

Reporte Integrado

2025



El presente Reporte Integrado está dedicado a la memoria de Martín Rodillo Isla

(1974 - 2026)

La calidad humana, el profesionalismo, el liderazgo y el valioso aporte de Martín al desarrollo de Generadora Metropolitana permanecerán por siempre en el corazón de nuestra organización.

ÍNDICE

01

Bienvenida

1.1 Carta del Gerente General
1.2 Acerca de esta memoria

02

GM: Soluciones energéticas

2.1 Identidad y trayectoria
2.2 Modelo de negocio y creación de valor

03

Estrategia y sostenibilidad

3.1 Estrategia de crecimiento
3.2 Plan de inversiones
3.3 Innovación
3.4 Estrategia de sostenibilidad corporativa 2023-2025
3.5 Sostenibilidad financiera

04

Gobernanza

4.1 Gobierno corporativo
4.2 Gestión ética y cumplimiento
4.3 Gestión de riesgos

05

Nuestro equipo

5.1 Salud y seguridad
5.2 Gestión de personas, talento y cultura

06

Gestión responsable de proveedores y contratistas

6.1 Relación con proveedores
6.2 Selección y evolución de proveedores
6.3 Compras locales
6.4 Gestión de contratistas

07

Gestión ambiental

7.1 Consumo energético
7.2 Gestión hídrica
7.3 Emisiones
7.4 Gestión de residuos
7.5 Materiales en la Operación

08

Gestión del relacionamiento comuniatario

8.1 Estrategia de relacionamiento comunitario
8.2 Programas e iniciativas comunitarias

09

Información adicional

9.1 Materialidad
9.2 Principales sociedades de Generadora Metropolitana
9.3 Propiedades
9.4 Índices

01 Bienvenida

1.1 Carta del Gerente General

(GRI 2-22)

“

Durante este año dimos pasos significativos en esa dirección. Uno de los hitos más relevantes fue el avance de Dune Plus, proyecto que marcará un punto de inflexión en la incorporación de almacenamiento energético a gran escala en Chile.

El año 2025 fue un período en el que, como grupo Generadora Metropolitana, consolidamos nuestro rol protagónico en la transición energética de Chile. Avanzamos desde las definiciones estratégicas impulsadas en años anteriores hacia la materialización de soluciones energéticas cada vez más innovadoras, diversificadas y sostenibles, contribuyendo tanto al desarrollo del país como al crecimiento de nuestra compañía.

Este avance se reflejó en resultados operacionales y comerciales relevantes. Durante el ejercicio, la compañía alcanzó una generación propia de 2.805 GWh, lo que representa un crecimiento de 55% respecto a 2024, impulsado por la operación de CEME1 y el retorno operacional de Central Nueva Renca tras su mantención mayor. En tanto, las ventas de energía ascendieron a 3.729 GWh, aumentando un 22% en comparación con el año anterior, fortaleciendo la participación de la compañía dentro del Sistema Eléctrico Nacional, donde alcanzamos el 12,07% de los retiros regulados y el 4,64% de los retiros totales del sistema.

Nuestro propósito —proveer soluciones energéticas para mejorar la calidad de vida de las personas— guía cada una de nuestras decisiones y se expresa en la forma en que estamos construyendo nuestro portafolio energético. Durante este año dimos pasos significativos en la diversificación de nuestras operaciones, combinando generación renovable, almacenamiento energético y activos térmicos que operan principalmente con gas natural como combustible de transición, permitiendo aportar flexibilidad y confiabilidad a un sistema eléctrico en plena transformación.

Uno de los hitos más relevantes fue el avance de Dune Plus, proyecto que marcará un punto de inflexión en el desarrollo del almacenamiento energético a gran escala en Chile. Durante 2025 concretamos el cierre de un financiamiento por US$619 millones e iniciamos las primeras etapas de los proyectos Dune y La Pampina, que integran generación solar con sistemas de almacenamiento BESS de gran capacidad. Estamos convencidos de que esta tecnología será clave para el desarrollo del sistema eléctrico, al permitir gestionar de mejor forma la energía renovable y aportar mayor flexibilidad, seguridad y eficiencia al sistema.

En este contexto, la firma de un contrato de suministro renovable de largo plazo con Codelco representó también un hito estratégico para la compañía. Este acuerdo contempla el suministro de 1.000 GWh anuales por 15 años a partir de 2026, respaldado por nuevos proyectos solares y sistemas de almacenamiento energético. Más allá de su relevancia comercial, este contrato valida nuestra capacidad para desarrollar soluciones energéticas renovables, gestionables y competitivas para clientes de gran escala.

En paralelo, **fortalecimos nuestra base operativa y continuamos avanzando en la transformación de nuestro portafolio energético.** Durante 2025, un 24% de nuestra generación propia provino de fuentes solares, reflejando el aporte creciente de CEME1 dentro de nuestra matriz.

