que fomente la participación de los colaboradores propios y de empresas contratistas.
- Reconocer que el trabajo de cada persona es importante, valorar el trabajo en equipo, la colaboración, corresponsabilidad y el buen desempeño.
- Llevar adelante, con disciplina y transparencia, nuestras actividades y operaciones en coordinación con las comunidades colindantes, con los organismos gubernamentales y con otras "partes interesadas".
- Asegurar que todas nuestras unidades de negocios cumplen con la normativa legal, regulaciones aplicables, estándares, procedimientos internos, y otros requisitos relacionados.
- Brindar un servicio que cumpla con los requerimientos de nuestros clientes y gestionar nuestros activos productivos con una visión integrada de su ciclo de vida, la utilización de buenas prácticas y la optimización del costo, el riesgo y el desempeño en nuestra toma de decisiones.
- Gestionar los riesgos maximizando el valor del negocio, generando resultados que permitan el retorno sobre el capital invertido, beneficios sociales, ambientales y el sostenimiento en el largo plazo de nuestra organización.
- Buscar la excelencia en todos nuestros procesos, mejorando continuamente nuestro sistema integrado de gestión de salud & seguridad, medio ambiente, calidad y gestión de activos.

## 5.2 SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

En este sentido reforzamos la importancia que tiene la participación de cada agente activo para construir una cultura de seguridad, manteniendo ambientes de trabajo seguros para todos y todas, además adoptando medidas preventivas.

Entre las medidas recomendadas están:

- Cumplir con la Política SGI y Reglamento de SST o Higiene.
- Mantener una buena comunicación con los compañeros, la empresa y representantes del comité paritario de seguridad.
- Alertar de forma inmediata cualquier situación de alto potencial de peligro.
- Realizar las actividades conforme los procedimientos operativos y manteniendo los permisos de trabajo respectivos.
- Mantener los ambientes de trabajo limpios y ordenados.
- Fomentar las acciones de prevención de riesgos y participar en las capacitaciones de seguridad.
- Seguir con las medidas de autocuidado COVID (uso de mascarilla, lavado de manos, ventilación de espacios).

### COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD (CPHS) 2023-2025

El 18 de enero del 2023 se realizó una sesión para definir la nueva directiva, la cual quedó conformada de la siguiente manera: Antonio Laborit, Supervisor de Mantenimiento, como presidente, y Freddy Valdés, Supervisor O&M, como secretario.

#### REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES:

##### TITULARES SUPLENTE

SARA BARRAZA AVELLO - Asistente de Directorio | FREDDY VALDES CUBILLOS - Supervisor O&M  
ANTONIO LABORIT MUZIOTTI - Supervisor de Mantenimiento | CRISTINA ZUÑIGA JIMENEZ - Control de Gestión HSSE  
VALESKA JOFRE VIDAL - Asistente administrativo

#### REPRESENTANTES DE LA EMPRESA

##### TITULARES SUPLENTE

JESUS ANGARITA DAVILA - Jefe de COG | WILSON ALFARO ZAMORANO - Jefe de Parque  
OSCAR MORALES CEBALLOS - Gerente Comercial y Regulación | JORGE GONZALEZ GAETE - Coordinador de abastecimiento gestión y control | FABIOLA CUELLO MUNOZ - Gerente de Personas | FELIPE ZAMORA DIAZ - Jefe de Central

Este Comité es el encargado de asesorar e instruir a los trabajadores en la correcta utilización de los elementos de protección personal (EPP). Vigilar el cumplimiento por parte de los trabajadores y de la organización, de todas las medidas de prevención, higiene y seguridad.

## 5.2 SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Deben decidir si los accidentes o enfermedades se deben a negligencias inexcusables, como también, indicar la adopción de todas las medidas de seguridad que faciliten la prevención de riesgos profesionales. Procurar cumplir con todas las funciones que le encomiende el organismo administrador del seguro social. Promover la participación en cursos destinados a la capacitación de los trabajadores, ya sea en organismos públicos o privados que se encuentren autorizados para cumplir esa finalidad.

Con el fin de tener los conocimientos necesarios para una eficiente gestión en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, los integrantes del Comité Paritario participaron de un Curso de Orientación en Prevención de Riesgos. Este curso considera aspectos fundamentales de la Ley 16.744 o de Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales y de qué forma esta protege a los colaboradores en caso de accidentes.

Al respecto, Freddy Valdés, Supervisor de O&M, señaló que “es importante conocer la ley que nos rige como trabajadores y empleadores para poder trabajar de forma segura y evitar los riesgos innecesarios en nuestros respectivos trabajos. También es importante conocer cómo actuar ante las distintas situaciones a las que uno como trabajador se enfrenta a diario. Y cómo evitar los accidentes y enfermedades profesionales”.

Asimismo, Cristina Zúñiga, Control de Gestión HSSE, agregó que “con este curso aprendí a prevenir y evaluar los riesgos dentro de la empresa, pero también en el hogar de acuerdo a criterios de probabilidad”



## 5.3

# MEDIOAMBIENTE

El Latin America Power contamos con un Plan de Compromisos Ambientales por cada central y parque que considera monitoreos de la fauna silvestre, informe anual de aves, programas de reforestación, calidad de los efluentes y seguimiento de los compromisos. Gestionamos nuestras emisiones, controlamos y monitoreamos nuestro consumo del agua, resguardamos la biodiversidad en nuestros parques y centrales, y mantenemos un activo compromiso con la reforestación.

La Superintendencia de Medio Ambiente, en conjunto con la Dirección General de Aguas (DGA) y la Corporación Nacional Forestal (CONAF), visitaron la Central Hidroeléctrica Carilafquén – Malalcahuello (CMA), como parte del proceso que la autoridad realiza anualmente para verificar el cumplimiento de los compromisos definidos en la Resolución de Calificación Ambiental (RCA) de empresas de distintos rubros.

Durante la instancia, la autoridad verificó el cumplimiento de los avances en los compromisos ambientales y sociales establecidos por LAP en su RCA 132 correspondiente al año 2014, así como también el control de erosión en taludes ubicados en las fajas de aducción de la central, junto con el cumplimiento de la ejecución del Plan de Cumplimiento (PDC) de cada una de las obligaciones que se adquirieron con la autoridad.

El gerente de Sustentabilidad de LAP, José Salgado recalcó que para la compañía es muy importante que el trabajo que realiza sea reconocido por la calidad y rigurosidad que aplicamos en todos los procesos y proyectos llevados a cabo, donde se ha velado por el medio ambiente y beneficiando a las comunidades que nos rodean.

El 14 de diciembre de 2022 se reinauguró la Central Hidroeléctrica Carilafquén – Malalcahuello, luego de que en septiembre del mismo año la Dirección General de Aguas (DGA) aprobara la recepción final de las obras hidráulicas de la Central.



# 5.3 MEDIOAMBIENTE

## DATOS DESTACABLES

### BOSQUES

Alrededor de 1.600 millones de personas dependen de los bosques para su sustento, incluidos 70 millones de personas indígenas. Los bosques albergan a más del 80% de todas las especies terrestres de animales, plantas e insectos.



### DESERTIFICACIÓN

2.600 millones de personas dependen directamente de la agricultura, pero el 52% de la tierra utilizada para la agricultura se ve moderada o severamente afectada por la degradación del suelo.

La pérdida de tierras cultivables se estima en 30 a 35 veces la tasa histórica, debido a la sequía y la desertificación, se pierden 12 millones de hectáreas cada año (23 hectáreas por minuto). En un año, podrían haberse cultivado 20 millones de toneladas de grano.

74 por ciento de los pobres son directamente afectados por la degradación de la tierra a nivel mundial.



