



REPORTE *DE* SOSTENIBILIDAD

2022

LATIN AMERICA POWER





REPORTE DE
SOSTENIBILIDAD
2022
LATIN AMERICA POWER

INDICE



	Mensaje del Gerente General	5
	Acerca de este Reporte	8
	Capítulo 1	
	La Compañía	9
	1.1 Hitos de la Compañía	11
	1.2 Propósito y Valores, Filosofía Corporativa	15
	1.3 Resultados del Ejercicio	18
	1.3 Resultados Operacionales	20
	Capítulo 2	
	Estrategia de Sostenibilidad	23
	2.1 Contexto	25
	2.2 Ejes de Sostenibilidad	29
	2.3 Materialidad	30
	2.4 Tabla Matriz de Materialidad	32
	2.5 Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y Trabajo en Línea con los ODS	32
	Capítulo 3	
	Gobierno Corporativo	35
	3.1 Modelo de Gobierno Corporativo	37
	3.2 Estructura Propietaria LAP	38
	3.3 Directorio de Administración & Gerencias	39
	3.4 Comentarios del Equipo	42
	3.5 Gestión de ética	44
	3.6 Alianzas y Participación con otras Organizaciones	45

INDICE

	Capítulo 4	
	Colaboradores	47
	4.1 Nuestro equipo, cifras de dotación LAP 2022	51
	4.2 Cultura de LAP, Clima laboral y Capacitación	53
	4.2.1 Encuesta de percepción 2022	54
	4.2.2 Capacitación	56
	4.3 Política de Compensaciones	57
	4.4 Política de prevención y sanción del hostigamiento sexual	58
	Capítulo 5	
	Clientes y Proveedores	59
	5.1 Clientes	62
	5.2 Contratistas y Proveedores	63
	5.3 Gestión y evaluación de Contratistas y Proveedores	64
	5.3.1 Contratistas y Proveedores	65
	Capítulo 6	
	Seguridad y Salud Ocupacional, Medioambiente y Comunidades	67
	6.1 Política Integrada de Calidad, Seguridad & Salud Ocupacional y Medioambiente	70
	6.1.1 Recertificación Sistema de Gestión Integrado	71
	6.2 Seguridad y Salud Ocupacional	72
	6.3 Medioambiente	73
	6.3.1 Compromiso para combatir el cambio climático	74
	6.3.2 Gestión de emisiones	75
	6.3.2.1 Resultados de la gestión de emisiones	76
	6.3.3 Consumo del agua	79
	6.3.4 Resguardo de la Biodiversidad	79
	6.3.5 Compromiso con la Reforestación	80
	6.3.6 Hitos 2022	80
	6.4 Comunidad	81
	6.4.1 Política de Relacionamiento	82
	6.4.2 Sistema de Gestión Social (SGS)	83
	6.4.3 Vinculación con el Medio	84
	6.4.3.1 Fondos de Inversión con foco en las comunidades (ODS 1)	85
	6.4.4 Educación para el Desarrollo Sostenible (ODS 4)	87
	6.4.5 Gestión al Desarrollo Local	88
	6.4.6 Cambio Climático con foco en Educación Ambiental	90
	6.4.7 Celebraciones y conmemoraciones de actividades locales	91
	6.4.8 Comunicación	92



Esteban Moraga _ Gerente General

Mensaje del Gerente General

¿Qué es la sostenibilidad para LAP?

Somos parte de una industria que desempeña un papel fundamental en el proceso de descarbonización de la matriz energética. Es así como en Latin America Power cumplimos un papel fundamental en este camino y en la lucha contra los devastadores efectos del cambio climático, por lo que la sustentabilidad es un pilar fundamental no solo para nosotros, sino que para cualquier empresa en el rubro.

En nuestro caso, desde un inicio nuestros accionistas definieron que somos una empresa que invierte sólo en energías renovables no convencionales, por lo que no sólo trabajamos activamente para cumplir con el mandato del Gobierno respecto al acelerado plan de descarbonización, sino que adicionalmente se trata de un aspecto que va en el ADN de LAP.

Adicionalmente, asumimos el compromiso de invertir en proyectos de larguísimo plazo, por lo que se necesita generar un negocio que sea sostenible en el tiempo y no sólo cumpla con los requerimientos básicos del mercado actual, sino que también tenga una visión de cuáles serán los requerimientos del mercado en el mediano y largo plazo, siendo consistente con esa estructura.

¿Qué rol cumple Latin America Power en esta materia respecto a su entorno?

Nuestro foco en la sustentabilidad va más allá que sólo invertir en proyectos de energía limpia, sino que nos involucramos directamente con nuestros vecinos. En esa línea, a través de distintos programas 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.

Con estas acciones, buscamos transformar el paradigma que rodea la conciencia ambiental y el cuidado de nuestro entorno, ya que es fundamental comprender que la sustentabilidad en el largo plazo no puede alcanzarse plenamente sin una base sólida de educación ambiental, para efectivamente lograr los cambios culturales que se necesitan para cuidar el planeta y combatir los efectos del cambio climático.

¿Y respecto a sus clientes?

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 obligación 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. Por otra parte, el hecho de ser 100% renovables, también nos lleva a tener que tomar decisiones difíciles, especialmente considerando que los ciclos económicos cambian. Por ejemplo, el escenario ha cambiado mucho en los últimos dos años por una serie de factores, donde nosotros podríamos haber comprado energía proveniente de combustibles fósiles a un menor precio para mejorar nuestros resultados financieros, pero nosotros no estamos dispuestos a hacerlo, precisamente porque nuestro ADN está en la energía renovable y debido a que nuestros clientes tampoco están dispuestos a aceptarlo, ya que se trata de un compromiso que asumimos desde nuestros inicios.

¿Qué avances se lograron en materia de sostenibilidad durante 2022?

Durante 2022 sacamos adelante grandes iniciativas en términos de sustentabilidad, educación ambiental y cuidado del medioambiente, las que comunicamos activamente a nuestros públicos de interés a través de diversas plataformas. Por otra parte, logramos la disminución de un 50,2% de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero en todos nuestros proyectos tanto en Chile como en Perú respecto al año anterior, lo cual es un claro reflejo de nuestro compromiso, lo que, al mismo tiempo, nos motiva para seguir mejorando cada año.

Es en esa línea que trabajamos no sólo en generar energía renovable, sino que adicionalmente buscamos aportar en aquellos ámbitos en los cuales podemos incluso mejorar nuestra capacidad de hacer un bien social, en materias como la medición y reducción de la huella de carbono, acciones con la comunidad y el cuidado del medio ambiente en general.

¿Cómo se involucra la gerencia general en estos desafíos?

La gerencia general de LAP tiene como objetivo determinar y acordar con los accionistas los planes de inversión y, al mismo tiempo, gestionarlos, asegurando la adecuada y correcta ejecución de todos estos procesos.

Sin una adecuada y correcta ejecución, hay objetivos de largo plazo ligados con el mandato y el ADN de la compañía que se podrían perder o desarticular por focalizarse sólo en cumplir con objetivos de corto plazo. Por ejemplo, frente a la compleja situación financiera de la industria, podríamos haber decidido comprar energía proveniente de combustibles fósiles a un precio más bajo y así mejorar nuestros resultados, pero es algo que no estamos dispuestos a hacer, porque va en contra de nuestro mandato. Es justamente en esos casos donde la gerencia general tiene que asegurar ser una guía respecto de los principios y valores que rigen la estrategia de la compañía.

¿Cuál es el objetivo de LAP en materia de sostenibilidad considerando el contexto de la industria?

El mercado eléctrico chileno está pasando por una crisis sin precedentes. No sólo es una crisis técnica, sino que también una crisis financiera. Esto es algo que hemos visto cómo no solamente nos ha afectado a nosotros, sino que a distintas empresas del sector.

Al respecto, hay que considerar que este escenario tiene que ver con múltiples condiciones, especialmente por los altos precios de los combustibles fósiles, una sequía extrema que lleva más de 13 años, la falta de una estructura de transmisión de energía adecuada, que no ha podido crecer a la misma velocidad que han crecido los proyectos de energías renovables, con una congestión que está generando que los resultados de las compañías se vean extremadamente deteriorados.

A pesar de lo anterior, nuestro objetivo de cara al futuro es asegurar la sostenibilidad de Latin America Power en el mediano y largo plazo, para lo cual estamos enfocados en buscar metodologías que nos permitan gestionar los nuevos riesgos que están imperantes en el mercado, para así seguir cumpliendo con nuestras metas y mantener nuestro sello LAP, con foco en las energías renovables, y continuar invirtiendo en la descarbonización del sistema eléctrico chileno.

Al mismo tiempo, debemos mantener el foco en otro de nuestros pilares fundamentales, que es la relación con las comunidades donde estamos presentes, compromiso que seguiremos reforzando para así continuar avanzando junto a ellas.



José Salgado _ Gerente de Sustentabilidad

Acerca de este reporte

En este tercer 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 tanto en Chile como en Perú.

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 2022. La información financiera considera los resultados de LAP Chile y Perú.

Este informe no fue sometido a verificación externa.

La Compañía



1

Somos una empresa de **energías renovables** que, mediante procesos sustentables, seguros y de excelencia, **busca maximizar el valor de sus clientes, personas, comunidades y accionistas**. Desde 2011 a la fecha, nos hemos caracterizado por desarrollar proyectos de distintas fuentes de energía, **como la hidroeléctrica, eólica y solar, manteniendo una estrecha relación con las comunidades y protegiendo el medio ambiente**.

Nuestra historia se ha desarrollado de la mano de un grupo de accionistas visionarios, inversionistas que ven al cambio climático como una realidad, donde la disminución de las emisiones es necesaria para poder tener un mundo sustentable y que, por lo tanto, las inversiones tienen que ir en ese camino: **“participar del mercado de las energías renovables y aportar a la mejora continua de la matriz energética de Chile y Perú”**.

Latin America Power se ha posicionado por más de una década en el sector impulsando iniciativas que permitan fortalecer las comunidades, mejorar vidas y generar las transformaciones necesarias para que la sostenibilidad y el cuidado por el medio ambiente sean protagonistas de las líneas de acción de nuestra compañía.

Hoy con más de diez proyectos en operación, en materia energética, se generaron durante el año 2022

640 Gwh en Chile

321 Gwh en Perú



1.1 Hitos *de la* Compañía



1.1 Hitos de la Compañía

<p>2009</p>	<p>Hidroeléctrica Santa Cruz inicia la operación comercial de sus centrales Santa Cruz 1 y Santa Cruz 2.</p>
<p>2010</p>	<p>Hidroeléctrica Santa Cruz firma el Contrato de Suministro RER1 con el Estado Peruano, por la energía generada por las centrales Santa Cruz 1 y Santa Cruz 2, así como los contratos de suministro de energía de las centrales Huasahuasi 1 y Huasahuasi 2, como resultado de la primera Subasta de Energía Recursos Energéticos Renovables (RER) 2.</p>
<p>2011</p>	<p>LAP Chile compra los derechos de agua de Carilafquén Malalcahuello en la Región de La Araucanía.</p> <p>LAP Perú se constituye y hace sus primeras inversiones a través de un socio local, adquiriendo la participación mayoritaria de los proyectos Santa Cruz 1, Santa Cruz 2 Huasahuasi 1. Huasahuasi 2, Runatullo 2 y Runatullo 3, así como los proyectos eólicos Cherrepe, Ocucaje y Paiján. Se firma el Contrato de Suministro RER con el Estado Peruano por la energía generada por Runatullo 3, como resultado de la segunda Subasta de Energía RER.</p>
<p>2012</p>	<p>Se inicia la operación comercial de Huasahuasi 1 y Huasahuasi 2.</p>
<p>2013</p>	<p>LAP Chile suma a su portafolio en operación el Parque Eólico Totoral de Chile.</p>

1.1 Hitos de la Compañía

2014

Se firma el Contrato de Suministro RER con el Estado Peruano por la energía generada por Runatullo 2, como resultado de la tercera Subasta de Energía RER. Se inicia la operación comercial de Runatullo 2 y Runatullo 3.

2015

LAP Chile comienza la construcción del Parque Eólico San Juan, ubicado en la costa sur de la Región de Atacama.

2016

LAP Chile comienza la operación de las centrales hidroeléctricas Carilafquén– Malalcahuello, en la Región de La Araucanía.

2017

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

2019

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 Paján, Cherrepe y Ocucaje.

1.1 Hitos de la Compañía

2020

Dado el contexto global de pandemia se conformó el comité de crisis COVID-19 con representantes de Chile y Perú, asimismo, a raíz del proyecto de cambio de tuberías CH Carilafquén Malalcahuello, en Melipeuco se conformó el Comité de Salud COVID-19 donde participaron colaboradores, dirigentes vecinales y empresas contratistas. 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.

2021

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.

2022

¡LAP obtiene sello 40 horas de trabajo! Certificación otorgada por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social del Gobierno de Chile, que reconoce a la compañía por impulsar una política voluntaria de reducción de la jornada laboral. Esta política también se extendió a los colaboradores de Latin America Power en Perú.

Dirección General de Aguas (DGA) aprueba la recepción final de las obras hidráulicas de la Central Hidroeléctrica Carilafquén - Malalcahuello.

Latin America Power, representantes de comunidades y autoridades reinaugaron Central Hidroeléctrica Carilafquén – Malalcahuello. Junto con realizar esta reinauguración, la empresa presentó la renovación de un convenio social para trabajar junto a la comunidad indígena Esteban Traipe.

1.2

Propósito y Valores, Filosofía *Corporativa*



1.2 Propósito y Valores, Filosofía Corporativa

En palabras de nuestro Gerente General

“Hoy existe una conciencia social, donde todos tienen que ser partícipes de esta evolución, disminuir el consumo de combustibles fósiles y, **por lo tanto, para la mayoría de nuestros clientes es una obligación que nosotros seamos generadores 100% renovables**”.



Esteban Moraga _ Gerente General

Nuestra empresa busca la excelencia operacional con un capital humano de alto nivel, **y para ello los valores que nos inspiran son:**

Compromiso



Buscamos que nuestros colaboradores aporten en los desafíos de sus áreas y que colaboren con la compañía en los retos que se presentan.

Austeridad



Nuestra empresa valora la sencillez, la franqueza y la templanza. Nos motiva ser nosotros mismos en todo momento y ante todos.

Transparencia



Compartimos información de forma clara, simple y directa. Sabemos que este valor contribuye a crear una relación de confianza en nuestros equipos y, sin duda, aumenta la rentabilidad del negocio a través de clientes más leales y comprometidos

Disciplina

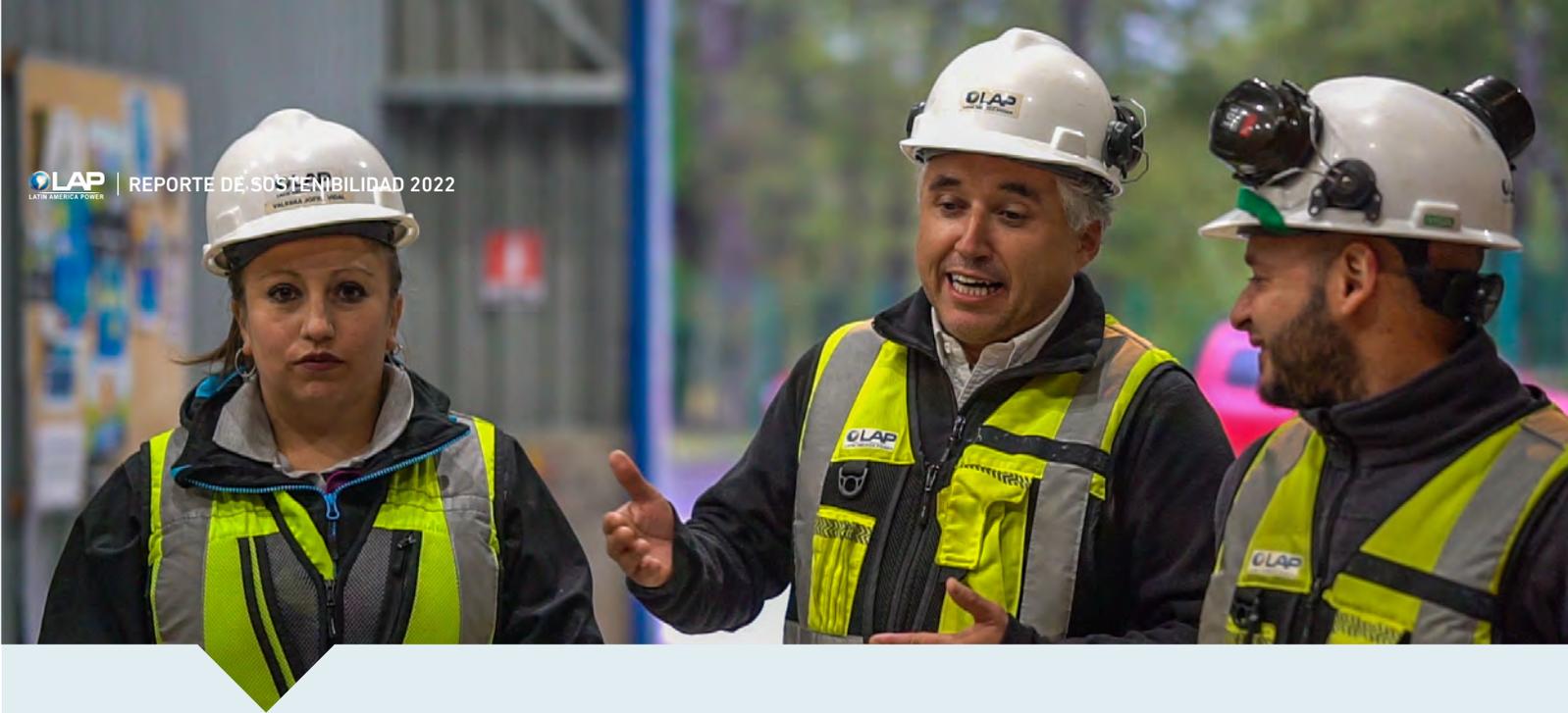


Nos organizamos en base a un conjunto de reglas y normas cuyo cumplimiento de manera constante nos conducen hacia los resultados que esperamos.

Responsabilidad



Es parte de nuestra cultura, El trabajo responsable y el cumplimiento de tareas. Esta cualidad nos permite hacer frente a las metas que nos proponemos.



1.2 Propósito y Valores, Filosofía Corporativa

Nuestra Filosofía *Corporativa*



Excelencia Operacional

Buscamos **la excelencia** en todos nuestros procesos.



Personas y Cultura

El trabajo de cada persona en LAP es importante, por eso **valoramos el trabajo en equipo** y reconocemos el buen desempeño.



Seguridad y Sustentabilidad

Nada es más importante que la **seguridad de nuestros colaboradores** y el **medioambiente**.



Rentabilidad Riesgo

Nos preocupamos por **gestionar los riesgos** para maximizar el valor del negocio.

1.3 Resultados del Ejercicio

Resultados *del* Ejercicio

¿Cuál es tu evaluación de los resultados obtenidos por LAP en el 2022 en el marco de la crisis que atraviesa la industria?