También, avanzamos en eficiencia energética y mejora continua, destacando la recomendación obtenida para la certificación ISO 50001 de Central Nueva Renca, reflejo del fortalecimiento de nuestras capacidades de gestión energética y excelencia operacional.

A nivel territorial, seguimos profundizando nuestro vínculo con las comunidades donde operamos. Durante 2025 consolidamos iniciativas y programas que reflejan una relación basada en la confianza y el diálogo, entendiendo que nuestro desarrollo está estrechamente ligado al desarrollo de los territorios. En esta línea, lanzamos la primera versión de los Fondos Concursables GM, iniciativa que permitió apoyar 22 proyectos comunitarios en el norte, centro y sur de Chile, orientados a fortalecer el desarrollo sostenible local.

En el ámbito interno, continuamos fortaleciendo una cultura organizacional positiva, con foco en el bienestar, la inclusión y el equilibrio entre la vida personal y laboral. Este entorno ha sido reconocido externamente, destacando nuestro posicionamiento como la mejor empresa para trabajar para mujeres en Chile, el tercer lugar en el ranking Great Place to Work Chile 2025 y el puesto número 26 en Latinoamérica dentro de la categoría de empresas de hasta 500 colaboradores. Asimismo, fuimos reconocidos entre las mejores empresas para practicantes, reflejando nuestro compromiso con el desarrollo de talento y la formación de nuevas generaciones.

Asimismo, avanzamos en nuestra agenda de innovación y transformación digital, impulsando 19 proyectos durante el ejercicio e incorporando mejoras continuas en nuestros procesos y sistemas, entre ellas la implementación de un nuevo ERP, que refuerza nuestras capacidades para enfrentar los desafíos futuros con mayor eficiencia, trazabilidad y control.

> Todos estos avances responden a una visión compartida entre la administración y el Directorio, donde la sostenibilidad constituye un eje central de la estrategia y una condición habilitante para el crecimiento de largo plazo.

Durante 2025 profundizamos además nuestra reflexión estratégica a través del proceso de doble materialidad, el cual permitió identificar con mayor claridad los principales desafíos y oportunidades que marcarán el futuro de la compañía. Este ejercicio confirmó que la transición energética exige no solo excelencia operacional y solidez financiera, sino también fortalecer capacidades en ámbitos como innovación, almacenamiento energético, digitalización, financiamiento sostenible, gestión territorial y desarrollo del talento.

Asimismo, identificamos que la continuidad operacional y el desarrollo de nuevos proyectos dependen cada vez más de nuestra capacidad para gestionar de manera anticipada los permisos, mantener relaciones de confianza con los territorios y asegurar cadenas de suministro resilientes.

Mirando hacia adelante, nuestro desafío es materializar esta ambición de crecimiento manteniendo altos estándares operacionales, ambientales y de gobernanza, consolidando una organización capaz de combinar crecimiento, resiliencia e innovación en un entorno cada vez más dinámico y exigente. En este contexto, seguimos avanzando en una cartera de proyectos que supera los 1.000 MW renovables aprobados y en una visión de crecimiento que contempla alcanzar 7,2 TWh de ventas de energía al 2033, junto con una capacidad relevante de almacenamiento energético que contribuya activamente a la flexibilidad y resiliencia del sistema eléctrico nacional.

Estamos convencidos de que la transición energética requiere avanzar con decisión, pero también con responsabilidad, colaboración y una mirada de largo plazo.

En Generadora Metropolitana seguiremos contribuyendo activamente a ese desafío, impulsando soluciones que permitan avanzar hacia un sistema eléctrico más limpio, seguro y resiliente, siempre con el foco puesto en mejorar la calidad de vida de las personas.

Diego Hollweck
Gerente General
Generadora Metropolitana



1.2 Acerca de esta memoria

(NCG 461 9.2 | GRI 2-2, 2-3, 2-5)

El presente Reporte Integrado, correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, refleja el cuarto ejercicio de reportabilidad de Generadora Metropolitana, consolidando un proceso que ha evolucionado progresivamente en el tiempo.

Año a año, la compañía ha fortalecido la calidad, profundidad y transparencia de la información divulgada, incorporando nuevas miradas y mejores prácticas que permiten dar cuenta de su desempeño de manera cada vez más integral.

En este contexto, el reporte 2025 marca un nuevo hito al avanzar hacia un enfoque de reporte integrado, articulando en una misma narrativa información financiera y no financiera. Asimismo, Generadora Metropolitana incorporó por primera vez los lineamientos de la Norma de Carácter General N°461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), incluyendo indicadores del estándar SASB, aun cuando su aplicación no le resulta exigible, como parte de su compromiso con la adopción voluntaria de estándares de referencia y mejores prácticas de mercado.

Adicionalmente, el reporte incluye contenidos de los Estándares GRI y métricas propias de la compañía, con el objetivo de entregar una visión más completa, transparente y comparable de su desempeño económico, social, ambiental y de gobernanza.