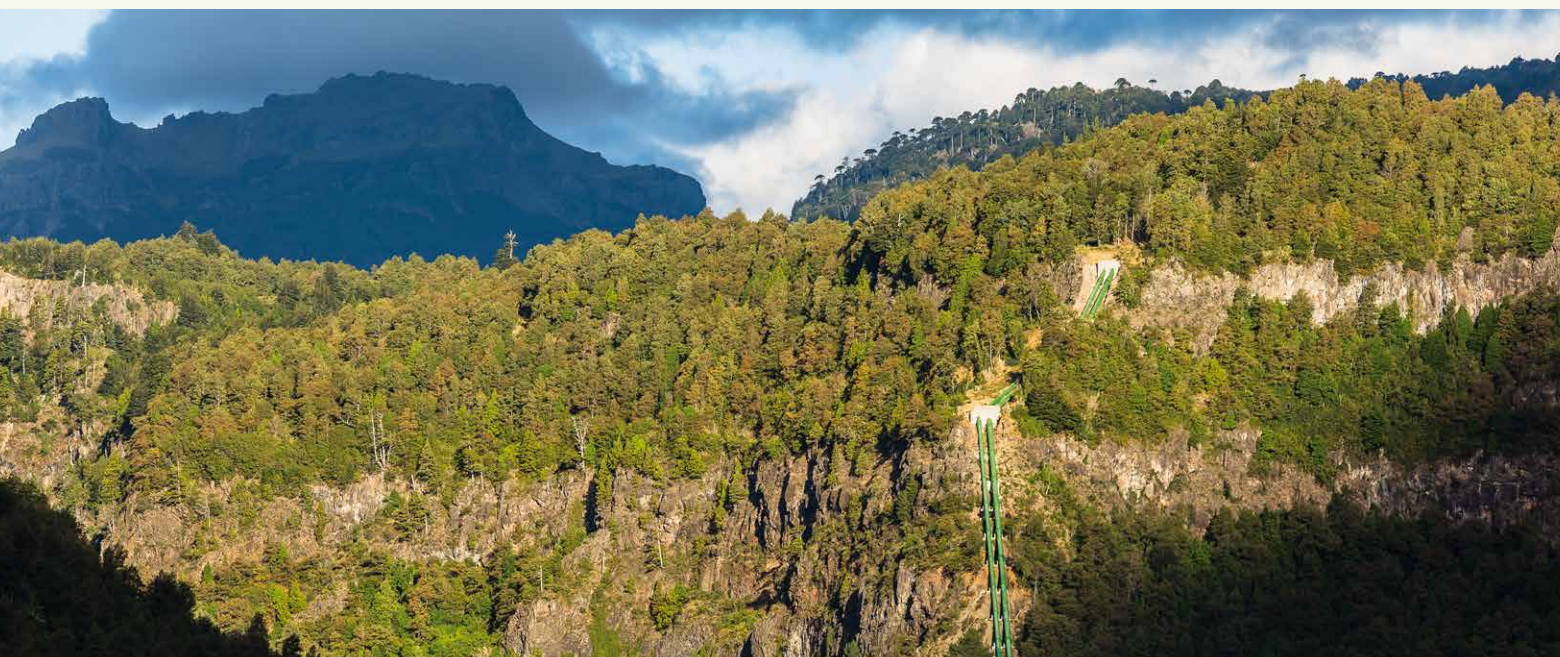
### BIODIVERSIDAD

De las 8.300 razas de animales conocidas, el 8% está extinto y el 22% está en peligro de extinción.

De las más de 80,000 especies de árboles, menos del 1 por ciento se han estudiado para su posible uso.

Más del 80 por ciento de la dieta humana está compuesta por las plantas. Solo tres cultivos de cereales (arroz, maíz y trigo) proporcionan el 60% de la ingesta energética. Aproximadamente, el 80 por ciento de las personas que viven en las zonas rurales de los países en desarrollo, dependen de medicamentos tradicionales basados en plantas para la atención básica de la salud.

Los microorganismos e invertebrados son clave para los servicios de los ecosistemas, pero sus contribuciones aún son poco conocidas y raramente reconocidas.





### 5.3.1

# COMPROMISO PARA COMBATIR EL CAMBIO CLIMÁTICO

El sector eléctrico puede actuar en la reducción de emisiones relacionadas con la producción de energía y, al mismo tiempo, promover la electrificación de la demanda energética para apoyar la descarbonización de otras industrias y servicios.

En este sentido, los pilares centrales de nuestra política de Sostenibilidad radican en la protección del medio ambiente, los recursos naturales y la lucha contra el cambio climático.

La estrategia sostenible desarrollada en los últimos años y el modelo de negocio integrado han permitido a Latin America Power crear valor para todos sus grupos de interés capturando las oportunidades que surgen de la transición energética y la acción contra el cambio climático.

Luego de un intenso trabajo en equipo, se obtuvo la recertificación de las Normas ISO 9001, ISO 14001 y 45001, las que acreditan que contamos con todos los procedimientos necesarios para garantizar la calidad de nuestros servicios, cumplir con los compromisos que hemos asumido con la sociedad y el medioambiente, resguardar la salud y seguridad de nuestros colaboradores. La auditoría que contó con la participación de nuestros líderes de Chile y Perú fue realizada por la empresa certificadora SGS



ISO 9001:2015



ISO 14001:2015



ISO 45001:2018



## 5.3.2 GESTIÓN DE EMISIONES



Una evaluación de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) cuantifica el total de gases de efecto invernadero producidos directa e indirectamente por las actividades de una empresa u organización. También conocida como huella de carbono, es una herramienta esencial que proporciona a su empresa una base para entender y gestionar sus impactos en el cambio climático.

El cálculo de las emisiones se realizó mediante la herramienta del programa HuellaChile, éste es una iniciativa del Ministerio del Medio Ambiente de Chile que busca promover la cuantificación, gestión y reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en el país. A través de este programa, las empresas, organizaciones e instituciones pueden medir su "huella de carbono", obtener certificaciones según sus avances en la reducción de emisiones y acceder a herramientas y asesoría técnica para implementar estrategias de sostenibilidad. El objetivo principal es contribuir al combate del cambio climático y fomentar una economía más limpia y eficiente.

Dentro de la evaluación se cuantificaron las emisiones de las instalaciones de Chile.



Se presentan las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a las operaciones del periodo 01 de Enero 2023 al 31 de Diciembre 2023.

## RESULTADOS TOTALES

SAN JUAN	TOTAL	CARILAFQUÉN MALALCAHUELLO	CASA MATRIZ
79,9106 tCO <sub>2</sub> e	247,0701 tCO <sub>2</sub> e	150,6246 tCO <sub>2</sub> e	143,0548 tCO <sub>2</sub> e

# 5.3.2 GESTIÓN DE EMISIONES

## RESULTADOS TOTALES

PARQUE EÓLICO SAN JUAN	Emisión GEI	
	tCO2e	%
<b>EMISIONES DIRECTAS DE GEI</b>	<b>29,1922</b>	<b>36,5311%</b>
Combustión estacionaria	2,3825	2,9815%
Combustión Móvil	26,8097	33,5496%
<b>EMISIONES INDIRECTAS DE ELECTRICIDAD IMPORTADA</b>	<b>0,4208</b>	<b>0,5266%</b>
Emisiones indirectas provenientes de electricidad importada	0,4208	0,5266%
<b>OTRAS EMISIONES INDIRECTAS DE GEI CAUSADAS POR</b>	<b>50,2975</b>	<b>62,9423%</b>
Transporte	38,5861	48,2866%
Productos que utiliza la organización	11,7114	14,6557%
<b>EMISIÓN GEI TOTAL</b>	<b>79,9106</b>	<b>100,0000%</b>

PARQUE EÓLICO TOTORAL	Emisión GEI	
	tCO2e	%
<b>EMISIONES DIRECTAS DE GEI</b>	<b>101,0417</b>	<b>40,8960%</b>
Combustión estacionaria	0,1624	0,0657%
Combustión Móvil	40,4843	16,3857%
Emisiones fugitivas	60,3950	24,4445%
<b>EMISIONES INDIRECTAS DE ELECTRICIDAD IMPORTADA</b>	<b>136,2513</b>	<b>55,1468%</b>
Emisiones indirectas provenientes de electricidad importada	136,2513	55,1468%
<b>OTRAS EMISIONES INDIRECTAS DE GEI CAUSADAS POR</b>	<b>9,7771</b>	<b>3,9572%</b>
Transporte	9,4770	3,8357%
Productos que utiliza la organización	0,3001	0,1215%
<b>EMISIÓN GEI TOTAL</b>	<b>247,0701</b>	<b>100,0000%</b>

CAREN	Emisión GEI	
	tCO2e	%
<b>EMISIONES DIRECTAS DE GEI</b>	<b>102,8137</b>	<b>40,8960%</b>
Combustión estacionaria	0,1624	0,0657%
Combustión Móvil	40,4843	16,3857%
Emisiones fugitivas	60,3950	24,4445%
<b>EMISIONES INDIRECTAS DE ELECTRICIDAD IMPORTADA</b>	<b>136,2513</b>	<b>55,1468%</b>
Emisiones indirectas provenientes de electricidad importada	136,2513	55,1468%
<b>OTRAS EMISIONES INDIRECTAS DE GEI CAUSADAS POR</b>	<b>9,7771</b>	<b>3,9572%</b>
Transporte	9,4770	3,8357%
Productos que utiliza la organización	0,3001	0,1215%
<b>EMISIÓN GEI TOTAL</b>	<b>247,0701</b>	<b>100,0000%</b>

LAP OFICINAS	Emisión GEI	
	tCO2e	%
<b>EMISIONES DIRECTAS DE GEI</b>	<b>1,3080</b>	<b>0,9143%</b>
Emisiones fugitivas	1,3080	0,9143%
<b>EMISIONES INDIRECTAS DE ELECTRICIDAD IMPORTADA</b>	<b>45,7380</b>	<b>31,9724%</b>
Emisiones indirectas provenientes de electricidad importada	45,7380	31,9724%
<b>OTRAS EMISIONES INDIRECTAS DE GEI CAUSADAS POR</b>	<b>96,0089</b>	<b>67,1133%</b>
Transporte	95,6931	66,8926%
Productos que utiliza la organización	0,3158	0,2207%
<b>EMISIÓN GEI TOTAL</b>	<b>143,0548</b>	<b>100,0000%</b>

## 5.3.3 CONSUMO DEL AGUA

El uso de agua es un elemento principal para la producción de energía hidroeléctrica, pues aprovecha su energía potencial cuando se encuentra a una altura superior respecto a un punto de descarga.