Si bien en términos medioambientales hubo mejor hidrología y más energía renovable en el sistema, el principal problema que nos afectó fue el alza en los precios de combustibles producto de la guerra entre Ucrania y Rusia, generando además que los costos marginales del sistema también subieran considerablemente, acoplado a los malos resultados de generación del 2021.

En el caso de Perú, es importante considerar que en el año 2022 el periodo hidrológico se atrasó y comenzó en diciembre, lo que implicó que nosotros vendiéramos una menor cantidad de energía los meses finales del 2021. Al mismo tiempo permitió que los periodos de lluvia desplazados a enero, febrero y marzo fueran de muy buena generación en abril, permitiendo comenzar con buenos resultados para el periodo siguiente.



Vicente Orueta _ Gerente de Finanzas Corporativas

Ingeniero Comercial de la Pontificia Universidad Católica de Chile, con experiencia en Finanzas Corporativas. 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.

¿Cuáles son las proyecciones para 2023?

Para el 2023, considerando que los precios de los combustibles están normalizándose, sumado a las perspectivas de una hidrología que hasta el momento ha sido razonable, junto con muchos nuevos proyectos de energía renovable que están entrando al sistema, el escenario se ve más favorable.

Estos tres factores, han logrado que los costos de la energía se acoplen, es decir, que sean iguales en los diferentes puntos de tensión. En consecuencia, a pesar de que nosotros tengamos una baja generación, podemos salir al mercado a comprar energía a precios razonables, y por ende mejorar nuestros resultados.

¿Qué desafíos y dificultades se ven a la vista?

Más que un desafío para LAP, hay un desafío a nivel general para el mercado. En esa línea, si tuviésemos un mercado estable, a pesar de estar generando poca energía, tendríamos buenos resultados. Sin embargo, el escenario actual de la industria ha provocado que los resultados se vean mermados por el entorno del sector. Por ejemplo, actualmente existen fallas en la transmisión, un déficit de acumulación de energía y un cuello de botella importantísimo en las líneas de transmisión para que la energía pueda fluir libremente por todo el país.

Si bien como Latin America Power estamos preparados para enfrentar estas dificultades, sin duda se trata de un desafío tanto para la compañía como para la industria en general.

1.3 Resultados del Ejercicio

La capacidad energética que se puede lograr en Chile y Perú.

En el año 2022, las operaciones en materia energética lograron una capacidad de **640 Gwh en Chile y 321 Gwh en Perú**

Ingreso anual de la empresa. En el año 2022 fue **US\$ 115.33m**

Ebitda.
En el año 2022 fue de **US\$ 27.39m**

Costos asociados a sus operaciones. En el año 2022 fue de **US\$ 133.96m**

Resultados por País.

Ingreso anual de la empresa (En miles de dólares)

Chile: 94.825
Perú: 20.500

Costos asociados a sus operaciones (En miles de dólares)

Chile: (121.168)
Perú: (12.792)

Ebitda (En miles de dólares):

Chile: 11.933
Perú: 15.458

1.4 Resultados Operacionales

Resultados Operacionales



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.

¿Cuál es la estrategia de LAP en materia de mantenimiento?

En general la filosofía de mantenimiento siempre se enfoca en realizar más chequeos preventivos y predictivos, lo que te debería llevar naturalmente a evitar mantenimientos correctivos. Esto es igual a la salud de una persona, uno se enfoca en prevenir porque es mucho más caro curar.

Para ello, la estrategia que hay detrás es realizar un mantenimiento preventivo contundente, muy acucioso y sistemático, para así poder evitar cualquier tipo de eventos no deseados.

Nosotros medimos el mantenimiento mediante un indicador que es la relación entre las horas de mantenimiento preventivo, versus labores de mantenimiento correctivo. Una de las ventajas de esto, es que no necesitas tanto personal, pero si se necesita personal más especializado para que realice inspecciones y labores de testeado menos invasivo, por lo tanto, nos permite tener una dotación de personal bastante especializado del que uno necesitaría si es que enfrentara de otra manera el tema.

¿Cómo se vincula este proceso con la gestión de activos y las políticas que tiene la compañía?

Uno de nuestros pilares es la excelencia operacional, por lo que al enfrentar el mantenimiento con esta estrategia, estamos orientados y perfilados hacia realizar todos nuestros procesos de la mejor manera. En línea con ese objetivo, una de las mejores formas posibles es justamente tratar de mantener nuestros activos el mayor tiempo posible y disponible.

¿Cuál es el hito que más destacarías del área durante 2022?

El hito más destacado fue la reinauguración de nuestra Central Hidroeléctrica Carilafquén Malalcahuello, luego de obtener el permiso definitivo por parte de la Dirección General de Aguas para operar de manera totalmente autónoma, tras un periodo con el que teníamos un permiso provisional en el que teníamos que estar haciendo ciertas pruebas para demostrarle la autoridad que estábamos en regla.

Por otra parte, para cualquiera de los hitos que logramos en 2022, es muy importante destacar a nuestro equipo de trabajo. En LAP contamos con equipos humanos de primera, a veces físicamente alejados de la casa matriz, pero sumamente integrados en cuanto a los objetivos, políticas y pilares que sostienen a la compañía. Cada vez que visito los parques y centrales siento el compromiso y la dedicación de las personas, alineados siempre con los pilares que nos mueven día a día.

1.4 Resultados Operacionales

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	448.850	56	2015	200.000
Parque Eólico Totoral	Canela, Región de Coquimbo	79.200	23	2010	50.000
Hidroeléctrica Carilafquén/Malalcahuello	Melipeuco, Región de la Araucanía	111.700	4	2016	43.000



Freirina
Región de Atacama



Canela
Región de Coquimbo



Melipeuco
Región de Araucanía

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	Provincia de Huaylas, Departamento de Áncash	61.352	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	84.622	2	2012	80.000
Hidroeléctrica Runatullo 2 y 3	Departamento de Junín a 3147 metros sobre el nivel del mar	174.827	2	2014	190.000



Provincia de Huaylas
Departamento de Áncash



Provincia de Tarma
Departamento de Junín

10 Proyectos en operación tanto en Chile como en Perú

333,2 MW de activos en operación

115 Kilómetros de líneas de transmisión operativas



Estrategia *de* Sostenibilidad

A large-scale photograph of a wind farm at sunset. The sky is a deep, warm purple and orange, transitioning to a dark blue at the top. The silhouettes of numerous wind turbines are visible against the horizon, with some catching the low light of the setting sun. The foreground is dark, suggesting a field or a low-lying landscape.

2



2.1 Contexto

Contexto

Nuestro quehacer se sustenta sobre la base de las metas y estrategias públicas establecidas tanto en Chile como en Perú.

Ambos países han fijado criterios y políticas como parte de su gestión pública.



Perú

Perú busca garantizar el aprovechamiento de recursos energéticos renovables no convencionales en la matriz de generación eléctrica, **aumentando progresivamente los requerimientos nuevos con energías renovables no convencionales de acuerdo con la oferta y demanda del mercado eléctrico.**

Los principales objetivos definidos en la Política al 2040 son lograr el **Acceso Universal al suministro energético, la integración con los mercados energéticos de la región y la autosuficiencia en la producción de energéticos.** Contar con un abastecimiento energético competitivo, con eficiencia en la producción y utilización de la energía. Diversificar la matriz energética desarrollando los recursos energéticos de forma racional, con mínimo impacto ambiental y bajas emisiones de carbono en un marco de Desarrollo Sostenible¹.

Principales Ejes de la Política Energética Nacional de Perú 2010 - 2040

- Matriz energética diversificada.
- Abastecimiento energético.
- Acceso universal.
- Mayor eficiencia.
- Autosuficiencia.
- Mínimo impacto ambiental.
- Desarrollar la industria del gas natural.
- Fortalecer la institucionalidad.
- Integrarse con los mercados energéticos.

¹ Diálogo Político sobre Eficiencia Energética en América Latina y el Caribe: Mercados de Eficiencia Energética, Presentación Edwin Quintanilla Viceministro de Energía.

2.1 Contexto

Chile

A Octubre de 2022, en los 12 meses acumulados, **la generación eólica y solar aumentó en un 27,5% y la generación a carbón solo alcanzó el 26,5%**. Este nuevo escenario abre una puerta hacia una aceleración de la transición energética justa y cumplir así con el cronograma de cierre de termoeléctricas a carbón de aquí al año 2030. Destaca el rol de las organizaciones de la sociedad civil que han realizado diversas campañas para lograr un cronograma de descarbonización más ambicioso en Chile, **pidiendo el cierre de todas las centrales de carbón entre 2025 y 2030, y su sustitución por capacidad renovable**. El éxito obtenido hasta ahora con el rápido despliegue de energía eólica y solar significa que Chile está bien posicionado para hacerlo. **El objetivo actual de Chile es conseguir un 80% de electricidad renovable para 2030 y una red eléctrica 100% sin emisiones para 2050**.

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

Primero, adoptar un compromiso decidido 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.

Segundo, ratificar la necesidad de incorporar crecientemente las energías renovables no convencionales en la matriz eléctrica chilena.

Tercero, 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.

Cuarto, fortalecer el diseño, la solidez e impulsar el desarrollo de nuestro sistema de transmisión.

Quinto, abordar los diversos desafíos que presentan el mercado y la distribución eléctrica.

Sexto, promover un avance sostenido en el desarrollo de las interconexiones internacionales.



² País Circular, noticia 25/10/2022.

2.1 Contexto

Chile

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.

Sobre estas bases, deben desarrollarse las diversas medidas y planes de acción planteados hasta el año 2050. Las Principales Metas Política Energética Nacional³.

- 100% energías cero emisiones al 2050 en generación eléctrica y 80% energías renovables al 2030.
- 60% menos emisiones anuales de GEI en sector energético al 2050, respecto a 2018, lo que permitirá alcanzar la carbono neutralidad antes del 2050.
- 70% de reducción de contaminación por material particulado 2,5 por calefacción al 2050, respecto al año 2018.
- Precio al carbono de al menos 35 USD por tonelada de CO2 equivalente al año 2030.
- 100% de leña seca en todos los centros urbanos al 2030.
- 100% de las edificaciones nuevas, residenciales y no residenciales, son "consumo energía neta cero".
- 100% de las ventas de vehículos livianos y medianos nuevos, y las nuevas incorporaciones de transporte público urbano, son cero emisiones al año 2035.
- 100% acceso a electricidad para todos los hogares al 2030 y al 2040 energía limpia de bajas emisiones para satisfacer necesidades de calefacción, agua caliente sanitaria y cocción de alimentos.
- 6.000 MW en sistemas de almacenamiento de energía en el Sistema Eléctrico Nacional al 2050 (2.000 MW al 2030), tales como baterías, bombeo hidráulico, aire comprimido, aire líquido, entre otras tecnologías.
- Al 2040, Chile cuenta con los más altos estándares del mundo en confiabilidad y resiliencia del sistema energético.



³ Actualización 2021 de la Política Energética Nacional.

2.1 Contexto

Chile

- 1 hora máximo de indisponibilidad de suministro eléctrico promedio en el país al 2050, con menor nivel de dispersión a nivel comunal en relación con el 2021.
- Capacitación de 18.000 y certificación de al menos 9.000 personas al 2030
- 500 MW de participación de organizaciones indígenas o locales rurales en la matriz de generación eléctrica al 2050 (100 MW al 2030).
- Paridad de género en cargos directivos y en remuneraciones de organismos públicos y privados del sector energía al 2040.
- 25% de mejora de la intensidad energética de grandes consumidores de energía al 2050, respecto al año 2021.
- Todos los nuevos proyectos energéticos incorporan medidas de resguardo de los ecosistemas al 2030, tales como el enfoque de pérdida neta cero de biodiversidad.
- El total de las controversias asociadas a proyectos de energía al 2050 son abordadas por medio del diálogo y/o mecanismo de resolución de controversias.
- 100% de las políticas e instrumentos del sector energético se diseñan, implementan, monitorean o evalúan considerando procesos participativos adecuados para el instrumento en cuestión, incidentes e inclusivos, al 2050.
- Consejo permanente de la Política Energética de Chile, creado y formalizado en 2022.

Metas destacadas

**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
USD**

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.

2.2 Ejes de Sostenibilidad

Ejes *de* Sostenibilidad

En la lógica de continuar el trabajo iniciado por la compañía, desarrollado en concordancia con el contexto en que se encuentran los países donde desarrollamos nuestras actividades, se definen los temas materiales, considerando las exceptivas de los stakeholders y los aspectos estratégicos de la compañía.

La estrategia de sostenibilidad, plasmada en el Plan 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.

4. Desarrollo económico

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

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.

2.3 Materialidad

Materialidad

La matriz de materialidad es el proceso de conocer los temas más importantes para la empresa, basándose en la estrategia de negocio y también en la percepción de los stakeholders sobre los impactos.

Mediante su equipo de Sustentabilidad, la compañía revisa, identifica y mapea a sus stakeholders a nivel nacional y local, manteniendo un vínculo permanente con las comunidades, organizaciones sociales y gubernamentales, actualizando un mapa de acuerdo con la realidad de la compañía y del entorno, priorización de los grupos de interés de acuerdo con la relevancia que tienen para la empresa. Para ello, las partes interesadas fueron priorizados de acuerdo con dos variables.

Dependencia



Grupos o individuos que son directa o indirectamente dependientes de las actividades, productos o servicios de la organización y de sus funciones asociadas.

- Colaboradores
- Proveedores y contratistas
- Clientes
- Accionistas

Influencia



Grupos e individuos que pueden tener impacto en la organización o grupos de interés estratégico para el proceso de toma de decisiones.

- Accionistas
- Industria
- Comunidades
- Gremios
- Autoridades

2.3 Materialidad

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



2.4 Tabla Matriz de Materialidad

Tabla Matriz *de* Materialidad



2.5 Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y Trabajo en Línea con los ODS

Compromiso con los Objetivos de *Desarrollo Sostenible* y Trabajo en Línea con los ODS

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son una serie de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar el bienestar global de las personas.

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.**

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.

193 Estados miembro de Naciones Unidas aprobaron la Agenda 2030, que plantea los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), un nuevo horizonte con los retos más importantes para los seres humanos durante los próximos años: erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos.

Se trata de diecisiete ambiciosos objetivos, desglosados en 169 metas, que precisan la colaboración de la sociedad civil y los sectores públicos y privados, **cuyo éxito significaría un mundo más igualitario y habitable.**

2.5 Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y Trabajo en Línea con los ODS

LAP decide integrar en su plan de negocio, en forma específica, nueve de estos ODS. Esto, sin excluir la contribución de la compañía para alcanzar todos los objetivos.

El compromiso con los ODS fue resultado de la definición Sostenibilidad acuñado en el informe Brundtland de 1987, por lo tanto, el plan estratégico de negocio sostenible de Latin America Power se enmarca en la transición energética, incorporando las metas de los ODS en las inversiones de las líneas de negocio.



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

En Perú destaca el proyecto “Mejoramiento de semilla de papa comercial y nativa”, que durante nueve años se ha ejecutado en el distrito de Huasahuasi.

ODS 2



El trabajo con los campesinos de Huasahuasi es el fruto de la cooperación público-privada y su principal logro es el aseguramiento de un producto que es 100% comercializable.

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 300 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 y 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 al 2022 llevamos 0 accidentes con tiempo perdido.



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. 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.

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

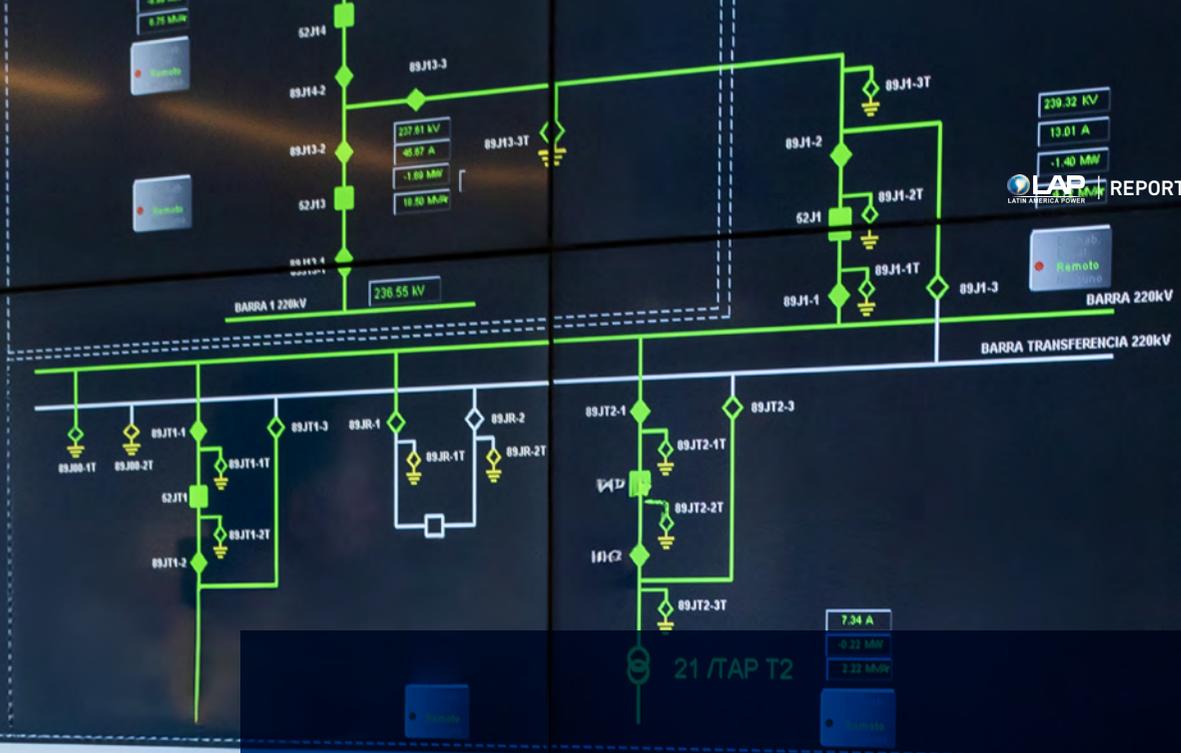


Participamos en diversas instancias gremiales y técnicas para compartir conocimientos y mejores prácticas. Además, formamos alianzas con entidades públicas y otras empresas privadas para el desarrollo de proyectos que benefician a las comunidades en que la empresa tiene operaciones.



Gobierno **Corporativo**

3



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.**

3.1 Modelo de Gobierno Corporativo

Modelo de *Gobierno* Corporativo

Directorio



Entidad compuesta por cinco miembros activos. Dos representan a BTG Pactual, dos al grupo Patria y uno a GMR. 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.

Fiscalía



Es la unidad encargada de asesorar e informar en materia jurídica al Directorio y Gerente General.

Comité



Los comités son las áreas encargadas de apoyar al Directorio en el análisis de los principales aspectos de la gestión de la empresa. 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 el sello distintivo de la compañía de cara a sus colaboradores, clientes, reguladores, inversionistas, grupos de interés y comunidad en general.

Comité de Finanzas



Responsable de evaluar los planes financieros de la compañía; 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.