### ¿QUÉ PASA CON EL AGUA UTILIZADA POR LAP?

Nuestras centrales hidroeléctricas utilizan agua en las turbinas, la cual es devuelta de manera íntegra a la fuente sin ningún tipo de alteración; es decir, no se consume. Nuestro Sistema de Gestión Integrado contiene un marco para el uso, la planificación y el control del agua. Esto contribuye a que la empresa avance en hacer procesos más eficientes, minimice patrones de precipitaciones y cambios en los regímenes de caudales.



## 5.3.4 RESGUARDO DE LA BIODIVERSIDAD

Nuestro Sistema de Gestión Integrado posee un marco con lineamientos claros y medibles para el cuidado del medioambiente y los recursos naturales junto con un Plan de Compromisos Ambientales por cada central y parque.

Dichos compromisos consideran monitoreos continuos sobre la fauna silvestre, el desarrollo de un informe anual de aves, calidad de los efluentes y seguimiento de los compromisos ambientales, entre otros.

La gestión de los residuos que considera la separación de los residuos peligrosos y no peligrosos, tanto en Chile como en Perú los residuos peligrosos son tratados según la normativa vigente, siendo enviados a tratamiento por empresas especializadas que certifican su correcta disposición.

## 5.3.5 COMPROMISO CON LA REFORESTACIÓN

En LAP hemos adquirido compromisos de reforestación en las zonas en las que nos ubicamos, como el Parque Eólico Totoral, el Parque Eólico San Juan de Chañaral de Aceituno y la Central Hidroeléctrica Carilafquén-Malalcahuello (CMA) en Chile.

En el Parque Eólico San Juan, en el desierto de Atacama, rescatamos especies como geófitas, cactáceas y germoplasma, labor que se extendió por una superficie de 7,155 hectáreas. Esto permitió rescatar 24.842 geófitas de cuatro géneros y 25.369 secciones de individuos de cactáceas (vástagos) de tres especies.

Estas actividades se desarrollaron entre mayo y junio de 2015, y el monitoreo se ejecutó por dos años a partir de diciembre de 2015.



# 5.4 COMUNIDAD

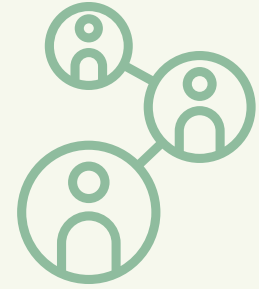
“No debemos perder el foco en lo importante que es mantener una buena relación con las comunidades para asegurar, no solamente una sustentabilidad financiera - económica, sino que también, una sustentabilidad dentro del marco de la gestión y relación con comunidades, que vayamos todos creciendo de la mano”. Con este mensaje, el Gerente General Esteban Moraga buscar plasmar un claro camino de trabajo y la forma en que la compañía buscar relacionarse con sus comunidades.

Para avanzar hacia un desarrollo sostenible y enfrentar el cambio climático, es fundamental gestionar la sustentabilidad con una perspectiva inclusiva. Esto implica considerar, junto a las variables económicas, también las sociales y ambientales a lo largo de todo el proceso. El objetivo es no dejar a nadie atrás y asegurar que los beneficios alcancen a todos los grupos de interés, poniendo a las personas en el centro y entendiendo la innovación y la economía circular como motores esenciales.

Es crucial que las comunidades sean protagonistas en esta transformación, con acceso equitativo tanto al conocimiento como a las herramientas necesarias. Por ello, el principal enfoque de nuestra estrategia de relacionamiento comunitario en LAP ha sido acompañar a las comunidades locales en el recorrido hacia la creación de valor compartido.



# 5.4.1 POLÍTICA DE RELACIONAMIENTO



La "Política de Relacionamiento" es un pilar fundamental en nuestra estrategia empresarial, orientada a fomentar un vínculo sólido y colaborativo con las comunidades en las que operamos. A través del diálogo directo con nuestros vecinos, buscamos conocer sus necesidades e inquietudes, trabajando en conjunto para el desarrollo de la zona y encontrando soluciones concretas a sus desafíos.

Nuestra empresa se compromete a una gestión sostenida con las comunidades, participando de manera activa y planificada. Este enfoque no solo nos permite ser parte integral de su desarrollo económico y social, sino que también fortalece la confianza y el entendimiento mutuo. Conscientes de la importancia de estas relaciones, nos esforzamos por ser un agente positivo de cambio, contribuyendo al bienestar y progreso de las comunidades vecinas.

## PRINCIPIOS DE SOSTENIBILIDAD

En el foco de nuestro relacionamiento también contamos con principios que guían nuestro actuar:

- Respetar los derechos de las comunidades como estándar global de conducta de la empresa en donde desarrollamos proyectos y operaciones.
- Respetar el cumplimiento de las leyes nacionales.
- Reconocer los derechos de propiedad para el desarrollo de actividades económicas.
- Priorizar la prevención y mitigación de los efectos adversos de la actividad sobre el medioambiente y las comunidades.
- Reconocer a comunidades crecientemente empoderadas frente a iniciativas de inversión.
- Usar los instrumentos dispuestos por un tercero interesado neutral (mecanismos adscritos por el Estado) para el desarrollo del diálogo y el logro de acuerdos, según las pautas de Naciones Unidas, en la implementación de proyectos y operaciones.
- Propiciar y apoyar los procesos de participación ciudadana contemplados en los procesos de evaluación ambiental de sus proyectos.
- Respetar y cumplir los compromisos ambientales y de apoyo comunitario que queden establecidos en las respectivas Licencias Ambientales de cada proyecto.
- Promover la colaboración, es decir, el de trabajar de a dos o más, idealmente con las comunidades y las autoridades locales, haciéndose parte de las dinámicas sociales, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida, potenciando la visión de desarrollo local.



## 5.4.2

# SISTEMA DE GESTIÓN SOCIAL (SGS)

Construimos un SGS el cual derivó en un Manual de Relaciones Comunitarias para la compañía. El objetivo de este sistema es mantener una conducta de respeto a las culturas, valores y tradiciones de las comunidades con las que nos relacionamos, a través de una gestión que se sostenga en el tiempo y fomente proyectos de desarrollo económico y social para impactar positivamente en las localidades.

Este sistema se organiza en base a cuatro ejes de acción:





# 5.4.3

# IMPACTO SOBRE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

## IMPACTO EN LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

## CHILE

 <p><b>1</b> FIN DE LA POBREZA</p>	<p>Fondos de inversión con foco en las comunidades.</p> <p><b>ODS 1</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fondo de Inversión Comunitaria (FIC).</li> <li>• Fondo de Operaciones (FOP).</li> <li>• Convenio Fundación Huella Local y Municipalidad de Melipeuco LAP participo en el desarrollo de 3 proyectos locales.</li> </ul>
 <p><b>2</b> HAMBRE CERO</p>	<p>Gestión al desarrollo local.</p> <p><b>ODS 1 - ODS 2</b></p>	
 <p><b>4</b> EDUCACIÓN DE CALIDAD</p>	<p>Educación para el desarrollo sostenible</p> <p><b>ODS 4</b></p>	<p>Becas de estudio Convenio Alternancia Educativa Parque Eólico Totoral.</p>
 <p><b>15</b> VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES</p>	<p>Cambio climático con foco en educación ambiental</p> <p><b>ODS 15</b></p>	<p>Implementación de modelo de gestión para la educación ambiental en colegios con el objetivo de certificarlos según el programa del ministerio de energía SNCAE (Sistema Nacional de certificación ambiental escolar) el cual busca ser una estrategia integral para abordar la educación ambiental para la sustentabilidad en los establecimientos educacionales de Melipeuco, Región de la Araucanía.</p>
 <p><b>17</b> ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p>	<p>Alianzas público-privadas</p> <p><b>ODS 17</b></p>	<p>Proyecto "Me sumo" que incorpora a diferentes actores comunales y regionales para el desarrollo de proyectos sociales, teniendo como eje central la educación en el territorio.</p>

### EN LAP HEMOS DEFINIDO 4 LÍNEAS DE TRABAJO:

- Fondos de inversión con foco en las comunidades
- Educación para el desarrollo sostenible
- Gestión al desarrollo local
- Cambio climático con foco en educación ambiental

# 5.4.3 IMPACTO SOBRE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

## FONDOS DE INVERSIÓN CON FOCO EN LAS COMUNIDADES (ODS 1)

Como parte del modelo de relacionamiento comunitario, LAP dispone de un lineamiento de inversión que procura que el compromiso de ser un aporte al territorio se plasme en proyectos concretos. Al mismo tiempo, es un mecanismo flexible que tiene formas particulares de trabajo en cada lugar, de acuerdo con las características y prioridades de los distintos grupos humanos con los que se vincula la empresa.

Existen dos modalidades en Chile:

### A CHILE FONDO DE INVERSIÓN COMUNITARIA (FIC/CHILE)

**Este fondo tiene un carácter concursable y pueden postular todas las organizaciones sociales de las comunas donde la empresa tiene áreas de influencia. Los proyectos por financiar pueden abordar los siguientes ámbitos:**

FOMENTO PRODUCTIVO	IDENTIDAD Y CULTURA	INFRAESTRUCTURA COMUNITARIA
Iniciativas comunitarias que fomenten actividades económicas tradicionales (agrícolas, forestales, apícolas, ganaderas, pesqueras, turismo, entre otros)	Proyectos que fortalezcan las tradiciones, ceremonias y creencias de importancia para la comunidad, aportando a su identidad y sentido de pertenencia	Construcción y mejoramiento de infraestructura de uso colectivo de las organizaciones, que contribuya a la calidad de vida de las personas en los ámbitos sociales, salud, deportivos y educacionales

El FIC aplica para la comuna de Freirina, Región de Atacama, dando mayor puntaje a las organizaciones ubicadas dentro del área de influencia de la operación del Parque San Juan. Las actividades más relevantes para llevar a cabo son la difusión, el apoyo a las dirigencias a levantar los proyectos, la presentación de los proyectos ante el jurado de evaluación, y la entrega de resultados.

Es fundamental destacar que el comité de evaluación no solo lo compone LAP, sino que también un profesional de la municipalidad de Melipeuco designado por su alcalde

ORGANIZACIÓN	PROYECTO	LÍNEA DE FINANCIAMIENTO
Cuerpo de Bomberos Caleta Chañaral de Aceituno	Implementación de equipamiento de rescate	Infraestructura comunitaria

### B FONDO DE OPERACIONES (FOP) / FIRMA CONVENIO COMUNIDAD ESTEBAN TRAIPE

**Este fondo está asociado al trabajo de Transmisora Valle Allipén en las comunas de Melipeuco. Responde a convenio firmado con esta organización de origen mapuche, en tiempos de construcción del tendido eléctrico.**

Este acuerdo se lleva a cabo durante toda la vida útil de la línea de transmisión, revisándose cada cinco años para su mantenimiento. La empresa se compromete a financiar proyectos o iniciativas de cada comunidad que se adscriben a este convenio, también en las líneas de fomento productivo, identidad y cultura e infraestructura comunitaria.

## 5.4.4 EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS 4)

Esta línea de trabajo promueve el acceso a educación, buscando mejorar los índices de asistencia y escolaridad, así como difundir conocimientos que contribuyan a una formación integral de jóvenes a lo largo del país.

### BECAS DE ESTUDIO

A través de una ceremonia en las dependencias de la Municipalidad de Melipeuco, 50 alumnos de las escuelas Cumcumllaque, Caren, Volcán Llaima y el Liceo Los Andes recibieron becas educacionales con foco en enseñanza básica, media y superior, asignadas por el Programa de Becas de Estudios de la generadora de energía renovable, Latin America Power.

La actividad contó con la participación del representante de la Seremi de Energía de la Araucanía, Fernando Figueroa, el director del Departamento de Administración de Educación Municipal, Johnny Ceballos, Carabineros de Chile, representantes de INACAP Temuco junto con directores, apoderados y alumnos de los distintos establecimientos educacionales.

PARA MÁS  
INFORMACIÓN  
ESCANEA  
ESTE QR



Desde el 2014 el programa de becas de LAP ha apoyado a más de 350 alumnos de Melipeuco, a través de un beneficio que tiene como principal objetivo impulsar la educación en la zona. La iniciativa busca ayudar a alumnos de educación básica, media y superior, para que puedan comprar materiales, implementos tecnológicos, libros y distintos elementos.

Al respecto, el director del Departamento de Administración de Educación Municipal, Johnny Ceballos Cid, enfatizó sobre la importancia de estas iniciativas para el futuro de los jóvenes de la comuna, y que como municipio esperan seguir gestionando, impulsando y apoyando este tipo de beneficios. “Estas becas vienen a colaborar y aportar directamente a nuestros estudiantes y sus familias, para que continúen en su trayectoria educativa, se sigan esforzando, y para que con estos beneficios reciban un granito de arena para sus sueños e incluso para sus carreras profesionales en el caso de los estudiantes de educación superior. Esto es lo que finalmente a las familias y a nosotros más nos importa, pues así irá mejorando cada vez más la calidad de vida de los ciudadanos de Melipeuco”.



## 5.4.5 CAMBIO CLIMÁTICO CON FOCO EN EDUCACIÓN AMBIENTAL (ODS 15)

### PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN AMBIENTAL SNCAE

Programa de Certificación Ambiental que llevamos a cabo en conjunto con el Servicio Nacional de Certificación Ambiental Estudiantil, también conocido como SNCAE, y el Departamento de Educación de la Municipalidad de Melipeuco y establecimientos de la comuna.

Esta distinción busca implementar una estrategia integral para abordar la educación ambiental para la sustentabilidad en los establecimientos educacionales del país, desde la educación parvulario hasta la educación media.

El programa de educación ambiental escolar lleva 4 años de funcionamiento. Actualmente opera en 9 establecimientos escolares de los cuales 4 están certificados en nivel de Excelencia, 4 en nivel básico, y 1 que el presente año se encuentra iniciando el proceso.

Es importante mencionar que La Matriz Ambiental para Educación Básica y Media contempla un total de 20 contenidos, alcanzando un máximo de 40 puntos. Dependiendo del puntaje obtenido, tanto el puntaje total como por ámbito (Curricular-Pedagógico, Gestión y Relaciones con el Entorno), el establecimiento alcanzará uno de los tres niveles de certificación:

PUNTAJE TOTAL DE LA MATRIZ	PUNTAJE NIVEL BÁSICO	PUNTAJE NIVEL MEDIO	PUNTAJE NIVEL EXCELENCIA
40 PTS	16 Y 23 PTS	24 Y 31 PTS	32 A 40 PTS

En el caso de Melipeuco, las escuelas Volcán Llaima, Cumcumllaque, Caren y Liceo Los Andes son los establecimientos que fueron certificados durante el 2022, quienes además presentaron una muestra fotográfica para dar cuenta de las actividades de las cuales participaron durante este año.

Por otro lado, dentro de las novedades informadas respecto a la iniciativa, anunciamos la integración de tres establecimientos al proceso de certificación ambiental 2023, junto con la incorporación del proyecto Fundación Papageno a colegios rurales de la comuna. Esta organización llega a más de 1500 niños con educación musical gratuita y su implementación que desarrollaremos junto a una alianza estratégica con la Municipalidad de Melipeuco.

## 5.4.5 CAMBIO CLIMÁTICO CON FOCO EN EDUCACIÓN AMBIENTAL (ODS 15)

En cuanto al programa, José Salgado, Gerente de Seguridad, Sustentabilidad y Medioambiente, valoró el trabajo colaborativo que se ha implementado e invitó a la comunidad a continuar adelante. “Por nuestra parte seguiremos apoyando este lindo proyecto, el cual es importante no tan solo para la comuna de Melipeuco, sino que para todas las escuelas del país que se van acogiendo a este sistema de certificación”, agregó.