Comité de Operación

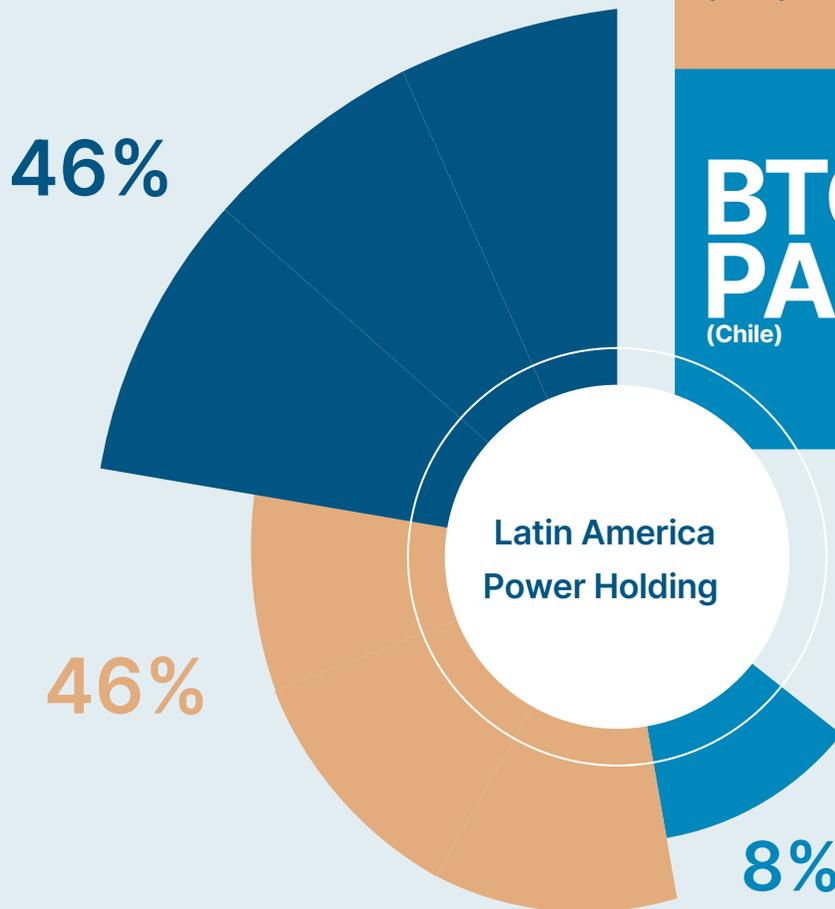


Responsable por evaluar los avances de los proyectos en sus más diversas perspectivas (técnica, financiera, comercial, medio ambiental, entre otras), con el objetivo de alinear las estrategias de manera transversal en todas las áreas de la compañía para que así se pueda garantizar el correcto cumplimiento de los objetivos de los proyectos.

3.2 Estructura Propietaria LAP

Estructura *Propietaria* LAP

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.



GMR
(Brasil)

Holding con inversiones en rubro energético a nivel mundial. Participa en LAP desde el inicio de sus operaciones.

PATRIA
(Brasil)

Administradoras de inversiones con experiencia en Private Equity y los sectores de infraestructura inmobiliaria y crédito.

BTG PACTUAL
(Chile)

Banco de inversión integrado, con presencia en Investment Banking, Sales & Trading, Wealth Management, Asset Management y Corporate Lending.

- Fondos Patria
- BTG Pactual
- GMR Holdings



3.3 Directorio de Administración & Gerencias

Directorio *de* Administración & Gerencias

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.**

Directorio
de Administración

Esteban Moraga

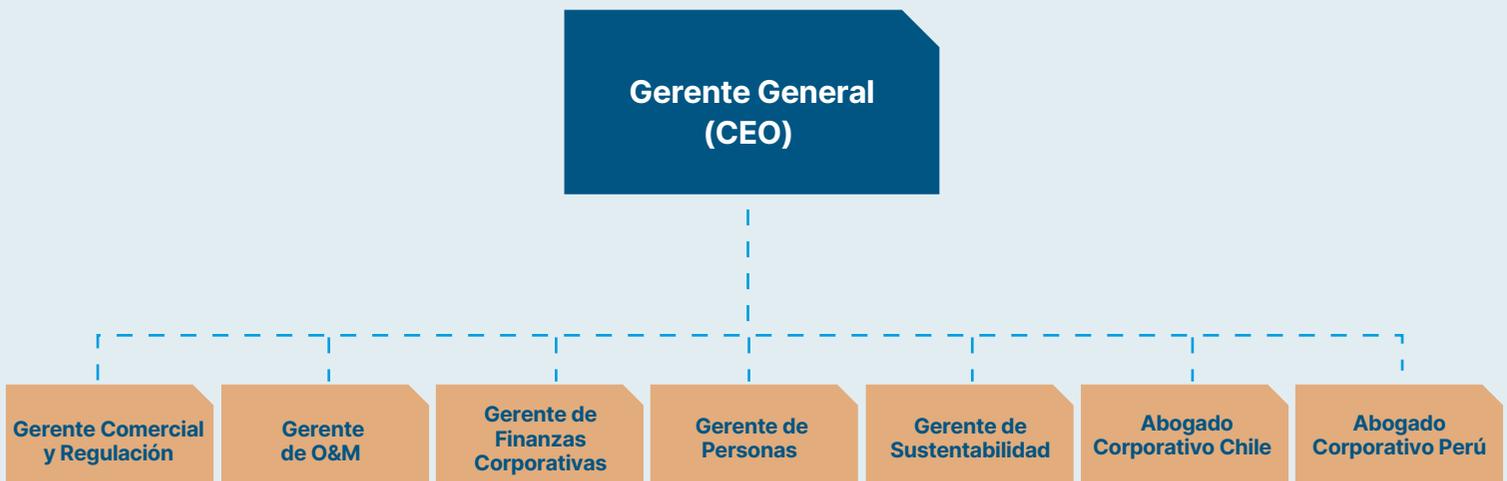
Gerente General
(CEO)

Víctor López

Gerente de O&M

Vicente Orueta

Gerente de Finanzas
Corporativas



3.3 Directorio de Administración & Gerencias



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 Systepe 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 Magíster 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.



3.3 Directorio de Administración & Gerencias

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

Ingeniero en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente que cuenta con más de 20 años trabajando en áreas relacionadas con su profesión. Dentro de su experiencia cuenta con más de 8 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. Previamente 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.



Sandra Becerra - Abogada Corporativa Perú

Abogada de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) con estudios de Maestría en Regulación de Servicios Públicos. Más de 15 años de experiencia en diversas industrias, destacándose el sector regulatorio, con amplia experiencia en los rubros aeroportuarios y energía.

3.4 Comentarios del Equipo

Comentarios *del* Equipo

¿Por qué LAP hace este reporte respecto a Perú?

En Perú los reportes de sostenibilidad son sólo obligatorios para las empresas que cotizan en la bolsa, lo cual genera que el trabajo de Latin America Power sea de gran interés, ya que, todo este compromiso con la sostenibilidad de su entorno se hace a partir de una iniciativa propia, generando una recepción bastante positiva por parte de los colaboradores de la empresa.

¿Cuáles fueron las principales prioridades que tuvieron en LAP Perú durante el 2022?

Por el modelo de negocio que tenemos, nuestro enfoque va más hacia el cumplimiento normativo ambiental, esto es en parte por el cambio que tuvo Perú el año 2019, donde el Estado buscó adecuar el sector energético a lo que ya ocurría en otros sectores, lo que significó principalmente el uso del instrumento de gestión ambiental PAD (Plan Ambiental Detallado), cuyos procedimientos a cumplir tenían como vencimiento febrero de este año 2023.

En esa línea, durante el transcurso de 2022 estuvimos dedicados 100% a desarrollar para presentar de manera temprana esas solicitudes.

¿Cómo ha sido el proceso de transición de LAP Perú?

En LAP sabemos que las empresas no sólo son activos y muebles, sino que son principalmente sus colaboradores quienes hacen posible que la operación tenga vida. En esa línea, valoro el manejo que ha tenido la compañía durante el proceso de transición con los miembros de empresa, tanto a nivel personal y como líder del equipo LAP Perú, ya que además el feedback que hemos recibido de la gente es muy positivo.

Me ha tocado vivir este tipo de procesos en otras instancias y no siempre las altas direcciones se toman el tiempo de preocuparse en transmitir la información en un lenguaje sencillo y explicar detalladamente aspectos importantes del paso a paso.



Sandra Becerra _ Abogada Corporativa Perú

Abogada de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) con estudios de Maestría en Regulación de Servicios Públicos. Más de 15 años de experiencia en diversas industrias, destacándose el sector regulatorio, con amplia experiencia en los rubros aeroportuarios y energía.

3.4 Comentarios del Equipo

Comentarios *del* Equipo



Gustavo Masman _ Jefe de Tecnología

Informático con 20 años de experiencia administrando departamento de tecnología generando mejoras en los procesos y servicios obteniendo continuidad operacional. Adaptabilidad a cambios, con iniciativa y habilidad para resolver problemas eficientemente y con orientación a los servicios y continuidad del negocio.

¿Cuáles fueron logros más importantes durante el 2022 en el ámbito tecnológico?

En 2022 logramos implementar nuestro Centro de Despacho de Respaldo en la Central Hidroeléctrica de Cunco, lo que permitió que en caso de tener alguna contingencia el Parque será capaz de tomar el control de todos los parques con acceso a todos los servidores y escadas, asimismo podrá realizar un proceso de monitoreo de la misma forma que en nuestra Central Principal.

Ese fue un hito muy importante, ya que logramos implementar un tercer teléfono en el marco del sistema de comunicación que tenemos con el coordinador de manera directa (Hotline). De esa manera el objetivo que logramos fue conectar todos los parques entre sí, permitiendo que estén protegidos y se puedan apoyar entre ellos sin perder la continuidad operacional.

Junto a esto, mejoramos los servicios de comunicación de respaldo en los parques Eólicos, Totoral y San Juan, ubicados en Coquimbo y Atacama

respectivamente, entregándoles una alta disponibilidad comunicacional para asegurar la continuidad de los procesos. Esto son los hitos más importantes en esta materia, que significaron grandes avances en lugares sumamente estratégicos de nuestro proyecto, que nos permitirán cubrir todos los puntos que nos interesan.

3.5 Gestión de ética

Gestión *de* 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.



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.

Modelo de prevención de delitos



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.

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.

La recepción de denuncias se realiza en los siguientes canales:

- Canal de denuncia LAP
- Canal de denuncia LAP Perú
- Canal de denuncia LAP Servicios
- Canal de denuncia EGE JUNÍN
- Canal de denuncia SJU Parque Eólico San Juan
- Canal de denuncia Empresa Eléctrica Carén
- Canal de denuncia Transmisora Valle Allipén
- Canal de denuncia Parque Eólico Totoral

3.6 Alianzas y Participación con otras Organizaciones

Alianzas y Participación *con otras* Organizaciones



Generadoras
de Chile

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, hidráulicos, almacenamiento y de hidrógeno verde.

Esteban Moraga nuestro Gerente General es parte del directorio de este gremio.

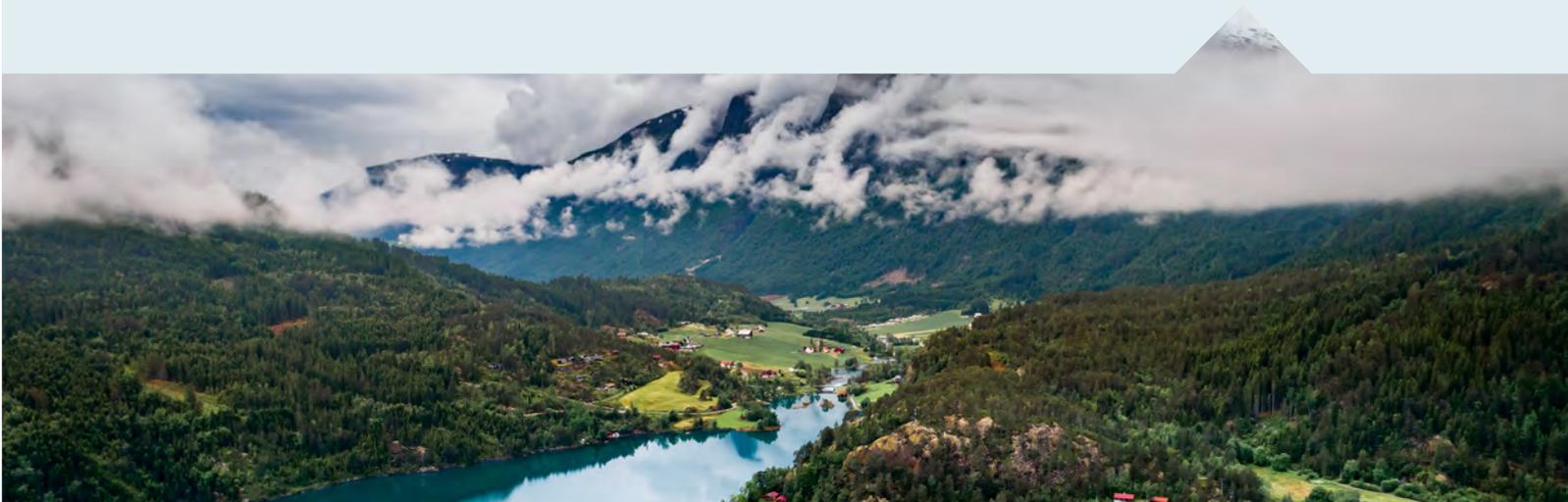


World Energy Council Chile es una plataforma de diálogo libre entre líderes de alto nivel del ámbito público, privado y la academia, donde se relevan los temas más importantes del rubro energético del país. Es una mesa de trabajo abierta donde existe una apertura a nuevas ideas. Es consciente de los 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.**



SPR
Asociación Peruana de
Energías Renovables

La Asociación peruana de energías renovables – SPR – fue fundada en el año 2017. Es una asociación civil sin fines de lucro que reúne empresas y organizaciones que apuestan por el desarrollo de las Energías Renovables no Convencionales, como la energía solar, eólica, geotérmica, mareomotriz, biomasa y pequeñas hidroeléctricas, e intervienen en algún punto de su cadena de valor. Su misión es incentivar el desarrollo de la generación de electricidad en el Perú a partir de fuentes renovables.











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.

40 horas y Teletrabajo, más allá de la legislación



Latin America Power es una empresa que busca tener un ambiente laboral adecuado para sus colaboradores y creemos que el rendimiento se ve potenciado por una mejor calidad de vida por lo que, con el tiempo, se han ido aplicando medidas para encontrar un equilibrio entre una jornada reducida y el cumplimiento de los objetivos laborales.

Cuando recién empezó el proyecto de ley de las 40 horas en Chile, para nosotros fue fácil adelantarnos a la situación debido a que ya teníamos implementadas jornadas más acotadas, las que se llevaron a cabo por medio de conversaciones que se iniciaron con las jefaturas de cada área y conocer el estado de rendimiento de su equipo de trabajo, la posibilidad de aplicar esta medida y la metodología necesaria para poder llevarla a cabo; luego, ellos lo conversaron con sus equipos, conocieron sus opiniones y analizaron las posibles complicaciones.

Otro tema que tuvimos que considerar fue la implementación del teletrabajo, lo que fue inspirado por la situación que vivíamos durante la pandemia. Luego de ser implementada esta medida y al ver sus resultados en mejora de calidad de vida y las oportunidades que trajo consigo, se decidió mantener de forma permanente. Todo esto se logró por medio de muchas conversaciones, la relación de confianza que tenemos con nuestros colaboradores y dejando en claro el compromiso que esto conlleva.

Para el caso particular de Perú, en el país no tienen el mismo nivel de implementación de esta medida de 40 horas como en Chile, por lo cual, para los trabajadores de LAP Perú, se trata de un beneficio único, que en muy pocas empresas pueden conseguir, por lo que, en sus propias palabras "han ganado, gracias a esto, horas de familia".

También hay cargos que son 100% presenciales y equipos que han organizado sus horarios (turnos) lo que les ha permitido cubrir los requerimientos operativos, pero contar con flexibilidad en jornadas diferenciadas.

En resumen, la clave de estas políticas ha sido generar un espacio de "escucha activa", donde las opiniones de la gente son tomadas para generar políticas que sirvan y sean reales para todos. Para esto, la **"Confianza y Responsabilidad"** es lo fundamental y, por parte del área de personas se ha implementado una supervisión efectiva con normas y políticas reales y controladas.

Mujeres, la industria y Latin America Power

Otra temática importante a nivel empresa es el de las mujeres en la industria donde, desde mi punto de vista, con los años se ha podido ver un incremento significativo en su ingreso y participación en el sector. En esa línea, en Latin America Power también hemos aportado en la materia, al implementar diversas medidas para fomentar que esto sea posible, lo que me tiene bastante satisfecha porque es un gran aporte para la industria y para la compañía, ya que, a pesar de que el camino ha sido largo y complicado, **se ha visto como hemos influenciado en el rubro y ver cómo hemos sido partícipe de estos cambios, lo cual nos llena de satisfacción.**

Hace 5 años, empezamos a colaborar con la iniciativa Energía + Mujer, la cual se centra en diseñar e implementar, de forma voluntaria, de un plan público-privado donde se integra a la industria energética y su cadena de suministro, **para resolver las barreras y las brechas de género que permitan integrar más talento femenino en el sector.**

energía
+mujer



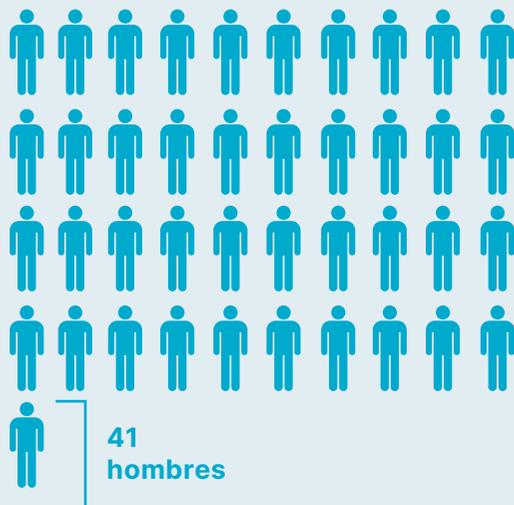
4.1 Nuestro equipo, cifras de dotación LAP 2022

Nuestro equipo, *cifras* de dotación LAP 2022

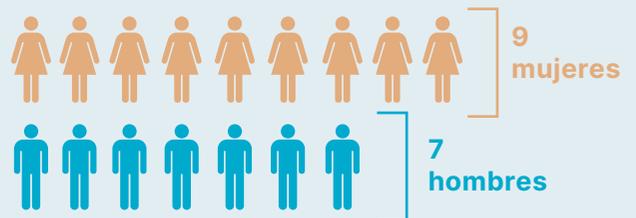
Bajo la premisa de que las personas son el centro de nuestro quehacer, en LAP entendemos que, en el marco de la gestión sostenible, propiciar un buen clima laboral, potenciar talentos y trabajar mano a mano con nuestros colaboradores, son puntos esenciales para generar una cultura corporativa de bienestar y cooperación.