En la misma línea, la directora de la Escuela Volcán Llaima, Monserrat González destacó el trabajo que se hizo durante el año y realizó un llamado a cuidar este tipo de proyectos. Asimismo, la docente recalcó que “cuando existe este trabajo colaborativo de apoyo obviamente que se logran grandes cosas. Lo importante ahora es proyectar a la comunidad a hacer este trabajo mucho más efectivo y que sepan todo el trabajo que se hace al interior de nuestros establecimientos”.

En la jornada también estuvieron presentes distintos grupos artísticos y conjuntos musicales que trabajan junto a nuestra empresa y la Municipalidad en distintos proyectos. Estos fueron la “Fundación Cultural Papageno”, el “Club de Artes Marciales Okinawa” quienes pasaron de tener cinco alumnos a contar con cuarenta integrantes en menos de un año, y el Ballet Folclórico Comunal, que deleitó a los asistentes con distintos bailes de danza nacional.



# 5.4.6 ALIANZAS PÚBLICO – PRIVADAS PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS

## PLAN ME SUMO

El plan Me Sumo es un “modelo de gestión” basado en la alianza Público Privada que opera a través de un convenio entre la Municipalidad de Melipeuco y Latin America Power, cuyo objetivo es la optimización de los recursos públicos y privados con el fin de promover la educación y la gestión ambiental en el territorio, contribuyendo así a la creación de conciencia y al desarrollo de acciones concretas para mitigación y adaptación frente a las consecuencias del cambio climático. Este modelo se desarrolla como socios activos y comprometidos en la construcción de un entorno planetario más sostenible.



### Alianza público-privada oficializa convenio de Educación Ambiental en beneficio de habitantes de Melipeuco

○ Lunes, 11 septiembre, 2023 a las 12:30 Editor



El proyecto “Me Sumo”, que comenzó a operar desde 2021 por la compañía Latin America Power y la Municipalidad de Melipeuco, tiene como base el desarrollo de un modelo de gestión para la Educación y Gestión Ambiental del sector, mediante proyectos como la certificación Ambiental de colegios y el plan comunal de reciclaje.

Con el objetivo de potenciar la educación ambiental en Melipeuco, el alcalde de Melipeuco, Alejandro

NOTICIAS  
25/04/2023

### Innovador programa de compostaje comunal busca beneficiar a 300 hogares de Melipeuco

La iniciativa impulsada por la Municipalidad de la comuna y la empresa de energías renovables Latin America Power (LAP) se llevará a cabo por primera vez en Chile y en un comienzo ayudará a 100 hogares de la zona.



## Realizan encuentro de escuelas en Zona de Riesgo Volcánico


**TERCERA VERSIÓN. Participaron 192 estudiantes.**

**1**92 alumnos de las comunas de Melipeuco, Lonquimay, Curacautín, Lautaro y Cuncoparticiparon del tercer Encuentro de Escuelas Ubicadas en Zona de Riesgo Volcánico, cuyo principal objetivo fue mejorar los protocolos frente a los riesgos inminentes que representa vivir en zonas aledañas a volcanes de

categoría activa.

La edición 2023, desarrollada en Melipeuco, estuvo a cargo del Departamento de Educación de aquella comuna, la Unidad de Medio Ambiente junto a la empresa de energías renovables Latin America Power. Todo esto en el marco del proyecto “Me Sumo”, que desde 2021 tiene como

objetivo crear diferentes iniciativas, tomando como eje central la educación y gestión ambiental en el territorio.

Durante las distintas jornadas del evento, los estudiantes participaron de diversas actividades como charlas sobre riesgos y monitoreo volcánico, visitas a terreno, entre otros. 

## 5.4.6

# ALIANZAS PÚBLICO – PRIVADAS PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS

## MESA DE TRABAJO QUE BUSCA EL DESARROLLO DE FREIRINA

La gerencia HSSE de Latin America Power (LAP) participó en primer encuentro de la Mesa de Convergencia por el Desarrollo Local de Freirina, iniciativa liderada por el municipio, alcalde y Concejo Municipal, patrocinada por Latin America Power (LAP) y articulada por Huella Local.

El objetivo de la instancia es poner al sector privado al servicio de las necesidades de la comunidad, con proyectos de infraestructura pública, desarrollados junto al equipo municipal.

Esta alianza busca incentivar la inversión y cooperación en el territorio, a partir del modelo de innovación social que impulsa Huella Local. Se trata de diferentes iniciativas de infraestructura de alto impacto social, para la comuna.

En la oportunidad, se presentó la cartera de proyectos priorizada por el municipio para el 2023-2025, enfocados éstos en el mejoramiento y construcción de infraestructura de alto impacto social en distintas localidades de la comuna, los cuales apalancarán una inversión total de 5.200 millones de pesos. En lo específico las empresas junto con participar de la mesa de trabajo, aportarán recursos para diseñar las obras, cuya ejecución será financiada por distintos fondos públicos.



## 5.4.6 ALIANZAS PÚBLICO – PRIVADAS PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS

José Salgado, Gerente de Sustentabilidad recalcó que, **“tenemos la convicción de que estos ejes estratégicos serán fundamentales para impulsar de manera integral las distintas actividades que buscan generar un alto impacto social para el desarrollo de Freirina. Nos llena de orgullo ser parte de esta mesa de trabajo, ya que, como actor presente en la zona, siempre hemos tenido la convicción de que las alianzas público-privadas son un gran recurso para lograr el desarrollo de proyectos en beneficio de las comunidades, con la participación de múltiples actores”**.



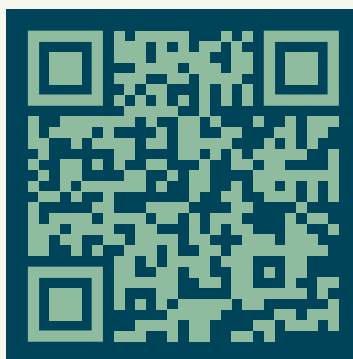
**José Salgado Gómez**  
Gerente de Sustentabilidad

Por otro lado, el alcalde César Orellana afirmó que “no sólo representa un avance importante en términos de desarrollo de infraestructura y equipamiento público, sino que también ofrece una oportunidad única para abordar las demandas históricas de las comunidades más apartadas del territorio”, dijo, agregando además que “a través de esta alianza, vemos una oportunidad real de hacer justicia con las comunidades que han estado históricamente relegadas y marginadas. Nuestra visión es clara: no solo estamos construyendo proyectos físicos, sino también estamos construyendo puentes de confianza y colaboración entre el sector público y privado para el bienestar de nuestra comunidad”.

El subdirector de Huella Local, Álvaro Castro, hizo un llamado a las empresas. “Queremos que el mundo privado se sume a esta alianza de colaboración para que contribuyan al desarrollo local, mediante un aporte para el diseño de los proyectos relevantes para Freirina. Hoy revisamos la cartera de iniciativas priorizadas para comenzar a trabajar en estas próximamente”, dijo.

Este es el primer paso de la alianza privada-pública en Freirina, una vez que las empresas confirmen su incorporación a Mesa de Convergencia por el Desarrollo de Freirina, se comenzará a trabajar los diseños de cada uno de los proyectos priorizados.

PARA MÁS  
INFORMACIÓN  
ESCANEA  
ESTE QR





### 5.4.7

# CELEBRACIONES Y CONMEMORACIONES DE ACTIVIDADES LOCALES

## FIESTAS PATRIAS



# 5.4.7 CELEBRACIONES Y CONMEMORACIONES DE ACTIVIDADES LOCALES

## CAMPAÑA DE NAVIDAD

La campaña navideña 2022 es un apoyo social estratégico que se desarrolló en las comunidades de nuestra área de influencia social, en coordinación con las directivas locales.

CAMPAÑA NAVIDAD



ENTERATE DE  
ESTAS ACTIVIDADES  
Y MÁS EN NUESTROS  
CANALES OFICIALES

VISITA NUESTRO CANAL DE YOUTUBE  
ESCAÑA EL CÓDIGO QR Y SUSCRÍBETE



BOLETINES  
TRIMESTRALES





# ANEXO

# 6.0 ANEXO

En este anexo se presenta el alineamiento entre este reporte con los requerimientos de los de sostenibilidad GRI, donde cada contenido presenta parte de los capítulos que lo abordan (considerando que a modo general, todo el reporte contiene dichos datos), información que sólo se encuentra en este anexo y, también se mencionan los requerimientos para los que no se dispone información. Este detalle tiene como objetivo, proporcionar claridad sobre la cobertura de este reporte en relación con los requerimientos establecidos.