Nuestra organización está compuesta por 116 personas, distribuidas en las áreas de operaciones de LAP Chile, LAP Perú y LAP Servicios. Junto a cada integrante de nuestra organización nos esforzamos por posicionar prácticas laborales fluidas, transparentes y contingentes con la actualidad como principal propuesta de valor.

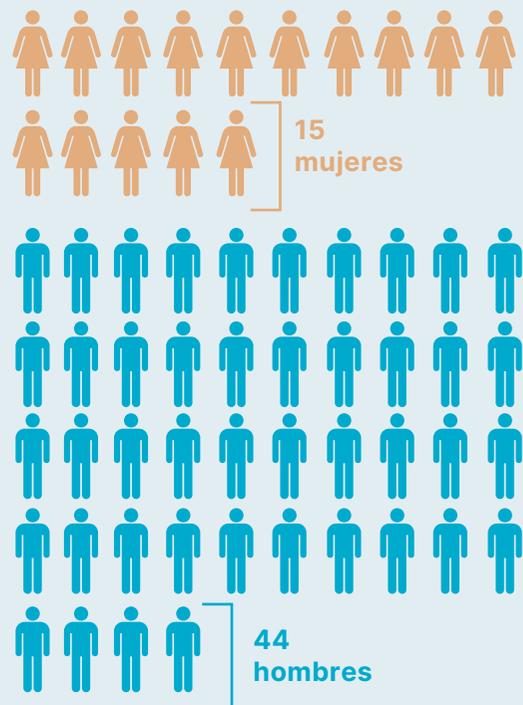
LAP Servicios



LAP Perú

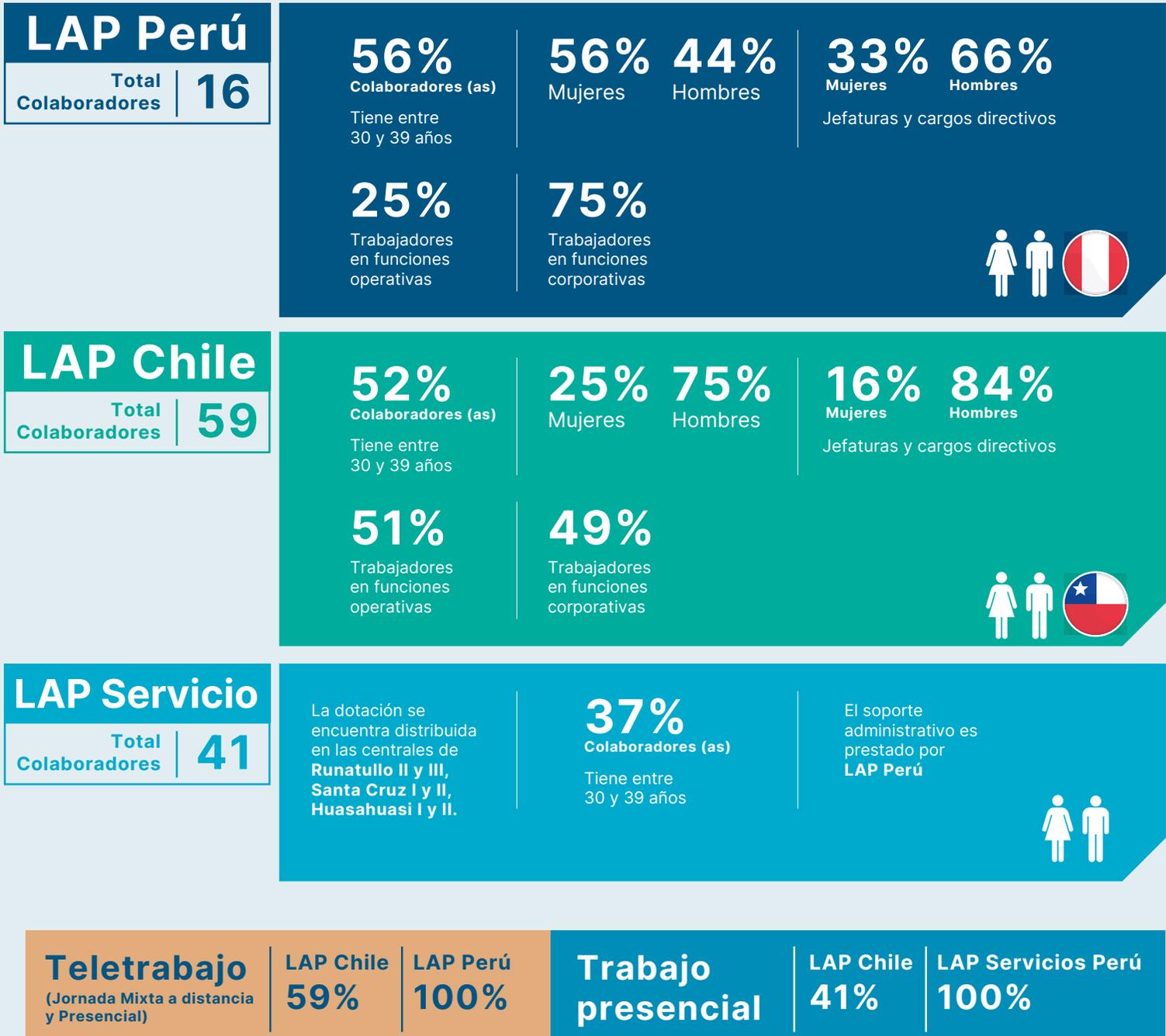


LAP Chile



4.1 Nuestro equipo, cifras de dotación LAP 2022

Principales *cifras*



4.2 Cultura de LAP, Clima laboral y Capacitación

Cultura *de* LAP, Clima laboral *y* Capacitación

El compromiso y la confianza con nuestros colaboradores es vital para el quehacer de nuestra empresa. Creemos firmemente en mantener un entorno laboral sobre la base de relaciones abiertas y horizontales, promoviendo el respeto a los derechos laborales individuales y colectivos, donde cada persona de nuestro equipo pueda participar activamente. A partir de esto nuestra compañía está focalizada en fortalecer:



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, por lo que es la base de nuestra cultura organizacional. Es por esto que cada día buscamos generar instancias y medidas de transparencia a nivel interno y también 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.

4.2.1 Encuesta de percepción 2022

Encuesta *de* percepción 2022

En LAP nos preocupamos del clima laboral de nuestra compañía, para lo cual generamos una encuesta de percepción en nuestros equipos, como una herramienta de evaluación del grado de satisfacción con la empresa y la forma en la que nos relacionamos. Este instrumento nos permite tener una percepción más amplia sobre la calidad de vida y expectativas de nuestros colaboradores/as, además de planificar objetivos y acciones en concordancia al análisis de los resultados.

Dimensiones evaluadas.

Liderazgo:

Percepción sobre la capacidad del jefe directo para relacionarse y guiar a su equipo, durante la contingencia actual.

Engagement:

Sensación de compromiso/dedicación presente en equipos que se esfuerzan por llegar a los resultados.

Alta Gerencia:

Percepción sobre la calidad y capacidad de la alta gerencia para liderar la empresa.

Teletrabajo:

Percepción del modelo de trabajo implementado.

Comunicación:

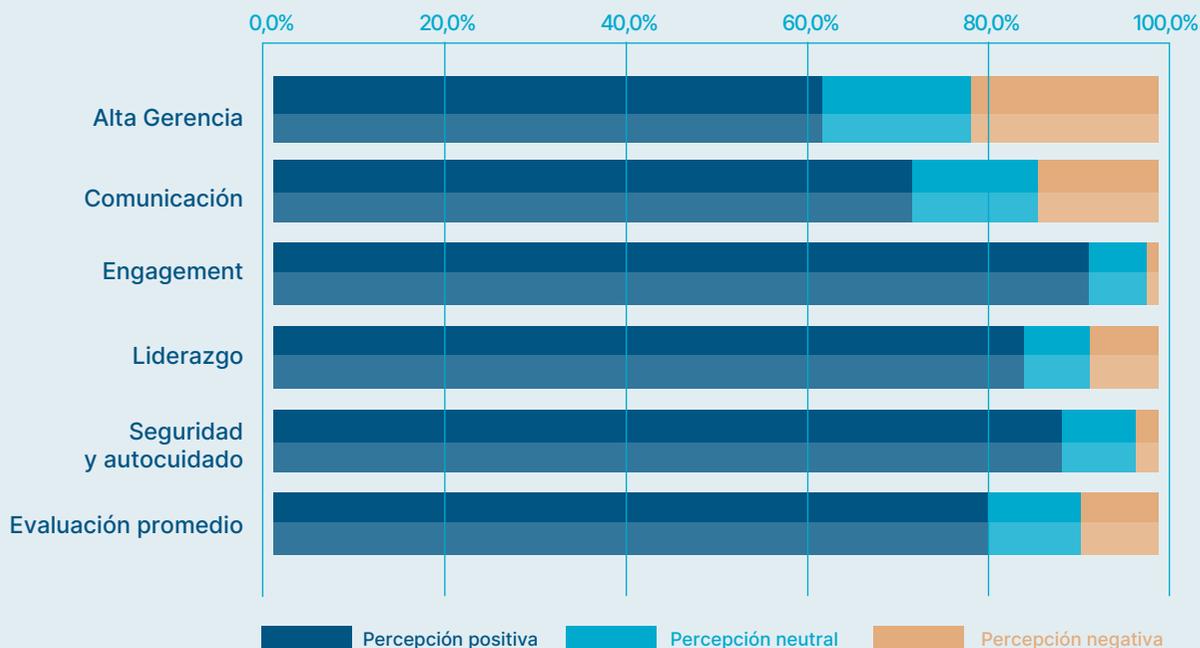
Percepción sobre la fluidez de comunicación que tiene la compañía con sus trabajadores.

Seguridad y Autocuidado:

Percepción de los colaboradores sobre las prácticas y condiciones de seguridad en el ambiente.

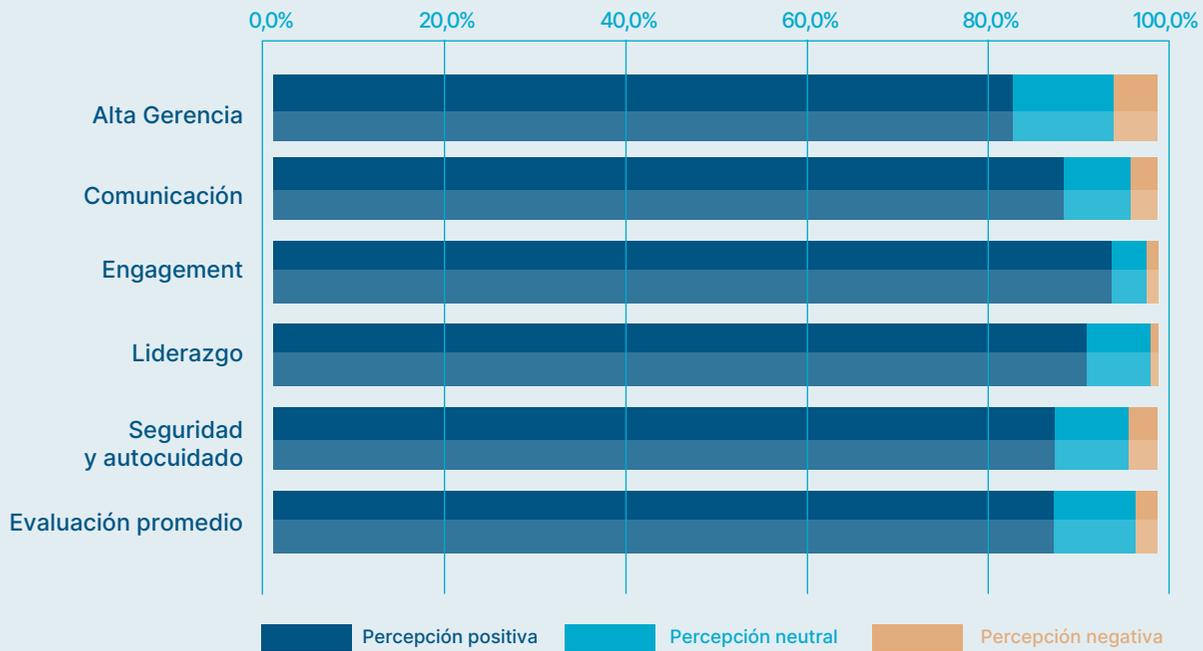
En esa línea el balance del año 2022 fue el siguiente:

LAP Servicios



4.2.1 Encuesta de percepción 2022

LAP Chile y Perú



La encuesta

2020, mostró una **percepción positiva** de la empresa de un

88%

Esta cifra registró un **aumento el 2021** alcanzando un

90,8%

Para el año 2022 la **percepción positiva promedio** alcanzo un

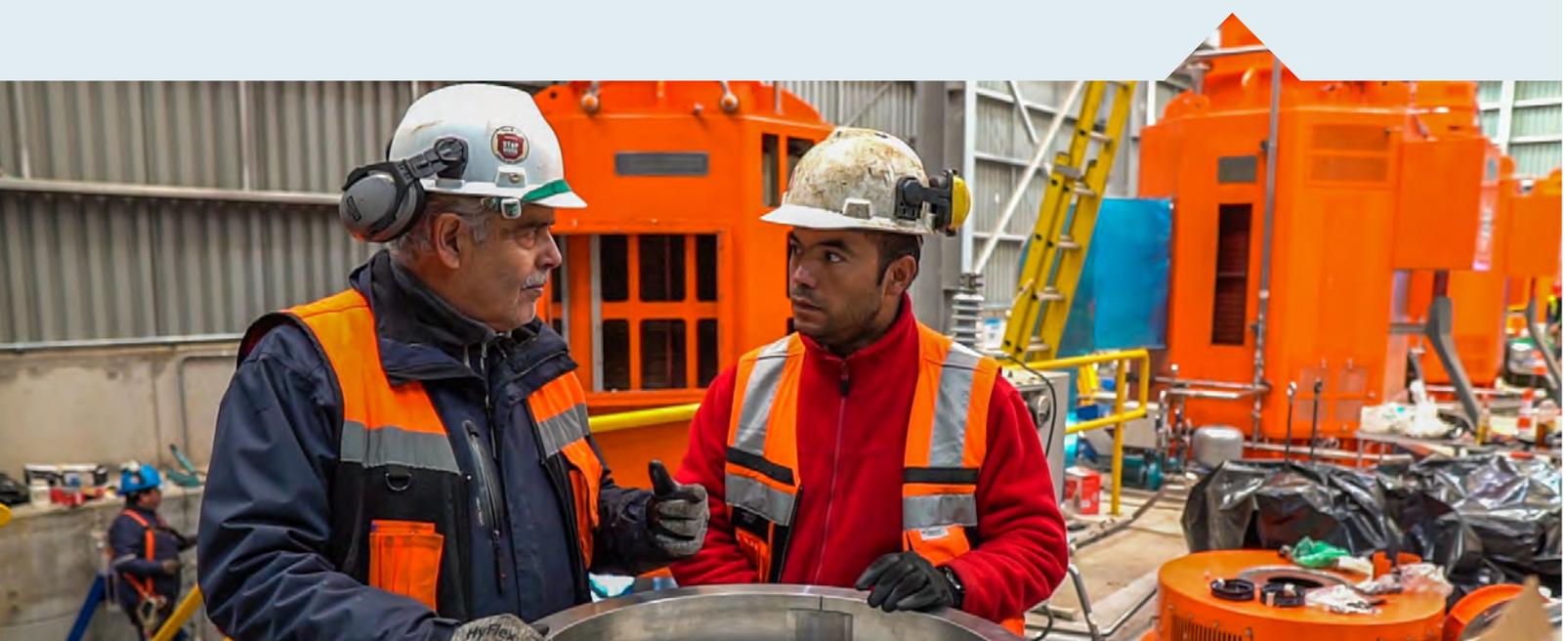
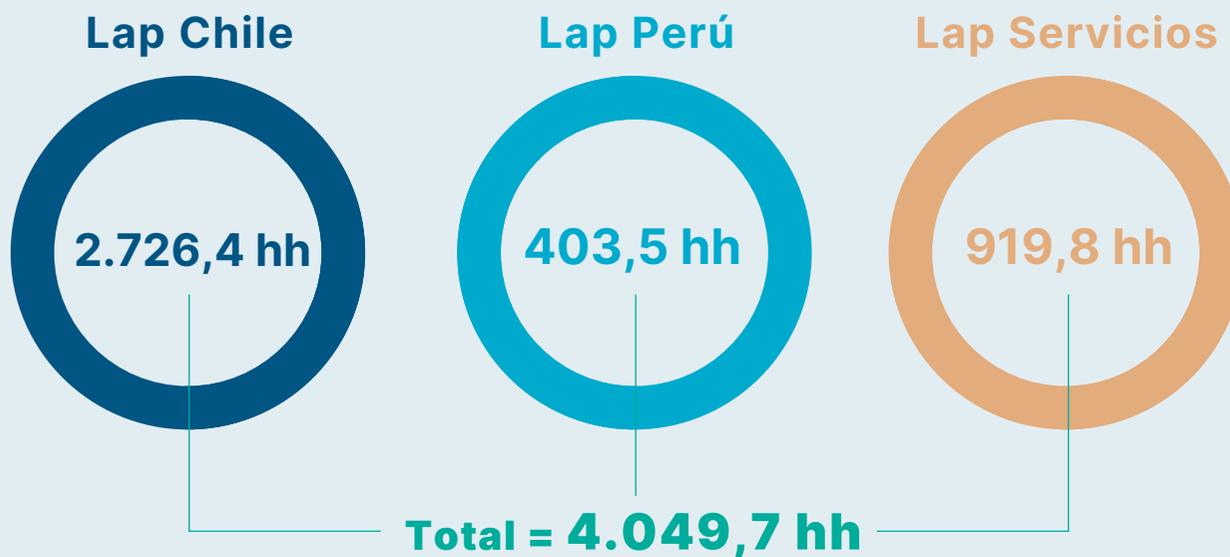
92%

4.2.2 Capacitación

Capacitación

Para desarrollar nuestros servicios con los más altos estándares y que permitan generar valor, la entrega de herramientas que faciliten el trabajo **juega un papel fundamental para que nuestros colaboradores (as) adquieran los conocimientos y habilidades necesarias.**

En ese marco, cada gerencia, en conjunto con el área de personas desarrollan un **Plan Anual de Capacitación, que considera tanto aspectos técnicos, como de habilidades y cultura.** 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 desarrollar mejores habilidades y ser más especialistas en su rol.



4.3 Política de Compensaciones

Política *de* Compensaciones

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

1

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.

2

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.

3

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, 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 de las diferentes áreas, son llevadas a los distintos niveles de cargo, según responsabilidades y pilares estratégicos con el cual se relacionen.

En base a cada descripción de cargo, que se mantienen actualizadas de manera constante, se realiza un análisis de Valorización de los Cargos de la Organización, utilizando la Metodología Hay - Korn Ferry, la cual ayuda a establecer la importancia relativa de los cargos al interior de esta organización. Esta valorización se realiza utilizando criterios compartidos que permitan comparaciones y homologaciones al interior y al exterior (comparación con mercado) de la empresa.

Es así como cada cargo es evaluado y se ubica en un nivel HAY para el que está definida su banda salarial y en base a la cual se realiza la revisión de las compensaciones.

4.4 Política de prevención y sanción del hostigamiento sexual

Política *de* Prevención y sanción *del* hostigamiento sexual

A fin de avanzar en estándares de ética y derechos humanos en Perú 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.

Cientes **y Proveedores**

5







Oscar Morales _ Gerente Comercial

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.

¿Qué los llevo a ser parte de WEC Chile y de qué manera creen que es un aporte para la problemática que vive el sector?

WEC Chile es un centro para discutir ideas sobre la energía y es un sitio donde se reúnen desde fabricantes de equipo, hasta instrucciones gubernamentales, a través de una participación transversal, donde no se discute temas de la coyuntura, si no que se conversa de otros temas, como por ejemplo qué hacer para que la energía sea cada vez más accesible y, al mismo tiempo, sea cada vez más verde.

El otro tema que también es fundamental es la transmisión de la energía que afecta al país últimamente. El recurso en Chile que está en el norte es solar, tenemos el viento que está en el norte y en el sur, pero se necesitan líneas de transmisión para que llegue a la demanda inicial, por la tanto se estudia ¿qué tipo de transmisión tiene que haber? ¿qué cantidad de dinero hay que invertir? ¿cómo se financia? Ese tipo de temas también se discuten en WEC.

Esto último es lo que nos motivó como empresa y a mí personalmente a participar como consejero de este tipo de espacios, donde el objetivo es fundamentalmente buscar soluciones a la problemática de la generación renovable en Chile, para que así haya una mayor penetración de generación renovable.

¿Cuáles son las alternativas que como empresa ven factibles para alcanzar la política 2050 y la agenda del 2030?

Para alcanzar estas políticas se habla de las 4 D: Descarbonización, que es una tarea en la que Chile se encuentra avanzado; Digitalización, es decir, que las redes ofrezcan muchos productos para que la demanda pueda autogestionarse cuando no tenga cobertura; Descentralización, que es instalar centrales renovables a nivel de las casas o a nivel de los de las organizaciones, por ejemplo, paneles solares, donde las casas también puedan contribuir a este balance oferta y demanda y, finalmente Democratización de la energía, en el sentido de que todos podamos tener acceso a la energía y todos podamos participar en la generación de energía como cogenerador, como el uso de paneles solares.

¿Cuáles son los aportes de LAP en cuanto a sus productos para que la energía sea lo más limpia posible?

Tanto en Chile como en Perú contamos con la certificación para la comercialización de certificados I-REC, los que son reconocidos a nivel mundial y acreditan que la empresa generadora de energía está usando fuentes renovables en su producción y, a su vez, que el suministro eléctrico de cada cliente proviene de una fuente 100% renovable. Como LAP fuimos la primera generadora en Chile que se inscribió para la distribución de éste, porque nos dimos cuenta de que los clientes nos pedían los certificados que no fuéramos nosotros quienes los emitiéramos, sino una organización independiente. Además, el certificado tiene otra ventaja adicional, ya que es aceptado para auditorías de ISO, donde el auditor no cuestiona el proceso sustentable del proveedor.

5.1 Clientes

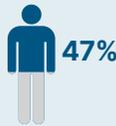
Clientes

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.

Chile

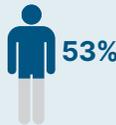
Clientes regulados:

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.



Perú

Estado:

A través del Contrato RER (Recursos Energéticos Renovables) atendemos al Estado Peruano que compra energía para inyectarlo al sistema nacional.



Clientes regulados:

Tenemos un único cliente regulado, Enel Distribución Perú.



THE INTERNATIONAL REC STANDARD

Certificación I-RECs de energía renovable para clientes

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.

Dado que la electricidad inyectada a la red eléctrica que es generada a partir de fuentes renovables no es distinguible de la que tiene otro origen, se han impulsado mecanismos que permiten a las empresas asegurar que la energía que consumen es de origen 100% renovable.

“Tal como desde nuestros inicios, en LAP tenemos un compromiso intrínseco con el medio ambiente, y sabemos que para nuestros clientes también es un aspecto fundamental en su quehacer. Es por lo que mediante estas certificaciones los apoyamos en el cumplimiento de sus objetivos estratégicos y en la búsqueda de lograr que sus operaciones provengan de fuentes 100% renovables, para que su producción se realice de una manera sustentable, minimizando su impacto medio ambiental. Este tipo de certificados representan un hito para las compañías, ya que, permiten validar y reafirmar sus esfuerzos para velar por una producción sustentable”, explicó el gerente comercial de Latin America Power, Óscar Morales.

Uno de estos caminos es a través de la obtención los certificados internacionales I-REC que auditan la producción y consumo de energía renovable en el país. Esta certificación corresponde a un sistema de seguimiento de atributos renovables I-REC Standard, administrado por la International REC Standard Foundation, el cual es recomendado en el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG-Greenhouse Gas) – el estándar de contabilidad de huella de carbono más utilizado por las grandes empresas en el mundo-, y acredita que la empresa generadora de energía está usando fuentes renovables y a su vez, que el suministro eléctrico de su cliente proviene de una fuente 100% renovable.

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 una 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.

Para solicitarlo



5.2 Contratistas y Proveedores

Contratistas y Proveedores

Ellos son una extensión de nuestras operaciones y juegan un rol fundamental para asegurar, promover e incrementar la sostenibilidad del negocio, tomando un papel relevante para que nos acompañen en los pasos necesarios para mantener la competitividad de mediano y largo plazo.

Esta participación en la cadena de suministro tiene como requisito el compromiso de respetar y cumplir todas nuestras políticas y procedimientos.

Modelo de Gestión Proveedores y Contratistas



A) Gestión de Excelencia

- 1) Ficha de proveedores.
- 2) Procesos de licitaciones de bienes y servicios.
- 3) Plataforma de licitaciones.
- 4) Evaluación de proveedores.



B) Trabajo Colaborativo

- 1) Incentivar la compra y contratación de servicios con proveedores locales
- 2) Promocionar el desarrollo de proveedores
- 3) Política de pagos a 15 días para proveedores críticos.

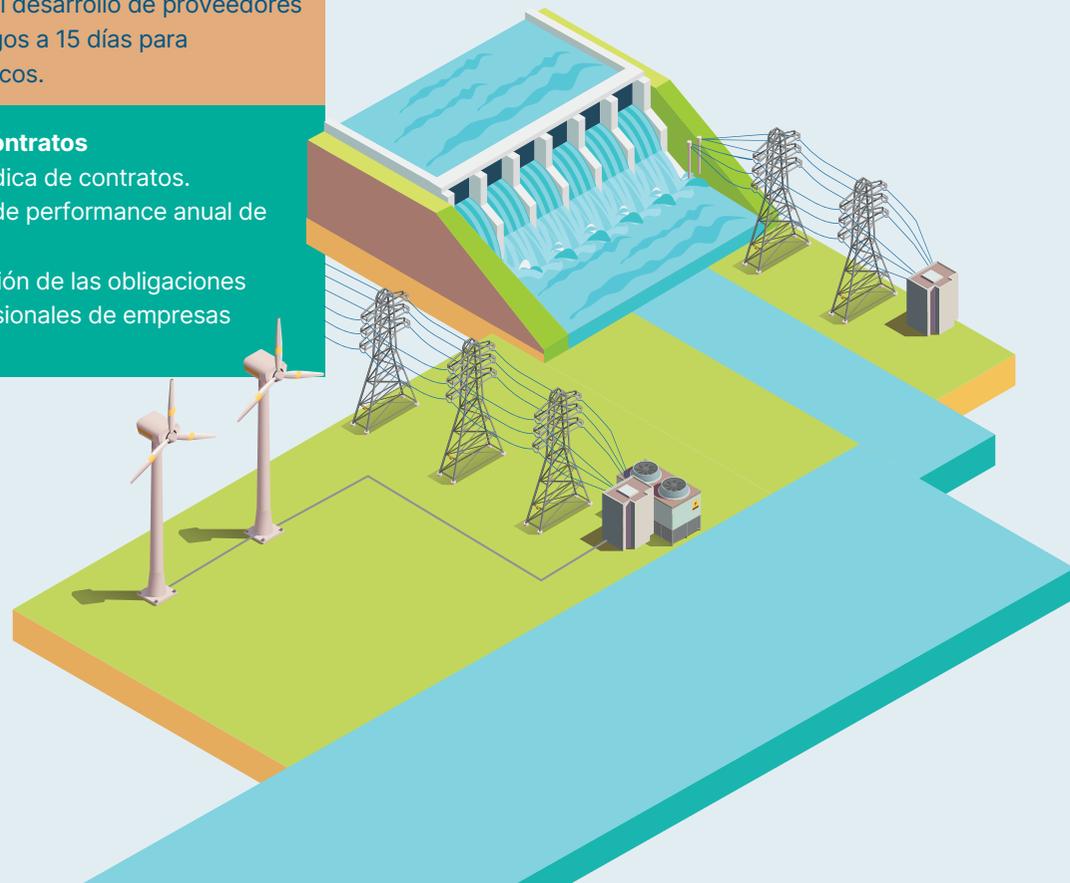


C) Gestión de Contratos

- 1) Revisión periódica de contratos.
- 2) Evaluaciones de performance anual de contratistas.
- 3) Control y gestión de las obligaciones laborales y previsionales de empresas contratistas.

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% a 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 tanto en Chile como en Perú.



5.3 Gestión y evaluación de Contratistas y Proveedores

Gestión y evaluación *de* Contratistas y Proveedores

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



Estándares de seguridad



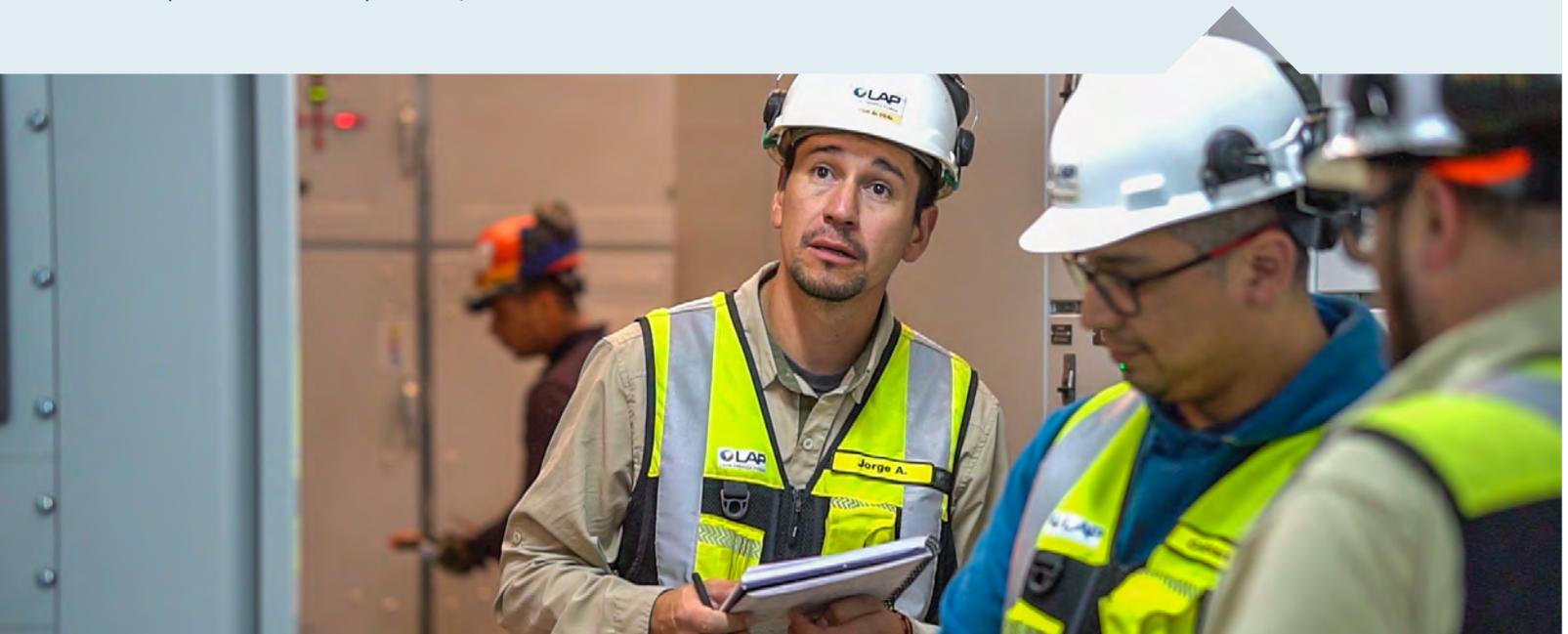
Estándares medioambientales y sociales



Estándares de calidad

En todos nuestros procesos de licitación y adjudicación con empresas colaboradoras, hemos incorporado principios ambientales junto con otros temas laborales y de seguridad ocupacional.

En los procesos de selección de nuevos proveedores, el 100% de los proveedores nacionales son evaluados con criterios sociales, considerando aspectos como pago de leyes sociales, DICOM, personas políticamente expuestas, entre otros.



5.3.1 Contratistas y Proveedores

Proveedores *locales* LAP

Se definen como proveedores locales a quienes cuentan con sus operaciones comerciales en el área de influencia donde nuestra compañía posee sus operaciones.



5.3.2 Evaluación de proveedores

Evaluación *de* Proveedores

A mediados del 2020, en el marco de la Ley de Subcontratación N° 20.123, se implementó en Chile la plataforma de gestión de contratistas a fin de asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales, de seguridad y salud ocupacional. Dentro de los servicios que forman parte de este análisis y seguimiento se encuentran mantenimiento de aerogeneradores, mantenimiento de líneas de transmisión, servicio de guardias y seguridad y servicios de transporte de operadores.

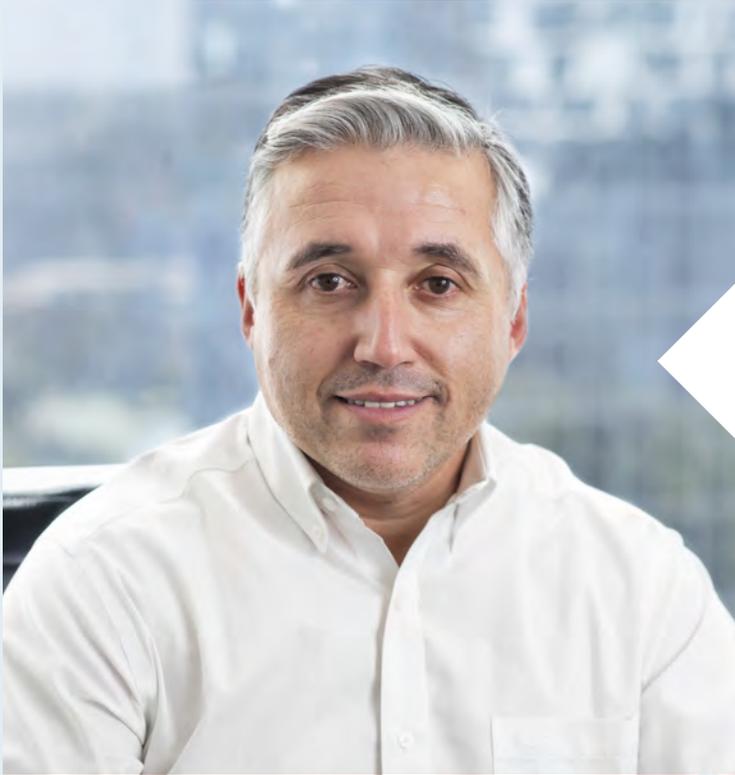




Seguridad y **Salud Ocupacional, Medioambiente y Comunidades**







José Salgado _ Gerente de Sustentabilidad

Ingeniero en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente que cuenta con 18 años trabajando en áreas relacionadas con su profesión. Dentro de su experiencia cuenta con más de 6 años en el sector de Generación y Proyectos de Energía.

¿Cuáles fueron los grandes logros de 2022?

Por segunda vez en Latin America Power nos sometimos a una evaluación de emisión de gases de efecto invernadero (GEI), la cual determinó que la empresa generadora disminuyó en 50,2% la descarga de dichos contaminantes durante 2022, respecto del año anterior. Los resultados concluyeron que las emisiones totales de LAP bajaron desde 1.503 toneladas de dióxido de carbono (CO₂) en 2021 a 729 toneladas en 2022, siendo el principal aspecto responsable de la disminución de emisiones el consumo de electricidad.

En temas de seguridad, hemos logrado mantener 0 accidente con tiempo perdido y el 2022 logramos un cumplimiento de un 97% del programa de salud y seguridad ocupacional. En este logro se logra ver como el compromiso y los valores de LAP están presentes de manera efectiva y real en nuestro día a día.

Para el caso particular de Perú, en el país no tienen el mismo nivel de implantación de la medida de 40 horas laborales como en Chile, por lo cual, para los trabajadores de LAP Perú, es un beneficio que en pocos lados pueden conseguir, por lo cual, en sus propias palabras “han ganado, gracias a esto, horas de familia”.

¿Cuáles son los principales aportes a la comunidad entregados por LAP?

Al asumir nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sustentable, nos hemos comprometido con el apoyo y desarrollo de las comunidades donde generamos nuestras actividades. Trabajar de forma cooperativa entre el sector privado y público, en el desarrollo de proyectos de infraestructura y equipamiento público de alto impacto social, que irán en directo beneficio de habitantes del sector.

Como actores presentes en las diferentes zonas donde desarrollamos nuestros proyectos de generación de energía, siempre hemos tenido la convicción de que las alianzas público-privadas son una herramienta fundamental para lograr el desarrollo de proyectos en beneficio de las comunidades.

¿Cuál es el resultado de la relación de LAP con las comunidades?

Estamos orgullosos de seguir potenciando el trabajo que venimos haciendo desde 2021 en términos de gestión medioambiental, a través de una ceremonia donde realizamos la firma oficial de “Me Sumo”, modelo de gestión para la Educación Ambiental que desarrollamos junto al Departamentos de Educación y la Unidad de Medioambiente de la Municipalidad de Melipeuco, y que ha englobado diferentes iniciativas como el Programa de Certificación Ambiental SNCAE y proyectos de promoción al reciclaje y el compostaje comunal.

6.1 Política Integrada de Calidad, Seguridad & Salud Ocupacional y Medioambiente

Política Integrada de Calidad, *Seguridad & Salud Ocupacional* y Medioambiente

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) que aborda las áreas mencionadas en la política anterior, a través de un conjunto de acciones que permiten definir e implementar los lineamientos generales y de operación.**

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.**

Los lineamientos que componen nuestra política son:



6.1.1 Recertificación Sistema de Gestión Integrado

Recertificación Sistema *de* Gestión Integrado

Luego de un intenso trabajo en equipo, **se obtuvo la recertificación de las Normas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 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 nuestros líderes de Chile y Perú, fue realizada por la empresa certificadora SGS, cuyos especialistas pudieron identificar hallazgos de mejora que nos permitirán continuar asegurando la excelencia en nuestra cadena operacional. En este contexto, el equipo de auditores identificó solo 2 hallazgos calificados como “No conformidad menor”.