Cabe destacar que en este reporte, no se dispone información sobre los contenidos

- 2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno
- 2-21 Ratio de compensación total anual
- 2-30 Convenios de negociación colectiva
- 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas

La organización y sus prácticas de presentación de informes

## CONTENIDO 2-1. DETALLES ORGANIZACIONALES

El contenido correspondiente a este punto se presenta en el capítulo “Modelo de gobierno corporativo y estructura propietaria”. Además, hay aspectos que se tratan exclusivamente en este anexo.

- La empresa tiene por nombre legal Latin America Power Holding Bv, cuya forma jurídica corresponde a una sociedad anónima con naturaleza de alianza público - privada. Tiene su sede central en Holanda y operaba en Chile y Perú, pero durante el año 2023 se generó la venta de la organización en Perú a Ardian, uno de los fondos de inversión más importantes de Europa

## CONTENIDO 2-2 ENTIDADES INCLUIDAS EN LA PRESENTACIÓN DE INFORMES DE SOSTENIBILIDAD

El contenido correspondiente a este punto se presenta exclusivamente en este anexo.

- Las entidades incluidas en este informe de sostenibilidad corresponden a:
- 76.149.809-6, EMPRESA ELECTRICA CAREN S.A., Melipeuco
- 76.319.883-9, SAN JUAN S.A., PARQUE EÓLICO SAN JUAN SA, Freirina
- 76.919.070-8, NORVIND SA, PARQUE EÓLICO TOTORAL, Canela

Cuya Casa Matriz tiene la razón social completa Latin America Power S.A. con giro Generación de Energía Eléctrica, RUT 76.166.157 – 4 y con dirección, Cerro el Plomo 5680 - Piso 12 - Oficina 1202 Las Condes - Santiago. Estas son las mismas que en los del estado financiero del año 2023, que tienen el mismo periodo objeto del informe y cuyo enfoque para la consolidación de la información se ha mantenido en el tiempo, con una consolidación completa de los estados financieros.

## CONTENIDO 2-3 PERIODO OBJETO DEL INFORME, FRECUENCIA Y PUNTO DE CONTACTO.

El contenido correspondiente a este punto se presenta en el capítulo “Acerca de este Reporte”. Además, hay aspectos que se tratan exclusivamente en este anexo.

- Tanto este reporte como los informes financieros, tienen una frecuencia anual y abarcan un periodo entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023. En lo que respecta al punto de contacto para temáticas mencionadas en este documento, se pueden contactar mediante el correo [sustentabilidad@latampower.com](mailto:sustentabilidad@latampower.com), especificando la fecha de publicación de esta versión del documento que corresponde a

# 6.0 ANEXO

## CONTENIDO 2-4 ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN

El contenido correspondiente a este punto se presenta exclusivamente en este anexo.

· Este informe consistió principalmente en la actualización de parte de la información que se encontraba en el informe anterior, añadiendo además, nuevos datos, como lo es por ejemplo, más datos sobre contratistas y proveedores. Todo esto es con el motivo de presentar información actualizada al año 2023, según los datos disponibles para la creación de este reporte y cuyos cambios se pueden percibir en los capítulos que se generó modificación.

## CONTENIDO 2-5 VERIFICACIÓN EXTERNA

El contenido correspondiente a este punto se presenta exclusivamente en este anexo.

· Este informe no se ha sometido a verificación externa, lo cual, se puede verificar en el título de “Acerca de este Reporte”.

## ACTIVIDADES Y TRABAJADORES

### CONTENIDO 2-6 ACTIVIDADES, CADENA DE VALOR Y OTRAS RELACIONES COMERCIALES

El contenido correspondiente a este punto se presenta en los capítulos “Contratistas y Proveedores”, “Clientes” y “Nuestra Historia y avances en temas ambientales, sociales y de gobernanza”. Además, no se dispone de información sobre el punto C).

· El sector corresponde al de energía renovable, donde la actividad de la empresa es la generación de energía a partir de fuentes renovables (energía hidroeléctrica y eólica) entregando, además, a los clientes la confianza de que la empresa cuenta con certificación I-REC. Toda esta energía se obtiene con el apoyo de los proveedores y contratistas y, luego es vendida a clientes que pueden ser regulados (distribuidoras que compran energía para venderla a usuarios finales, como clientes residenciales y distribución con valor agregado) o libres (que pueden negociar directamente con las generadoras).

Más en detalle sobre los proveedores y contratistas, y a modo de resumen, se tiene un total de 378 proveedores y 5 contratistas, los que abarcan servicios e insumos de distinta índole, como lo es el tipo textil, montajes eléctricos, capacitaciones, mantenimiento, seguridad transporte y aseo, guardia de seguridad, entre otros. Cabe destacar que, se generaron cambios durante el año con la venta de los activos de Perú y con la inclusión de 80 nuevos proveedores.

### CONTENIDO 2-7 EMPLEADOS

El contenido correspondiente a este punto se presenta en el capítulo “Personas”. Además, hay aspectos que se tratan exclusivamente en este anexo y hay otros para los cuales no se dispone información, que corresponde al contenido 2-7, C) I.

· La información presentada en dicho capítulo, muestra la información previo y posterior a la venta de los activos de Perú, que a modo de resumen se puede mencionar que LAP tenía un total de 115 personas distribuidas entre las áreas de operaciones, que con la venta de los activos de Perú, la dotación cambio a un total de 59 personas sólo en Chile. El detalle del número de empleados se encuentra en este reporte, pero destaca que LAP, no cuenta con empleados temporales, por horas no garantizadas, ni a tiempo parcial.

# 6.0 ANEXO

## CONTENIDO 2-8 TRABAJADORES QUE NO SON EMPLEADOS

El contenido correspondiente a este punto se presenta exclusivamente en este anexo.

- Latin America Power no tiene trabajadores que no sean empleados.

## GOBERNANZA

### CONTENIDO 2-9 ESTRUCTURA DE GOBERNANZA Y COMPOSICIÓN

El contenido correspondiente a este punto se presenta en los capítulos “Modelo de Gobierno Corporativo y Estructura propietaria” y “Directorio de administración y principales ejecutivos”. Además, no se dispone de información correspondiente al punto C. I, II, VI y VIII.

·Su estructura de gobernanza se centra en que tiene una estructura propietaria donde se encuentran el gobierno corporativo compuesto por lo que son los accionistas, directorio, fiscalía y comités y, lo que es el directorio de administración y gerencias, donde para este punto se comentará acerca de estos últimos dos, ya que, componen al máximo órgano de gobierno, cuyo directorio de administración se compone por Estaban Moraga (Gerente general o CEO), Víctor López (Gerente de operación y mantenimiento) y Vicente Orueta (Gerente de Finanzas Corporativas).

La composición del resto de los colaboradores que son ejecutivos de las gerencias, se detalla en los capítulos mencionados, donde se presenta la información correspondiente al punto C) III, IV, V y VII.

En lo que respecta a los comités encargados de la toma de decisiones y de la supervisión de los impactos de la organización sobre la economía, medioambiente y las personas, se designó al CEO, durante el año 2023 fue Estaban Moraga.

### CONTENIDO 2-11 PRESIDENTE DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

El contenido correspondiente a este punto se presenta en los capítulos “Directorio de administración y principales ejecutivos” y “Gestión Ética”, además, se tiene un código de ética que se puede obtener en la página web de la empresa.

·El presidente del máximo órgano de gobierno corresponde también a un alto ejecutivo que tiene el cargo de Gerente general, cargo que el año 2023 le corresponde a Estaban Moraga. El gerente general es quien lidera el equipo que está compuesto por otras siete gerencias preocupadas de velar por el propósito de la compañía.

En lo que respecta a los conflictos de interés, estos se mitigan por medio de la gestión ética de la empresa, la cual, se rige por un código de ética que se encuentra a libre disposición del público en su página web.

### CONTENIDO 2-12 FUNCIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO EN LA SUPERVISIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS IMPACTOS

Los contenidos correspondientes a este punto se presentan en los capítulos “Materialidad” y “Directorio de administración y principales ejecutivos”.

·La función del máximo órgano de gobierno corresponde a la ocupación del Directorio de Administración, quienes se aseguran en profundidad del adecuado funcionamiento de la empresa sobre la base de un modelo sostenible. Esto lo hacen de forma periódica según la necesidad de cada proceso y actividad.