Tras los resultados Marcelo Silva, auditor de SGS, valoró la gestión de los equipos de LAP: **“Me voy con una grata impresión por el trabajo que se ha estado realizando y con todo lo que hemos visto y conversado, porque se puede apreciar cómo han mejorado y que seguirán mejorando aún más”,** dijo.

Por su parte, José Salgado, nuestro Gerente de Sustentabilidad se refirió a estos resultados que nos llenan de orgullo: **“Quisiera agradecer a todos los colaboradores de LAP Chile y Perú, por haber obtenido este importante resultado que demuestra nuestra gestión. Cuando decimos: “Somos lo que hacemos”, es una declaración, parte de nuestro ADN y se refleja en todo nuestro quehacer”.**



ISO 9001:2015



ISO 14001:2015



ISO 45001:2018

6.2 Seguridad y Salud Ocupacional

Seguridad y Salud Ocupacional

En el marco de la conmemoración del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el trabajo, nuestros equipos de operaciones de Chile y Perú, en conjunto con los contratistas permanentes y de mantención, participaron en una serie de actividades organizadas por el área de HSSE.

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).

Durante la actividad se les entregó a los participantes un mensaje de reconocimiento y felicitaciones por la gestión de seguridad, ya que, gracias a ello, se han evitado incidentes que lamentar.

Cumplimiento
del programa
SSO

78%
año 2020

90%
año 2021

97%
año 2022

0 accidentes con tiempo perdido
desde el 2018

6.3 Medioambiente

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.

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.

6.3.1 Compromiso para combatir el cambio climático

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.



ISO 9001:2015



ISO 14001:2015



ISO 45001:2018

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 nuestros líderes de Chile y Perú fue realizada por la empresa certificadora SGS.

6.3.2 Gestión de emisiones

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 organización Carbonneutral. Esta evaluación se ha llevado a cabo de acuerdo con el World Business Council for Sustainable Development y World Resources Institute's (WBCSD/WRI)1. Greenhouse Gas Protocol. Este protocolo es considerado como el mejor estándar para el reporte de emisiones de gases de efecto invernadero a nivel corporativo u organizacional. Las emisiones de gases de efecto invernadero han sido reportados para los tres alcances señalados por el WBCSD / WRI.

Una evaluación de GEI es una herramienta esencial en el proceso de seguimiento y reducción del impacto del cambio climático de una organización, ya que permite establecer objetivos de reducción y formular planes de acción. Los resultados de la evaluación de GEI también pueden permitir que las organizaciones sean transparentes sobre sus impactos en el cambio climático a través de informes de emisiones de GEI a clientes, accionistas, empleados y otras partes interesadas. Las evaluaciones periódicas permiten a los clientes realizar un seguimiento de su progreso en el logro de reducciones a lo largo del tiempo y proporcionar evidencia para respaldar las afirmaciones ecológicas en iniciativas de marketing externas, como el etiquetado de productos o informes de RSC. Las evaluaciones de GEI de Carbonneutral están diseñadas para ser transparentes, consistentes y repetibles en el tiempo.

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

Las instalaciones consideradas en Chile son:

- San Juan
- Totoral
- Carilafquén Malalcahuello
- Casa Matriz



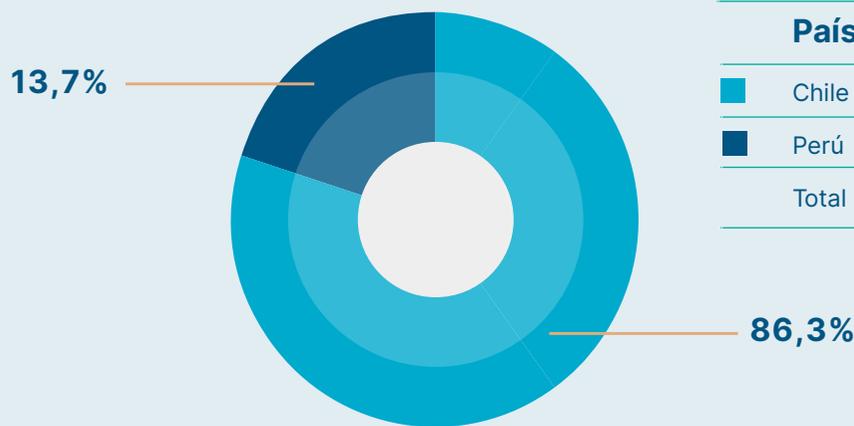
Las instalaciones consideradas en Perú son:

- Santa Cruz
- Huasahuasi
- Runatullo
- Oficina Lima



6.3.2.1 Resultados de la gestión de emisiones

Resultados *de la* gestión *de* emisiones



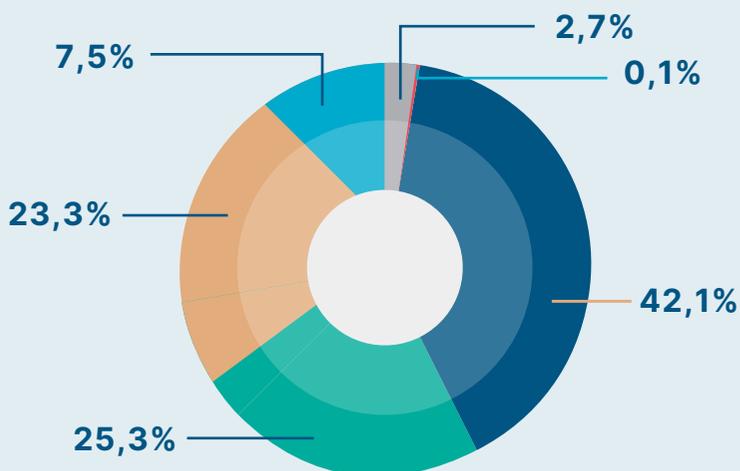
País	tCO ₂ e	%
Chile	729,88	86,3%
Perú	115,49	13,7%
Total	845,37	100%

Tabla 7. Emisiones GEI por país

Latin America Power durante el periodo 2022 emitió 845,4 toneladas de CO₂e, emisiones que provienen mayoritariamente de las operaciones de LAP en Chile (86 %).

Este resultado nos llena de orgullo ya que el año 2021 Latin America Power emitió 1.697,8 toneladas de CO₂e, por lo que hemos conseguido una disminución de un 50,2%.

Resumen por Actividad (basado en mercado-ubicación), tCO₂e:

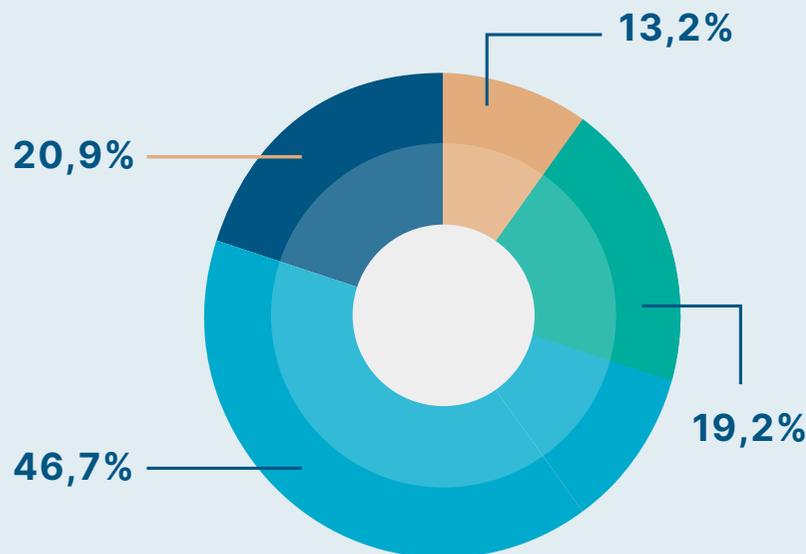


Actividad	tCO ₂ e	%
Instalaciones	356,17	42,1%
Viaje de negocio	213,85	25,3%
Vehículos de la organización	188,72	22,3%
Desplazamiento domicilio-trabajo	63,02	7,5%
Trabajadores domiciliarios	22,82	2,7%
Entregas a terceros	0,79	0,1%
Total	845,37	100%

6.3.2.1 Resultados de la gestión de emisiones

Chile

Los resultados de Latin America Power Chile se componen de las emisiones de Gases de efecto invernadero de las operaciones de los Parques Eólicos San Juan y Totoral y la Central Carilafquén Malalcahuello (CMA), además de la Casa Matriz. Chile durante el periodo 2022 emitió 729,9 toneladas de CO₂e, emisiones que provienen mayoritariamente de las operaciones de LAP en Totoral (46,7 %).



País	tCO ₂ e	%
Casa Matriz	152,83	20,9%
CMA	140,22	19,2%
Totoral	340,80	46,7%
San Juan	96,03	13,2%
Total	729,88	100%

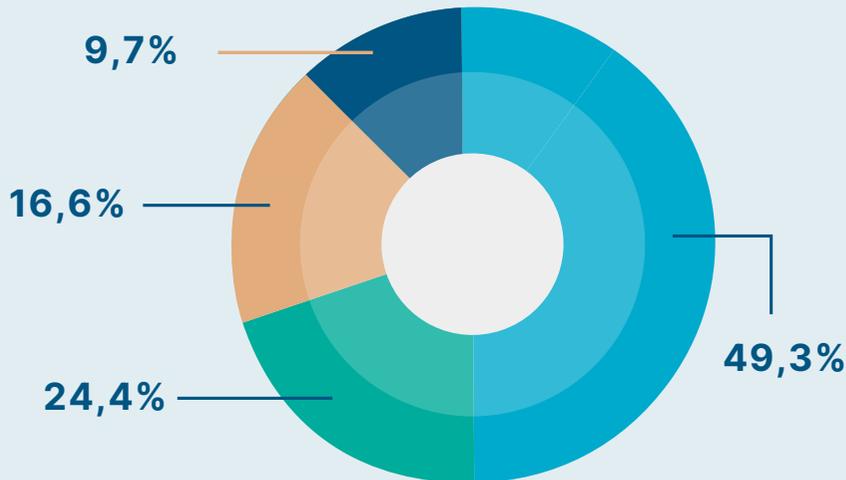


Las emisiones totales de Latin America Power Chile **disminuyeron un 51 % en 2022**, de 1.503 toneladas de CO₂e en 2021 a 729 toneladas de CO₂e en 2022

6.3.2.1 Resultados de la gestión de emisiones

Perú

Los resultados de Latin America Power Perú se componen de las emisiones de Gases de efecto invernadero de las operaciones de las centrales Santa Cruz, Huasahuasi, Runatullo, además de la Oficina en Lima. Latin America Power Perú durante el periodo 2022 emitió 115,5 toneladas de CO₂e, emisiones que provienen mayoritariamente de las operaciones de LAP en Huasahuasi (49,3 %).



País	tCO ₂ e	%
Oficina Lima	28,18	20,9%
Huasahuasi	56,98	19,2%
Santa Cruz	11,21	46,7%
Runatullo	19,12	13,2%
Total	115,49	100%

Las emisiones totales de Latin America Power Perú disminuyeron un 41 % en 2022, de 195 tCO₂e en 2021 a 116 tCO₂e en 2022.

6.3.3 Consumo del agua

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.

6.3.4 Resguardo de la Biodiversidad

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 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.

6.3.5 Compromiso con la Reforestación

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.

6.3.6 Hitos 2022

Hitos 2022

1

Se realizó la medición de la Huella de Carbono 2022, que incluyó a las oficinas y operaciones de Chile y Perú. Como parte de lo anterior, se desarrollaron además los cálculos de los Gases Efecto Invernadero (GEI) de los dos parques eólicos, Totoral y San Juan.

2

La medición de la Huella permitió generar KPI's relevantes que lograron una importante disminución respecto del 2021.

3

Comunicación de la estrategia y desempeño a distintos grupos de interés.

4

Hemos puesto a disposición de las áreas de influencia del proyecto "Centrales Hidroeléctricas Santa Cruz I y Santa Cruz II" (en adelante "CH Santa Cruz") el expediente del Plan Ambiental Detallado (PAD)

5

En lo que es el monitoreo de aves, en las zonas donde están ubicadas las operaciones no existen especies animales en peligro de extinción. En cumplimiento de los compromisos ambientales, en LAP se realizaron monitoreos trimestrales y semestrales de aves en dichas zonas.

6.4 Comunidad

Comunidad

Tal como indica nuestro Gerente General en su mensaje: “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.”

Para avanzar hacia un desarrollo sostenible y hacer frente al cambio climático, la sostenibilidad debe ser administrada con una mirada inclusiva que considere, junto a las variables económicas, también las sociales y ambientales a lo largo de todo el proceso, con el objetivo de no dejar a nadie atrás y garantizar que sus beneficios alcancen a todos los grupos de interés involucrados, poniendo a las personas al centro y entendiendo la innovación y la economía circular como su motor fundamental.

Es indispensable que las comunidades sean actores protagónicos en esta transformación, siendo necesarias condiciones de acceso equitativas, tanto al conocimiento como a las herramientas que lo permitan. Por ello, el principal enfoque de nuestra estrategia de relacionamiento comunitario de LAP ha sido acompañar a las comunidades locales en el recorrido de la creación de valor compartido.

Impacto en los objetivos de desarrollo sostenible	Chile	Perú
 <p>1 FIN DE LA POBREZA</p> <p>Fondos de inversión con foco en las comunidades.</p> <p>ODS 1</p>	<p>Fondo de Inversión Comunitaria (FIC). Fondo de Operaciones (FOP). Convenio Fundación Huella Local y Municipalidad de Melipeuco. LAP participó en el desarrollo de 3 proyectos locales.</p>	<p>Fondo de Inversión Social. Iniciativa de apoyo a comedor popular de Huasahuasi. Proyecto Mejoramiento semilla de papa.</p>
 <p>2 HAMBRE CERO</p> <p>Gestión al desarrollo local.</p> <p>ODS 1 - ODS 2</p>		
 <p>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</p> <p>Educación para el desarrollo sostenible.</p> <p>ODS 4</p>	<p>Becas de estudio Convenio Alternancia Educativa Parque Eólico Totoral.</p>	<p>Apoyo a establecimientos educacionales.</p>
 <p>15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES</p> <p>Cambio climático con foco en educación ambiental.</p> <p>ODS 15</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>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p> <p>Celebraciones y conmemoraciones de actividades locales</p> <p>ODS 17</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>	<p>Campaña navideña Inauguración local Colcas Celebración del día del Campesino con socios del proyecto de semilla de papa en Huasahuasi.</p>

6.4.1 Política de Relacionamento

Política *de* Relacionamento

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 desarrolle 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.



6.4.2 Sistema de Gestión Social (SGS)

Sistema *de* Gestión Social (SGS)

Construimos un SGS que opera tanto en Perú como en Chile, 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:



Responsabilidad de la operación

- Socialización y gestión del sistema de Quejas e Inquietudes
- Capacitación en el acceso al sistema



Vinculación con el medio

- Relacionamientos con grupos de interés (asambleas, mesas de trabajo, convenios, capacitaciones, etc.)
- Definición de inversiones estratégicas



Inversión comunitaria

- Fondos de Inversión Comunitaria
- Ejecución de compromisos sociales y RCA



Comunicación

- Visitas guiadas a operaciones
- Medios de Comunicación
- Reuniones con autoridades



6.4.3 Vinculación con el Medio

Vinculación *con el* Medio

En LAP hemos definido cuatro líneas de trabajo:



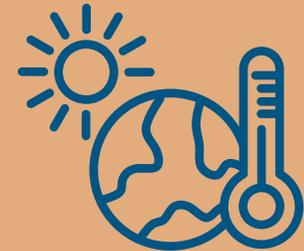
Fondos de inversión
con foco en
las comunidades



Educación para
el desarrollo
sostenible



Gestión
al desarrollo
local



Cambio climático con
foco en educación
ambiental



6.4.3.1 Fondos de Inversión con foco en las comunidades (ODS 1)

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.

B Fondo de Operaciones (FOP) / Firma Convenio Comunidad Esteban Traipe

Este fondo está asociado al trabajo de Transmisora Valle Allipén en la comuna 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.

6.4.3.1 Fondos de Inversión con foco en las comunidades (ODS 1)

Perú

En lo que respecta a Perú, se tiene el siguiente fondo

A

Fondo de Inversión Social (FIS)

En el año 2022 se continuó con el compromiso de la entrega de los Fondos de Inversión Social. Para el caso de la Comunidad Campesina Alpacayo de Colcas, se gestionó durante diciembre 2022 la entrega del FIS 2022, el cual está destinado para la construcción del local Multiuso para la Comunidad de Colca para lo cual se realizaron reuniones con la Junta Directiva de la comunidad para coordinar apoyos sociales estratégicos referidos a la elaboración del expediente técnico de su proyecto vinculado a la construcción de su local multiusos y se contó con asesoría técnica externa para el proyecto de la comunidad.

Se considera importante mencionar los fondos entregados a la comunidad de Talhuis destinado a la Priorización de apoyo al desarrollo agrícola de los Comuneros de Talhuis, el proyecto de la construcción de la capilla en la comunidad Santa Rosa de Runatullo y la implementación y rehabilitación de aulas prefabricadas del centro educativo José María Arguedas de la Comunidad, el Proyecto de Mejoramiento de los espacios deportivos y de esparcimiento mediante la construcción de cancha deportiva con pasto sintético en la Comunidad de Alapampa.

A todo ello cabe precisar que durante el 2022 se entregó también el fondo a la Comunidad Campesina de Huasahuasi, el cual se destinó para la adquisición de maquinaria pesada; un cargador frontal para el uso de los comuneros en sus actividades agrícolas en la comunidad. A esto se suma el proyecto de "Mejoramiento de semilla de papa comercial y nativa" que se viene ejecutando en la comunidad de Huasahuasi.

El apoyo económico del FIS 2022 por parte de LAP a las comunidades de nuestra área de influencia directa asciende a US\$ 184,185, de esta forma se contribuyó al desarrollo de las comunidades y lucha contra la pobreza.

Inauguración de primera plazuela
Escanea el código QR para ver más



6.4.4 Educación para el Desarrollo Sostenible (ODS 4)

Educación *para* el Desarrollo Sostenible (ODS 4)

Chile

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 que se llevó a cabo a las afueras 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 nuestro Programa de Becas de Estudios.

La actividad contó con la presencia del alcalde de la comuna de Melipeuco, Alejandro Cuminao, el director del Departamento de Administración de Educación Municipal, Johnny Ceballos, los directores, apoderados y alumnos de los distintos establecimientos educacionales, y representantes de nuestra empresa.

Durante el desarrollo de la jornada, el alcalde Cuminao enfatizó en la importancia de estas iniciativas para el futuro de los jóvenes de la zona y que como alcaldía esperan seguir trabajando por impulsar y apoyar este tipo de beneficios. **“Estas becas vienen a colaborar y aportar para que los alumnos sigan con sus estudios y saquen adelante sus sueños y carreras, que es lo que finalmente nos interesa”.**

Desde el año 2014 nuestro Programa de Becas de Estudio, ha beneficiado a más de 300 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, y además cuenta con una beca de libre disposición para alumnos de enseñanza media, que consiste en un bono el cual les permitirá cubrir el pago de arancel, matrícula y gastos cotidianos en las ciudades en las que estudian.

En esa línea, Diego Hollweck, Gerente General de LAP en esa fecha, destacó el tiempo que llevan realizando esta iniciativa junto a la comunidad, la cual esperan poder seguir desarrollando más adelante. **“Este programa de becas de estudio es una muestra del trabajo que hemos realizado con las comunidades desde que llegamos a la zona, especialmente con aquellas que están cercanas a nuestra operación y otros sectores de la comuna. Creemos que lo que venga en pos de mejorar los niveles de educación y preparación de nuestros vecinos, habla de que se está construyendo un futuro, y es en ese futuro del cual queremos participar”**, recalcó.

Nivel académico	Beneficiarios 2022
Niñas y niños de educación básica	14
Jóvenes de Educación media	16
Jóvenes de Educación Superior	20

Perú

Apoyo a los establecimientos educacionales

Uno de los principales ejes de apoyo es la educación, por lo que en el 2022 apoyamos a la I.E. N°86771 “Virgen de la Asunción” de la Comunidad Campesina Alpamayo de Colcas con la entrega de implementos deportivos para el desarrollo de sus actividades, el cual benefició a 20 alumnas y alumnos de la respectiva I.E.

Entrega Becas 2022
LAP Melipeuco
Escanea el código QR
para ver más



6.4.5 Gestión al Desarrollo Local

Gestión *al* Desarrollo Local

En Perú

Entrega de Contenedores para residuos en el Anexo de San Juan de Viena – Comunidad de Runatullo

En diciembre de 2022, se realizó un apoyo social estratégico con el otorgamiento de 3 contenedores de reciclaje de 350 litros de captación en aras de contribuir con la comunidad en el cuidado del medio ambiente lo que es prioridad para EGE JUNIN SAC, que se caracteriza por ser socialmente responsable.

Taller de Mejoramiento de las capacidades productivas en el cultivo de maíz morado en la Comunidad Alpamayo de Colcas – Ancash.

En la Comunidad de Colcas, dentro de sus intereses contempla la necesidad de recibir asistencia técnica mediante capacitaciones en la producción de maíz morado. El proyecto se genera como resultado de la necesidad de contar con capacitaciones en la producción de maíz morado.

Este proyecto se ha tomado en consideración por antecedentes de solicitudes de los comuneros a través de sus miembros, solicitando asistencia técnica en la producción de cultivos locales.

El proyecto tuvo una duración de 5 meses, dividido en 5 sesiones de capacitación y asistencia técnica por mes durante el año 2022 y se ejecutó en la misma comunidad de Colcas.

El objetivo de las capacitaciones es optimizar la producción de cultivos locales en especial del maíz morado para generar mayor rentabilidad y así mejorar la calidad de vida de los comuneros interesados en la asistencia técnica.

Los temas tratados son

- Análisis de suelos.
- Manejo agronómico del cultivo de maíz morado.
- Plagas y enfermedades del cultivo de maíz morado.
- Abonos orgánicos.
- Uso de semilla certificada.
- El taller benefició a 15 familias de comuneros del área de influencia directa.

Proyecto de mejoramiento
de semillas de papa
Escanea el código QR
para ver más



6.4.5 Gestión al Desarrollo Local

Proceso de certificación de la semilla de papa

En mayo del año 2022 se iniciaron los trabajos con Sierra y Selva exportadora, los que duraron hasta junio del 2022, los cuales consistían en capacitaciones dirigidas a los socios del proyecto de Mejoramiento de semilla de papa con la finalidad de que se forme una cooperativa. Durante ese tiempo también se realizaron pasantías a cooperativas de Huancayo, y se participó en ferias para que los socios del proyecto tengan la oportunidad de conocer diferentes experiencias.

Asimismo, durante mayo, por el Día de la Papa, el cual se celebra el 30 de mayo, los socios del proyecto participaron en una feria en el distrito de Huasahuasi, la cual fue organizada por la Municipalidad del distrito.

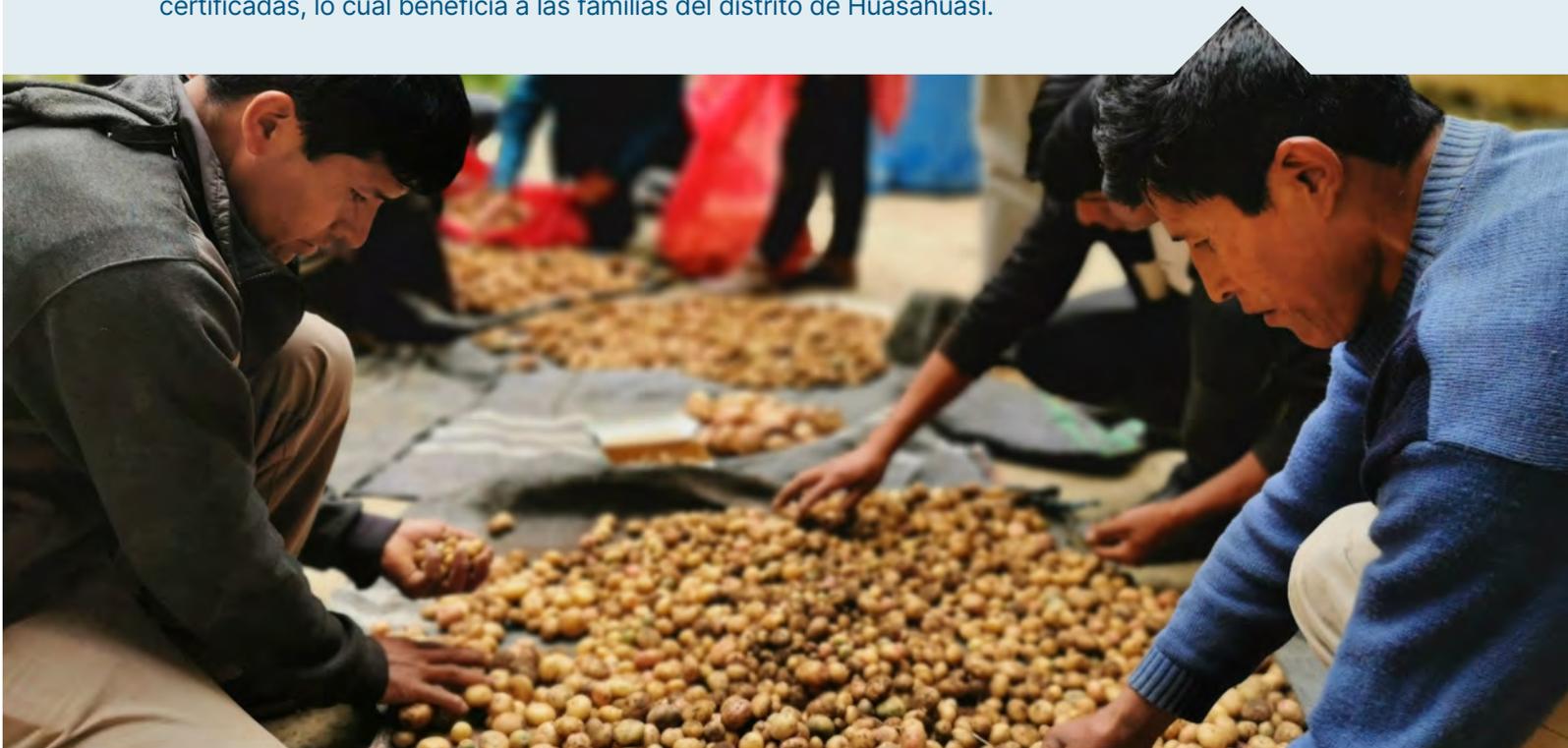
En julio los socios del proyecto participaron en una feria que se organizó en Huancayo por motivo de fiestas patrias en la que las asociaciones exponen lo que producen.

En cuanto a la certificación de la semilla, con el fin de dar continuidad a ello, se continúan con las inspecciones de SENASA, quien es la autoridad que certifica la semilla de papa nativa en los módulos como en campo. El objetivo de ello es contar con las ventas de semillas certificadas.

Cabe precisar que, durante el 2022, se realizó la primera venta de semillas certificadas con factura a nombre del Comité de gestión de Huasahuasi.

Es importante mencionar que durante el 2022 se contó con 42 módulos activos y con una participación de 336 socios del distrito de Huasahuasi entre todos los módulos.

En el 2022, se contó con una producción de venta de aproximadamente S/. 79,950 en semillas certificadas, lo cual beneficia a las familias del distrito de Huasahuasi.



6.4.6 Cambio Climático con foco en Educación Ambiental

Cambio Climático *con* foco *en* Educación Ambiental

Programa de certificación ambiental SNCAE

Junto con hacer la entrega de becas, durante la actividad se entregaron los resultados de las iniciativas que se desarrollaron el 2022, en el marco del 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.

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

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 la desarrollaremos junto a una alianza estratégica con la Municipalidad de Melipeuco.

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 recalzó 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 diversos 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.

Programa de certificación ambiental SNCAE Melipeuco 2022
Escanea el código QR para ver más



6.4.7 Celebraciones y conmemoraciones de actividades locales

Celebraciones *y* conmemoraciones *de* actividades locales

Perú

Las fiestas populares tradicionales son una muestra característica de la cultura y por ende de la identidad cultural. Las fiestas expresan huellas del tejido social que representan y cuyos intereses simbolizan y constituyen un reflejo de la identidad cultural de un pueblo según su tradición, lo cual es de importancia para LAP. Es por esto que en septiembre del 2022 se otorgó un apoyo social para la fiesta patronal de “La Virgen Peregrina” en la Comunidad Campesina Alpacayo de Colcas, área de influencia directa de la CH Santa Cruz I y II.

Asimismo, por motivo del aniversario del Comité de gestión de Huasahuasi, el cual está integrado por socios del proyecto de mejoramiento de semilla de papa, **LAP se hizo presente con el otorgamiento de un apoyo social estratégico de 20 rollos de mangueras y 15 aspersores de riego sectoriales, los cuales beneficiaron a 48 socios para el desarrollo de sus actividades en los módulos, ello porque 6 módulos resultaron ganadores de un evento deportivo que se realizó como motivo del aniversario del Comité de gestión de Huasahuasi.**

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. Esta actividad nos permitió beneficiar a nuestra comunidad Alpacayo de Colcas, aldeaña a nuestra CH Santa Cruz, así como las comunidades de Santa Rosa de Runatullo, Talhuis y Alapampa de la provincia de Concepción aldeaña a nuestra CH Runatullo. Asimismo, a pobladores del distrito de Huasahuasi en la provincia Tarma, aldeaños a nuestra CH Huasahuasi.

Durante la actividad se entregaron regalos y sorpresas a los niños, canastas de víveres para sorteos durante los shows de navidad y panetones para comuneros empadronados, socios estratégicos y para compartir del show navideño.

La campaña de Navideña permitió beneficiar a 816 niños directos de las comunidades de nuestra área social y 1200 familias indirectas de nuestra área social.

“Compartiendo Unidos la
Magia de la Navidad”
Escanea el código QR
para ver más



Vinculación con centros de salud:

En el 2022 se continuó con las visitas a los centros de salud de las comunidades del área de influencia directa para coordinar los apoyos sociales estratégicos para mejorar la atención que brindan los centros de salud a las comunidades.

Se realizaron en total 7 visitas de coordinación a los establecimientos de salud ubicados en las comunidades:

- Alpacayo de Colcas**
- Runatullo**
- Alapampa**
- Talhuis**



6.4.8 Comunicación

Comunicación

Chile



Visita nuestro
Canal de Youtube
Escanea el código QR
y suscríbete



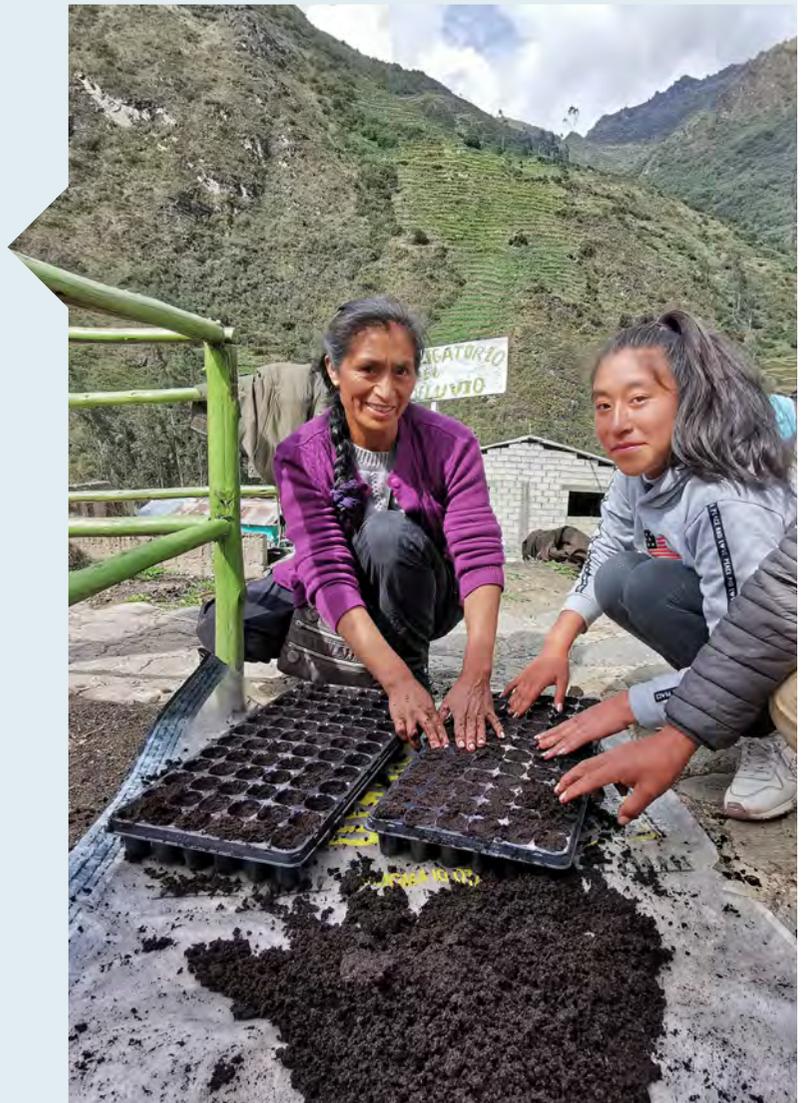
Perú

Como parte de la vinculación con el medio social donde LAP Perú interviene, durante el año 2022 se realizaron 140 visitas y reuniones con pobladores de las 3 áreas de influencia social, a través de visitas directas por parte de los gestores sociales.

Como parte del proceso de dar continuidad a la difusión de contenido relevante en LAP, en mayo del 2022 se difundió un video sobre el Programa de Mejoramiento de Capacidades productivas en la comunidad campesina Alpayayo de Colcas – Ancash, donde participaron activamente integrantes de 15 familias comuneras en las sesiones de capacitación, donde aprendieron técnicas sostenibles que benefician directamente en su salud y en su economía familiar.

En setiembre 2022 se difundió a través del canal de Youtube un video sobre el Proyecto bandera de LAP Perú, el cual es el Proyecto de Mejoramiento de semilla de papa, ubicado en el distrito de Huasahuasi – Junín.

El video nos permite conocer que gracias al Comité de gestión de Huasahuasi, en alianza con LAP, alrededor de 500 familias productoras de semilla de papa de Huasahuasi mejoraron su producción y la calidad de semilla.



Anexo

7



7 Anexo Indicadores GRI – 2

En lo que respecta a este anexo, se detallará la información que se solicita en cada requerimiento, donde además se especificará en que sección se encuentra del informe. Para el caso de los puntos que no se encuentran directamente en el texto, se presentará la información aquí.

1. La organización y sus prácticas de presentación de informes

Contenido 2-1

Detalles organizacionales

- A) Latin America Power Holding Bv
- B) La empresa tiene como forma jurídica una Sociedad Anónima y su naturaleza corresponde a una alianza público – privada
- C) Su sede central se encuentra en Holanda
- D) Opera en los países de Chile y Perú

Contenido 2-2

Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad

El contenido se encuentra exclusivamente en este anexo.

- A) Las entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad corresponden a:
 - San Juan RUT 76319883-9
 - Norvin SA 76919070-8
 - Empresa Eléctrica Carén SA 76149809-6
 - Razón social completa: Empresa de Generación Eléctrica de Junín
 - Giro: Generación de Energía Eléctrica
 - Rut: 20524522871
 - Dirección: Av. Pardo y Aliaga N° 699 Int 701B, San Isidro, Lima, Perú
- B) Son las mismas que en los del estado financiero del año 2022, que tienen el mismo periodo objeto del informe

Contenido 2-3

Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto.

El periodo objeto del informe y la frecuencia del informe se encuentra en el título de “Acerca de este Reporte, José Salgado”, la fecha de publicación es el jueves 16 de noviembre.

- A. El reporte está comprendido para el periodo entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022. Además, el reporte tiene un periodo anual.
- B. El periodo objeto de los informes financieros de la empresa se alinean con el de este reporte, o sea, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022.
- C. sustentabilidad@latampower.com

Contenido 2-4

Actualización de la información

El contenido se encuentra exclusivamente en este anexo.

- A) Este informe consistió principalmente en una actualización de la información ya existente y, adicionalmente, se le añadió más información con relación a sus empleados, contratistas y proveedores, políticas de la organización, condiciones de trabajo, participación de la empresa en ciertas organizaciones, eventos, entre otros.
 - i. Los motivos de estas actualizaciones se realizaron con el motivo de revisar y mejorar la información correspondiente al período abordado en el informe
 - ii. Dentro de sus efectos está en generar un informe más completo que da un mayor contexto de la organización, acerca a las partes interesadas al recurso humano de la compañía, su influencia no sólo en el rubro directamente sino que también en temas de empleabilidad, sociales y ambientales

7 Anexo Indicadores GRI – 2

Contenido 2-5

Verificación externa

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

2. Actividades y trabajadores

Contenido 2-6

Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales

La mayoría del contenido se encuentra en los títulos de “Capítulo 1- La compañía” y en “Clientes”.

- A) El sector corresponde al de energía renovable, donde la actividad de la empresa es la generación de energía a partir de fuentes renovables, entregando, además, a los clientes la confianza a partir de que la empresa cuenta con certificación I-REC.
- B) Con relación a su cadena de valor, esta consta de la generación de energía renovable por medio de fuentes de energía hidroeléctrica, eólica y solar. Toda esta energía se obtiene con el apoyo de los proveedores y contratistas y, luego es vendida al Estado a través del contrato RER en Perú y, a clientes regulados (distribuidoras) y libres (clientes que gestionan directamente), en Chile.
- C) No se tiene información al respecto.
- D) No se tiene información al respecto.

Contenido 2-7

Empleados

El contenido sobre el total de empleados por género y región se encuentra en el título “Nuestro equipo, cifras de dotación LAP 2022”, en lo que respecta al número total según categoría (empleado fijo, temporal, entre otros), sólo se encuentra en este anexo.