Dentro de sus principales acciones, esta sección se encarga de sustentar un marco de transparencia, fomentar una gestión estratégica y operacional de alto estándar, además de mantener un control exhaustivo sobre los riesgos y un compromiso social frente a la comunidad y el mercado. Este órgano delega responsabilidad a otras gerencias, a las cuales supervisa y guía, como es el caso de la responsabilidad directa de los impactos sobre la economía, el medioambiente y las personas, que se delega al Gerente de Sustentabilidad, quién corresponde al año 2023 a José Salgado.

# 6.0 ANEXO

En lo que respecta a la participación de los grupos de interés, como se nombró anteriormente en este anexo, se realiza por medio de la materialidad mediante el equipo de Sustentabilidad quienes revisan, identifican y mapean a sus stakeholders a nivel nacional y local, manteniendo un vínculo permanente con las comunidades, organizaciones sociales y gubernamentales, actualizando información de acuerdo con la realidad de la compañía y el entorno, priorizando a los grupos de interés de acuerdo con la relevancia que tienen en la empresa. Es dependiendo de cada información obtenida y a que sistema de gestión u otro tipo de herramienta se clasifique, es cómo se gestionan dichos datos.

## **CONTENIDO 2-13 DELEGACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DE GESTIÓN DE LOS IMPACTOS**

El contenido correspondiente a este punto se presenta en el capítulo “Directorio de administración y principales ejecutivos”. Además, no se dispone de información referente al punto B).

·El máximo órgano de gobierno supervisa y delega la responsabilidad de gestionar los impactos sobre la economía, el medio ambiente y las personas, designando al encargado de sostenibilidad de la organización, quien corresponde a Estaban Moraga, CEO, quien cuenta además, con su respectivo de trabajo a quien delega temas puntuales.

## **CONTENIDO 2-14 FUNCIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO EN LA PRESENTACIÓN DE INFORMES DE SOSTENIBILIDAD**

El contenido correspondiente a este punto se presenta en los capítulos “Directorio de administración y principales ejecutivos”.

·El máximo órgano de gobierno supervisa y delega la responsabilidad de gestionar la información presentada en los informes de sostenibilidad y los temas materiales de la organización, al Gerente de Sustentabilidad, quién corresponde al año 2023 a José Salgado.

## **CONTENIDO 2-15 CONFLICTOS DE INTERÉS**

El contenido correspondiente a este punto se presenta en los capítulos “Directorio de administración y principales ejecutivos” y “Gestión ética”. Además, no se dispone de información para el punto B).

·El gerente general es quien lidera el equipo que está compuesto por otras siete gerencias preocupadas por velar por el propósito de la compañía. Los conflictos de interés se mitigan por medio de la gestión ética de la empresa, la cual, se apoya por un código de ética, sistema de gestión de quejas y canales de denuncia, modelo de prevención de delitos y, el trabajo del encargado de Prevención que tiene la responsabilidad de asegurar la debida aplicación del código de ética y políticas internas.

## **CONTENIDO 2-16 COMUNICACIÓN DE INQUIETUDES CRÍTICAS**

El contenido correspondiente a este punto se presenta en los capítulos “Directorio de administración y principales ejecutivos” y “Gestión ética”. Además, no se dispone de información para el punto B).

·El gerente general es quien lidera el equipo que está compuesto por otras siete gerencias preocupadas por velar por el propósito de la compañía, eso sumado al sistema de gestión de quejas y canales de denuncia, junto con los canales de relacionamiento de la matriz de materialidad, se puede indicar que si se comunica las inquietudes críticas al máximo órgano de gobierno.



# 6.0 ANEXO

## CONTENIDO 2-17 CONOCIMIENTOS COLECTIVOS DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

El contenido correspondiente a este punto se presenta en los capítulos "Estrategia de sostenibilidad" y "Materialidad".

·Las medidas adoptadas para incrementar los conocimientos, las habilidades y la experiencia colectiva del máximo órgano en materia de sostenibilidad se pueden ver reflejadas en los cuatro ejes principales de trabajo de la organización, los cuales corresponden a:

- Participación política para promover el desarrollo sustentable.
- Responsabilidad ambiental.
- Desarrollo social.
- Desarrollo económico.

Cuya actividad en este punto incluye desde participación en organizaciones gremiales, mesas de trabajo y espacios de impacto público social, alianzas, trabajo continuo por mejorar el uso racional de los recursos, vinculación con las comunidades e implementación de programas, conlleva cierto grado de implicancia y participación que aporta en el crecimiento de máximo órgano de gobierno en materias de desarrollo sostenible. Además, también se encuentra el trabajo que se relaciona con su materialidad relacionado con los stakeholders, lo que incluye determinados canales de relacionamiento y asuntos relevantes, temas que se detallan en el título de "Materialidad".

## CONTENIDO 2-18 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

El contenido correspondiente a este punto se presenta en los capítulos "Encuesta de percepción", "Materialidad" y "Política de compensaciones". Además, no se dispone de información para el punto C).

·Los procesos de evaluación del desempeño, se centran principalmente en la matriz de materialidad, herramienta utilizada en el ámbito de la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa para identificar y priorizar los temas más relevantes o "materiales" para una organización y sus grupos de interés. Estos temas materiales son aquellos que tienen el mayor impacto en la empresa y son de mayor interés para sus stakeholders (partes interesadas). Es una herramienta clave para LAP que buscan alinear sus estrategias y operaciones con las expectativas de sus stakeholders y las mejores prácticas de sostenibilidad. Un ejemplo de ello es la encuesta de percepción, donde sus dimensiones evaluadas son el desarrollo personal, equilibrio laboral y personal, organización y comunicaciones.

Todo esto teniendo en consideración que, el Directorio de Administración es la unidad encargada de asegurar en profundidad el adecuado funcionamiento de la empresa sobre la base de un modelo sostenible. Dentro de sus principales acciones, esta sección se encarga de sustentar un marco de transparencia, fomentar una gestión estratégica y operacional de alto estándar, además de mantener un control exhaustivo sobre los riesgos y un compromiso social frente a la comunidad y el mercado. Además, a esto se le suma el proceso de gestión de desempeño, en el cual se establecen competencias según niveles de cargo y responsabilidades, junto con metas a nivel compañía y metas individuales. Proceso que se evalúa de forma anual en diciembre de cada año.

Cabe destacar que, cada proceso tiene su tipo de evaluación según su respectivo enfoque, lo que se puede revisar con más detalle en los capítulos mencionados.

# 6.0 ANEXO

## CONTENIDO 2-19 POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN

El contenido correspondiente a este punto se presenta en el capítulo “Políticas de compensaciones”. Además, no dispone de información referente a los puntos I al IV del punto A.

·La política de la empresa referente a este tema tiene descriptores de cargo actualizados, que contienen la descripción de cada cargo que exista en la empresa y en base a la cual se realiza la revisión anual de las rentas de todos los colaboradores. Esto es apoyado también por el proceso de gestión del desempeño.

## CONTENIDO 2-20 PROCESO PARA DETERMINAR LA REMUNERACIÓN

El contenido correspondiente a este punto se presenta en el capítulo “Política de Compensaciones”. Además, no se dispone de información referente a los puntos I, II y III del punto A, ni del punto B.

·Se centra en un sistema de equidad interna y la posición competitiva al mercado laboral, donde se hace uso de descriptores de cargos actualizados, que contienen la descripción de cada cargo que existe en la empresa y en base a la cual se realiza la revisión anual de la renta de todos los colaboradores. Además, se suma el proceso de gestión del desempeño, en el cuál, se establecen competencias según niveles de cargo y responsabilidades, junto con metas a nivel de compañía y metas individuales, proceso que también tiene su respectiva revisión anual.

## ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICA

### CONTENIDO 2-22 DECLARACIÓN SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE

El contenido correspondiente a este punto se presenta en los capítulos “Estrategia de sostenibilidad”, “Seguridad y salud ocupacional, medioambiente y comunidades” y “Política integrada de calidad, seguridad y salud ocupacional”

·En este reporte se presentan declaraciones sobre la importancia del desarrollo sostenible para la organización y su estrategia de contribución a este, lo cual, se menciona en los capítulos nombrados en este punto.

## CONTENIDO 2-23 COMPROMISOS Y POLÍTICAS

El contenido correspondiente a este punto se presenta en los capítulos “Política de prevención y sanción de hostigamiento sexual”, “Gestión ética”, “Contratistas y proveedores”, “Gestión y evaluación de contratistas”, “Política integrada de calidad, seguridad y salud ocupacional y medioambiente”, “Comunidad”, “Compromiso con los objetivos de desarrollo sostenible” y “Medioambiente”.