- A) En la sección antes nombrada se encuentra el detalle al respecto, pero, a modo de resumen, el total de empleados corresponde a 116 colaboradores, donde 16 corresponde a LAP Perú (9 mujeres y 7 hombres), 41 a LAP Servicios (todos hombres) y 59 a LAP Chile (15 mujeres y 44 hombres).
- B) Todos los empleados son fijos y a tiempo completo, lo que significa que no hay empleados temporales ni parciales.
- C) No se tiene información al respecto.
- D) No se tiene información al respecto.
- E) No se tiene información al respecto.

Contenido 2-8

Trabajadores que no son empleados

Latin America Power no tiene trabajadores que no son empleados.

3. Gobernanza

Contenido 2-9

Estructura de gobernanza y composición

Los contenidos para este punto se encuentran en los títulos “Estructura propietaria LAP” y “Directorio de administración y gerencias”, además, en lo que respecta a los comités encargados de 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, se encuentra exclusivamente en este anexo.

- A) Su estructura de gobernanza se centra en que tiene una estructura propietaria donde se encuentran sus accionistas y, su directorio de administración y gerencias. El máximo órgano de gobierno corresponde al segundo, el cual consiste en el directorio de administración compuesto por el gerente general, el gerente de operación y mantenimiento y el gerente de finanzas corporativas, además, se tienen a las gerencias, las que se detallan en el título “Directorio de administración y gerencias”.
- B) De este punto se encarga la gerencia de sustentabilidad que, durante el año 2022 estuvo a cargo de José Salgado.
- C) El máximo órgano de gobierno se detalla en “Directorio de administración y gerencias. En este título se encuentra la información correspondiente al punto IV, V y VII, del resto no se tiene información en el texto.

7 Anexo Indicadores GRI – 2

Contenido 2-10

Designación y selección del máximo órgano de gobierno

En este informe no se tiene información al respecto.

Contenido 2-11

Presidente del máximo órgano de gobierno

Los contenidos para este punto se encuentran en el título "Directorio de administración y gerencias" y "Gestión Ética", además, se tiene un código de ética que se puede obtener en la página web de la empresa.

- A) El presidente del máximo órgano de gobierno corresponde también a un alto ejecutivo que tiene el cargo de Gerente general, cargo que el año 2022 le correspondía a Diego Hollweck.
- B) El gerente general es quien lidera el equipo que está compuesto por otras siete gerencias preocupadas de 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 rige por un código de ética que se encuentra a libre disposición del público en su página web.
- C) En el código de ética hay una sección que corresponde a los conflictos de interés. El código se ve apoyado por la recepción de denuncias que se pueden realizar también por medio de la página web.

Contenido 2-12

Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos

Los contenidos para este punto se encuentran en los títulos "Materialidad" y "Directorio de administración y gerencias".

- A) 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. 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.
- B) En referencia a lo anterior, la responsabilidad se delega al Gerente de Sustentabilidad, quien corresponde al año 2022 a José Salgado. Cabe destacar que la gerencia es supervisada por el máximo órgano de gobierno, lo que también pasa con las otras gerencias.

En lo que respecta a la participación de los grupos de interés, como se nombró anteriormente en esta sección, 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 un mapa 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

- C) Se encarga de monitorear el nivel de avance de los proyectos en todos sus ámbitos (técnico, financiero, comercial, medioambiental, entre otros), con el objetivo de alinear las estrategias de manera transversal en todas las áreas de la compañía una vez al mes.

Contenido 2-13

Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos

Los contenidos para este punto se encuentran en el título "Directorio de administración y gerencias".

- A) El máximo órgano de gobierno supervisa y delega la responsabilidad de gestionar los impactos sobre la economía, el medio ambiente y las personas, enfocado a la sostenibilidad de la organización a al Gerente de Sustentabilidad, quien corresponde al año 2022 a José Salgado.
- B) Todos los ejecutivos participan en un comite gerencial mensual donde se reportan los impactos y desiciones mensuales.

7 Anexo Indicadores GRI – 2

Contenido 2-14

Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad

Los contenidos para este punto se encuentran en el título “Directorio de administración y gerencias”.

- A) 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, quien corresponde al año 2022 a José Salgado.
- B) El máximo órgano de gobierno si tiene la responsabilidad de revisar y aprobar la información relacionada con los informes de sostenibilidad, incluidos los temas materiales.

Contenido 2-15

Conflictos de interés

Los contenidos para este punto se encuentran en el título “Directorio de administración y gerencias” y “Gestión Ética”, además, se tiene un código de ética que se puede obtener en la página web de la empresa.

- A) El gerente general es quien lidera el equipo que está compuesto por otras siete gerencias preocupadas de 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 rige por un código de ética que se encuentra a libre disposición del público en su página web.
- B) En el código de ética hay una sección que corresponde a los conflictos de interés. El código se ve apoyado por la recepción de denuncias que se pueden realizar también por medio de la página web.

Contenido 2-16

Comunicación de inquietudes críticas

Contamos con un Sistema de Quejas e Inquietudes (SQEI) disponible para cada una de las operaciones de LAP en Chile y Perú. En orden a resguardar la calidad de este sistema, anualmente se contempla la realización de capacitaciones a colaboradores que estén en contacto con los vecinos y comunidades con el objetivo de que cuenten con las herramientas para dar respuestas oportunas o, en su defecto, dirigir las inquietudes a través de los canales disponibles. Esto lo hacemos por tres vías: presencial, en las garitas de guardias de cada operación; por correo electrónico dirigido a los encargados de relacionamiento comunitario a nivel local; vía telefónica o directa, también con los encargados de relacionamiento comunitario. Asimismo, anualmente el sistema contempla que se hagan capacitaciones a los dirigentes de las organizaciones sociales del área de influencia de las operaciones para que ellos puedan también dirigir a los socios de sus comunidades y acceder al sistema. Por último, las quejas e inquietudes son tratadas y respondidas en plazos oportunos, dependiendo de su naturaleza. Existen quejas e inquietudes de derechos consuetudinarios, de asuntos medioambientales, otras relacionadas con la operación y otras acerca de temas comunitarios.

Contenido 2-17

Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno

Los contenidos de este punto se encuentran en el título “Ejes de sostenibilidad” y “Materialidad”.

- A) 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:
 - 1) Participación política para promover el desarrollo sustentable.
 - 2) Responsabilidad ambiental.
 - 3) Desarrollo social.
 - 4) 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”.

7 Anexo Indicadores GRI – 2

Contenido 2-18

Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno

En el título “Encuesta de percepción 2022” se nombra que dentro de otras temáticas se evaluar al máximo órgano de gobierno en cuanto a la calidad y la capacidad de la alta gerencia que para liderar la empresa.

- A) Las evaluaciones se realizan por medio de una encuesta de percepción entre los equipos que componen la empresa, como una herramienta para evaluar el grado de satisfacción de la empresa y la forma en que se relacionan los colaboradores
 - B) Las evaluaciones son independientes a alta gerencia y se realiza de forma anual
- No se tiene información al respecto en el texto.

Contenido 2-19 Políticas de remuneración

El contenido referente a políticas de remuneración se encuentra en el título “Políticas de compensación”.

- A) La política de la empresa referente a este tema implica con 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 se revisa de forma anual, en diciembre de cada año.
- B) En base a la descripción de cada cargo, que se mantienen actualizados de manera constante, se realiza un análisis de valorización de los cargos de la organización, utilizando la metodología Hay – Korn Ferry, la cual, ayudará a establecer la importancia relativa de los cargos al interior de esta organización. Esta valorización se realiza utilizando criterios compartidos que permitan comparaciones y homologaciones al interior y al exterior (comparación con mercado), de la empresa.

Es así como cada cargo es evaluado y se ubica en un nivel para el que está definida su banda salarial y en base a la cual se realiza la revisión de las compensaciones.

Contenido 2-20

Ratio de compensación total anual

En este informe no se tiene información sobre el ratio de compensación total anual.

4. Estrategia, políticas y práctica

Contenido 2-21

Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible

Los contenidos de este punto se encuentran en el título “Contexto. Mensaje del Gerente General, Esteban Moraga” y “Capítulo 6. Seguridad y salud ocupacional, medioambiente y comunidades”.

- A) En el título que corresponde al mensaje del gerente general, se expresa la importancia que tiene el desarrollo sostenible para la organización y su estrategia de contribución a esta, donde dentro de otras cosas, se comenta lo siguiente:

“De tal forma, nuestro desafío es asegurar la sustentabilidad de la compañía en el mediano y largo plazo, nosotros debemos buscar metodología que nos permitan gestionar los nuevos riesgos que están imperantes en el mercado, producto de los cambios que han ocurrido, y que permiten que la compañía siga siendo sustentable en el tiempo para poder seguir cumpliendo con su mandato, que es seguir invirtiendo en la descarbonización del sistema eléctrico chileno.

Es importante resaltar que no debemos perder el foco, en todo lo relacionado a las comunidades y en los entornos donde estamos suscritos, porque la crisis que se está enfrentando es de una envergadura tan grande que puede concentrar el trabajo de toda la compañía en sus resultados, pero LAP tiene que seguir operando y funcionando de manera adecuada en los lugares donde está inserta, en las comunidades donde está desarrollada.

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”

Todo esto es complementado con el resto del contenido que se encuentra en dicho título, junto con lo que se encuentra en la sección de seguridad y salud ocupacional, medioambiente y comunidades, donde se hace referencia a cómo ha contribuido la empresa en relación con el desarrollo sustentable y, cómo se integra esto en las políticas y estrategias de la empresa.

7 Anexo Indicadores GRI – 2

Contenido 2-22

Compromisos y políticas

Los contenidos de este punto se encuentran en los títulos “Política de prevención y sanción de hostigamiento sexual”, “Gestión ética”, “Gestión y evaluación de contratistas y proveedores”, “Política integrada de calidad, seguridad y salud ocupacional y medioambiente”, “Comunidad”, “Compromiso con los objetivos de desarrollo sostenible y trabajo en línea con los OD” y “Medioambiente”. Los correspondiente al punto “f” sobre comunicación, se encuentra en este anexo.

A) 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).
- 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.
- Sistema de gestión integrado (ISO 9001, 14001 y 45001).
- 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 de con la reforestación.

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, se tiene lo siguiente:

- i. Los compromisos y políticas se basan y cumplen con los instrumentos intergubernamentales correspondientes a los que están integrados en la normativa chilena.
- ii. y iii. En términos de la debida diligencia y principio precautorio, los compromisos y políticas en su conjunto cumplen con un levantamiento de información, su posterior acción y/o gestión y, mejora continua, que concretan esto.
- iv. Los compromisos y políticas se basan y cumplen con el respeto a los derechos humanos que están integrados en la normativa chilena.

B) En temas de derechos humanos, los compromisos y políticas se basan y cumplen con los que están integrados en la normativa chilena. Además, 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.

7 Anexo Indicadores GRI – 2

También, la organización tiene un 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 fomente proyectos de desarrollo económico, social para impactar positivamente en las localidades.

- C) Los compromisos y políticas no son de acceso público, estos se encuentran disponibles sólo en la red interna de los trabajadores de la empresa. Esto es debido a que contienen información privada de la organización.
- D) La organización se recertificó en su sistema de gestión integrado, más específicamente en la ISO 9001, ISO 14001 y la ISO 45001, las que acreditan 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.
- E) Principalmente se tiene que la organización tiene un sistema para gestionar la evaluación de contratistas y proveedores. Además, de que tiene un sistema integrado que se compone de la ISO 9001, ISO 14001 y la ISO 45001.
- F) 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 2-23

Incorporación de los compromisos y políticas

Los contenidos de este punto se encuentran en los títulos "Directorio de administración y gerencias", "Propósito y Valores, Filosofía Corporativa", "Ejes de sostenibilidad", "Materialidad", "Gestión ética", "Gestión y evaluación de contratistas y proveedores" y "Política integrada de calidad, seguridad y salud ocupacional y medioambiente", "Capacitación".

- A) En términos generales, la incorporación de los compromisos y políticas para una conducta empresarial responsable en la organización corresponde a lo siguiente:
 - i. En términos de responsabilidades como se nombró anteriormente, desde el cargo más alto es responsable el gerente general de la empresa (Diego Hollweck el año 2022), ya que éste lidera el equipo que está compuesto por otras siete gerencias, las cuales, corresponden a la gerencia comercial y regulación, gerencia de O&M, gerencia de finanzas corporativas, gerencia de personas, abogada corporativa de Chile, abogada corporativa de Perú y, la gerencia de sustentabilidad.

Aparte de todo lo nombrado, principalmente para temas de sostenibilidad se encarga la gerencia de sustentabilidad (José Salgado el año 2022) y, para temas de la gestión ética, hay un encargado de prevención, a lo que se le suma un comité de ética.

- ii. Para integrar los compromisos en las estrategias organizativas y las políticas y los procedimientos operativos, la empresa alinea todo esto por medio de su propósito, valores y filosofía corporativa, lo que rige el actuar de la empresa por medio de la base de que la organización busca la excelencia operacional con un capital humano de alto nivel, y para ello los valores de la organización son la transparencia, compromiso, disciplina, austeridad y la responsabilidad, a lo que se le suma la filosofía corporativa de excelencia operacional, seguridad y sustentabilidad, personas y cultura y, rentabilidad riesgo. Más en detalle, la empresa en temas de sostenibilidad, su estrategia esta plasmada en el plan de sostenibilidad de la organización, el cual, tiene por ejes de trabajo la participación política para promover el desarrollo sustentable, responsabilidad ambiental, desarrollo social y el desarrollo económico.

Finalmente, para tener en consideración a las partes interesadas en todos los procesos, incluyendo, un catastro de información para proceso como la mejora continua de la organización y la alineación de estrategias y políticas, la empresa tiene una matriz de materialidad con la que por medio del equipo de sustentabilidad, la compañía revisa, identifica y mapea a sus stakeholders a nivel nacional y local, manteniendo un vínculo permanente con las comunidades, organizaciones sociales y gubernamentales.

- iii. Para este punto, se considera lo explicado en el "A.ii.", sumado a compromisos de la organización que abarcan dentro de su actuar, las relaciones comerciales, donde algunos ejemplos de ellos son "Gestión de evaluación de contratistas y proveedores", la "Política integrada de calidad, seguridad y salud ocupacional y medioambiente" y, "Sistema de gestión integrado (ISO 9001, 14001 y 45001)", los que se detallan en este reporte de sostenibilidad.

7 Anexo Indicadores GRI – 2

- iv. Cada rol está designado a su respectivo colaborador en relación a la formación que éste tiene, pero en el caso de necesitar complementar o directamente, formar para un tema particular del cargo, como solución se tiene que cada gerencia, en conjunto con el área de personas, desarrollan un Plan Anual de capacitación, que considera tanto aspectos técnicos, como de habilidades y cultura. En general las capacitaciones están enfocadas en entregar herramientas a las personas de manera que puedan desempeñar de mejor forma sus trabajos, adquiriendo información actualizada, para que logren mejorar sus habilidades y ser más especialistas de su rol.

Contenido 2-24

Proceso para remediar los impactos negativos

Los contenidos de este punto se encuentran en los títulos “Materialidad”, “Gestión ética”, “Medioambiente”.

- A) Como se nombró anteriormente, 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 aquello corresponde al Plan de Compromisos Ambientales, el que actúa en cada central y parque, donde se trabajan temas como la gestión de emisiones, donde se realiza una evaluación de los GEI con el fin de generar un proceso de seguimiento y reducción del impacto del cambio climático; el trabajo con el consumo del agua interno de la producción, donde el Sistema de Gestión Integrado contiene un marco para el uso, la planificación y el control del agua, lo que contribuye a que la empresa avance en hacer procesos más eficientes, minimice patrones de precipitaciones y cambios en los regímenes de los caudales; el resguardo de la biodiversidad donde se monitorea la fauna silvestre y se realiza un informe anual de aves, calidad de los flujos y seguimiento de los compromisos ambientales, además, se realiza la gestión de los residuos que se considera la separación de los residuos peligrosos y no peligrosos; también hay compromisos de reforestación, entre otras medidas.
- B) La organización no tiene un mecanismo formal que se enfoque netamente en las quejas y reclamaciones.
- C) Otros procesos con los que cuenta la organización corresponden a los canales de denuncia disponibles en la página web, que están relacionados con el código de ética y los mecanismos de relacionamiento con las partes interesadas.
- D) La organización no tiene un mecanismo formal que se enfoque netamente en las quejas y reclamaciones, de todas formas, se cuenta con la participación de los grupos de interés por medio de los canales de relacionamiento, los que están enfocados según asuntos relevantes según el grupo de interés, los cuales, previamente son categorizados según su nivel de relevancia en la empresa.
- E) La organización no tiene un mecanismo formal que se enfoque netamente en las quejas y reclamaciones. De todas formas, como se nombró anteriormente, dependiendo de la herramienta es su proceso de seguimiento, lo que se detalla en este reporte y, en temas de eficacia, esto se puede ver en todos los procesos de mejor 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 2-25

Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes

Los contenidos para este punto se encuentran en el título “Gestión Ética”, además, se tiene un código de ética que se puede obtener en la página web de la empresa.

- A) En el código de ética dentro de su contenido tiene una sección que corresponde al comité de ética y cumplimiento, donde nombra que este tiene la responsabilidad de asegurar la debida aplicación del código, lo que significa:
 - i. Promover los valores y conductas que se fomenten en el código de ética y políticas internas.
 - ii. Ser un órgano de consulta.
 - iii. Canalizar casos a la instancia apropiada.
 - iv. Actualizar y modificar el código de ética y políticas internas.
 - v. Revisar las solicitudes de aclaración de los colaboradores de LAP y sus filiales.

Cabe destacar que el comité se compone de 3 miembros, los que fueron nombrados por el directorio de LAP.

Teniendo todo esto en consideración, es que los individuos pueden solicitar asesoramiento al comité de ética y pueden plantear sus inquietudes a éste, en caso de que estas no clasifiquen en las categorías correspondientes a los canales de denuncia o tienen dudas al respecto.

7 Anexo Indicadores GRI – 2

Contenido 2-26

Cumplimiento de la legislación y las normativas

En este informe no se tiene información sobre este punto.

Contenido 2-27

Afiliación a asociaciones

El contenido referente a afiliación a asociaciones se encuentra en el título “Alianzas y participación con otras organizaciones”.

A) Las asociaciones corresponden a Generadoras de Chile, World Energy Council, Asociación Peruana de Energía Renovable.

5. Participación de los grupos de interés

Contenido 2-28

Enfoque para la participación

Lo referente a la participación de los grupos de interés se encuentra más detallada en el título de “Materialidad”.

- A) En la sección de materialidad se detalla que se revisa, identifica y mapea a sus stakeholders a nivel nacional y local, los cuales prioriza de acuerdo con su relevancia en la empresa.
 - i. Las categorías corresponden a “Dependencia” e “Influencia”, las que se detallan en la sección antes nombrada
 - ii. 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.
 - iii. La forma en que la organización busca asegurar que sea provechosa la participación es por medio de la priorización, el establecimiento de los canales y relacionamiento y determinar el asunto relevante de cada parte interesada.

Contenido 2-29

Convenios de negociación colectiva

En este informe no se tiene información sobre negociaciones colectivas.

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2022