·Los compromisos y políticas de la organización, no son de acceso público, estos se encuentran disponibles sólo en la red interna de los trabajadores de la empresa, debido a que contienen información privada de la organización. De todas formas, se comenta que dentro de las políticas que están dentro de la conducta empresarial responsable de la organización, se encuentran las siguientes:

- Política de prevención y sanción de hostigamiento sexual.
- Código de ética.
- Gestión de evaluación de contratistas y proveedores.
- Política integrada de calidad, seguridad y salud ocupacional y medioambiente.
- Sistema de gestión integrado (ISO 9001, 14001 y 45001) y Sistema de gestión de activos (55001).
- Sistema de gestión social.
- Política de relacionamiento, que son principios de sostenibilidad guiados por el actuar de la organización.
- Compromiso con los objetivos de desarrollo sostenible y trabajo en línea con los OD.
- Plan de compromisos ambientales por cada central y parque que considera monitoreos de fauna silvestre, informe anual de aves, programas de reforestación, calidad de los efluentes y seguimiento de los compromisos. Además, de gestión de las emisiones, control y monitoreo del consumo de agua, resguardo de la biodiversidad en parques y centrales y, mantener un activo compromiso con la reforestación.

# 6.0 ANEXO

Estos en su conjunto, expresan el interés ambiental, económico y social de la organización, no sólo desde la parte interna, si no, también todo lo externo a lo que las actividades de la empresa influyen. Además, estos se basan y cumplen con los instrumentos intergubernamentales correspondientes a los que están integrados en la normativa chilena; con la debida diligencia y el principio precautorio, al cumplir con el levantamiento de información, su posterior acción y/o gestión y, mejora continua, que concretan esto; el respeto a los derechos humanos que están integrados en la normativa chilena y, en temas de trabajo con la comunidad relacionados con esta temática, se tiene que la organización aplica los objetivos de desarrollo sostenible ODS 1: Fin de la pobreza, ODS 2 (Hambre cero), ODS 4 (Educación de calidad), ODS 15 (Vida de ecosistemas terrestres) y ODS 17 (Alianzas público-privadas).

En lo que respecta al nivel al que se aprobó cada uno de los compromisos y políticas dentro de la organización, se tiene a modo de ejemplo, que la organización mantiene su certificación en el sistema de gestión integrado, lo que acredita que la organización cuenta con todos los procedimientos necesarios para garantizar la calidad de los servicios, cumplir con los compromisos que hemos asumido con la sociedad y el medioambiente, resguardar la salud y seguridad de los colaboradores. Además, se certificó con el Sistema de Gestión de Activos (55001).

En LAP se establecen mecanismos de comunicación, que permiten informar a distintos públicos de interés sobre la operatividad de la compañía, actividades comunitarias, lanzamientos de fondos, ceremonias y otros ámbitos de interés. Los canales de difusión son principalmente las conversaciones y reuniones que sostenemos en las visitas a las comunidades, el sitio web de la compañía, el canal de YouTube y boletines, entre otros.

## CONTENIDO 2-24 INCORPORACIÓN DE LOS COMPROMISOS Y POLÍTICAS

El contenido correspondiente a este punto se presenta en los capítulos “Directorio de administración y principales ejecutivos”, “Materialidad”, “Gestión ética”, “Gestión y evaluación de contratistas” y “Política integrada de calidad, seguridad y salud ocupacional y medioambiente”, “Capacitación”,

En términos generales, la incorporación de los compromisos y políticas para una conducta empresarial responsable a través de los diferentes sistemas, políticas, códigos y canales de relacionamiento que tiene la empresa, se puede ver con más detalle en los capítulos mencionados, pero en síntesis, se integran por medio de los diferentes sistemas que tiene la empresa, como lo es el Sistema de Gestión Integrado, el Sistema de Gestión de activos, matriz de materialidad, Sistema de Gestión Social, entre otros. Las responsabilidades para el cumplimiento de dicha integración se genera desde el cargo más alto que corresponde al gerente general de la empresa (Esteban Moraga 2023), ya que éste lidera el equipo que está compuesto por otras siete gerencias, a lo cual, se delega la responsabilidad relacionada con la toma de decisiones y de la supervisión de la gestión de los impactos de la organización sobre la economía, el medio ambiente y las personas, a el gerente de sustentabilidad (José Salgado 2023).

En lo que respecta a la formación sobre la aplicación de los compromisos, en la matriz de materialidad uno de los asuntos relevantes corresponde que para los colaboradores se tienen las capacitaciones y formaciones, donde se incluyen todos los asuntos relacionados con las necesidad que deben cubrir y/o fortalecer en los diferentes equipos de trabajo, lo que se detalla en los capítulos mencionados.

# 6.0 ANEXO

## CONTENIDO 2-25 PROCESO PARA REMEDIAR LOS IMPACTOS NEGATIVOS

El contenido correspondiente a este punto se presenta en los capítulos “Materialidad”, “Gestión ética”, “Medioambiente”, “Sistema de Gestión Social”, “Seguridad y salud ocupacional, medioambiente y comunidades”, entre otros capítulos de este informe.

·La empresa cuenta con políticas y compromisos, que dentro de su actuar se considera la remediación de impactos negativos, lo que se detalla en este reporte de sostenibilidad. De todas formas, un ejemplo de ello es la forma que tienen de operar los Sistemas de gestión que buscan la mejora continua en su respectivo foco; el Sistema de Gestión Social (SGS), el cual, tiene por objetivo mantener una conducta de respeto a las culturas, valores y tradiciones de las comunidades con las que se relaciona, a través de una gestión que se sostenga en el tiempo y fomenta proyectos de desarrollo económico, social para impactar positivamente en las localidades; el plan de compromisos ambientales por cada central y parque, donde se consideran temas como lo son monitoreos continuos sobre la fauna silvestre, el desarrollo de informe anual de aves, calidad de efluentes, entre otros.

En lo que respecta al enfoque para identificar y abordar las reclamaciones, la organización no tiene un mecanismo formal que se enfoque netamente en las quejas y reclamaciones, si no, un Sistema de Gestión de quejas y canales de denuncia, que se enfoca para todas aquellas violaciones al Código de ética, en los que pueden participar los grupos de interés asociados, a lo que también se le suma los canales de relacionamiento, los que están enfocados según asuntos relevantes dependiendo del grupo de interés, los cuales, previamente son categorizados por su nivel de relevancia en la empresa.

A modo general, para los procesos de remediación de impactos negativos, resultados de la participación de los grupos de interés e identificar y abordar reclamaciones, dependiendo de la herramienta a usar, es el proceso de seguimiento correspondiente, lo que se detalla en este reporte y cuyas eficacias, se pueden ver en todos los procesos de mejora que ha habido en la organización y se detallan en el texto, como es el trabajo con las comunidades y los avances en el Plan de Compromisos Ambientales, entre otros.

## CONTENIDO 2-26 MECANISMOS PARA SOLICITAR ASESORAMIENTO Y PLANTEAR INQUIETUDES

El contenido correspondiente a este punto se presenta en los capítulos “Gestión Ética” y “Materialidad”.

·Los mecanismos se centran en que los individuos pueden tener acceso al código de ética y políticas internas por medio de la página web, además, de que se pueden comunicar con el encargado directo, que corresponde al encargado de prevención. A esto se le agrega también, que existe la matriz de materialidad (con sus canales de relacionamiento), y los canales de denuncia para todas las violaciones al código de ética.

## CONTENIDO 2-28 AFILIACIÓN A ASOCIACIONES

El contenido correspondiente a este punto se presenta en el capítulo “Alianzas y participación con otras organizaciones”.

·Las asociaciones corresponden a Generadoras de Chile y World Energy Council.

# 6.0 ANEXO

## PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

### CONTENIDO 2-29 ENFOQUE PARA LA PARTICIPACIÓN

El contenido correspondiente a este punto se presenta en el capítulo “Materialidad”. Además, no se dispone de información sobre el punto A).

En la sección de materialidad se detalla que se revisa, identifica y mapea a sus stakeholders a nivel nacional y local, los cuales se priorizan de acuerdo con su relevancia en la empresa. El propósito de la participación de los grupos de interés varía según el grupo (colaboradores, accionistas, proveedores y contratistas, clientes, gremios, autoridades y medios de comunicación), y según la parte interesada, es el canal de relacionamiento y los asuntos relevantes para tratar, lo que se especifica en el capítulo mencionado en este punto.

En lo que respecta a la forma en que la organización busca asegurar que sea provechosa la participación, esta se genera por medio de los canales de relacionamiento y asuntos relevantes descritos en el capítulo mencionado en este punto, para cada grupo de interés.





REPORTE  
DE SOSTENIBILIDAD  
23