El reporte considera el desempeño consolidado del Grupo Generadora Metropolitana, que está formado por diversas empresas, todas ellas propiedad de EDF y AME, con participación de 50% cada uno. La estructura corporativa de Grupo GM incluye a la sociedad operativa GM Holdings S.A., junto a sus filiales Generadora Metropolitana SpA, GM Renewables SpA y CEME1 SpA. Adicionalmente, incluye GM Energy SpA, GM Projects SpA y GM Services Holding SpA, junto con sus filiales GM Thermal Services SpA y GM Renewable Services SpA. Este reporte abarca al grupo en su conjunto, proporcionando una visión integral de las actividades y operaciones de todas las empresas de la organización.

En conjunto, estas entidades conforman el grupo empresarial Generadora Metropolitana (GM). Por ello, a lo largo del documento, las referencias a “GM”, “Generadora Metropolitana”, “el Grupo” o “la compañía” comprenden de manera integral las operaciones, proyectos y actividades desarrolladas por las sociedades bajo su control.

El alcance del reporte incorpora operaciones de generación térmica, generación solar fotovoltaica, almacenamiento energético, comercialización de energía, servicios de operación y mantenimiento y desarrollo de nuevos proyectos energéticos.

La información presentada considera el mismo período reportado en los estados financieros consolidados de la compañía, asegurando consistencia entre la información financiera y no financiera divulgada.

Este Reporte Integrado no ha sido sometido a un proceso de verificación externa independiente. No obstante, la compañía implementó procesos internos de revisión y validación de la información reportada, con el objetivo de resguardar su calidad, consistencia y confiabilidad.

Ante cualquier sugerencia, duda o comentario respecto del contenido de este reporte, se ha dispuesto como canal de contacto el correo electrónico: contacto@generadora.cl.



02

Generadora Metropolitana: Soluciones energéticas

2.1 Identidad y trayectoria

Generadora Metropolitana es una compañía del sector energético que cumple un rol relevante en el sistema eléctrico chileno. Integrando confiabilidad operacional, disciplina financiera y una visión de crecimiento orientada a la transición energética. A través de la operación y desarrollo de activos de generación, la compañía contribuye a la seguridad de suministro, al mismo tiempo que avanza en la incorporación de tecnologías más sostenibles y eficientes.

El modelo de negocio de la compañía se basa en la gestión integrada de un portafolio energético, que combina generación térmica, principalmente en base a gas natural -clave para la seguridad, flexibilidad y respaldo del sistema- con el desarrollo de energías renovables y soluciones de almacenamiento. Este enfoque permite responder a las necesidades actuales del sistema eléctrico, aportando confiabilidad operacional mientras se avanza hacia una matriz energética más sostenible.

A nivel comercial, la compañía estructura su operación sobre contratos de largo plazo, complementados con participación en el mercado spot, que otorgan estabilidad a sus ingresos y le permiten capturar oportunidades de valor. Este modelo se sustenta en una gestión financiera robusta, que combina disciplina en la asignación de capital, eficiencia en costos y acceso a financiamiento a través de esquemas como project finance, habilitando el desarrollo de nuevos proyectos y el crecimiento sostenido de la compañía.

La excelencia operacional es un pilar central de la gestión. Generadora Metropolitana ha desarrollado capacidades que la habilitan para operar con altos niveles de disponibilidad y confiabilidad, apoyándose en la optimización de procesos de mantenimiento, el uso de datos y la incorporación progresiva de tecnologías que mejoran la eficiencia. Esta mirada no solo contribuye al desempeño económico, sino que también permite reducir impactos ambientales y fortalecer la sostenibilidad de las operaciones.

En paralelo, la compañía impulsa una estrategia de crecimiento que busca diversificar sus fuentes de generación y expandir su presencia en el sistema eléctrico. Esto incluye el desarrollo de proyectos renovables, soluciones de almacenamiento y la exploración de nuevas líneas de negocio, en línea con la evolución del sector energético y las oportunidades que surgen en el contexto de la transición energética.

La sostenibilidad se integra de manera transversal en este modelo. Más que un ámbito independiente, constituye una condición habilitante para la operación, el crecimiento y el acceso a financiamiento. En este contexto, la compañía avanza en fortalecer sus prácticas ambientales, sociales y de gobernanza, respondiendo tanto a las exigencias regulatorias como a los estándares requeridos por inversionistas y entidades financieras.

Este proceso de transformación se sustenta en una cultura organizacional caracterizada por la colaboración, la autonomía de los equipos y una alta capacidad de adaptación. En un contexto de crecimiento acelerado, estas características han permitido a Generadora Metropolitana consolidar sus operaciones, desarrollar nuevas capacidades y enfrentar de manera ágil los desafíos del entorno.

En este marco, la compañía avanza hacia una visión más integrada de su estructura y gestión, consolidándose progresivamente como un grupo energético, con una mirada coherente y articulada de sus distintas unidades y negocios.

GM en una mirada

(IP-01, IP-06, IP-09 | SASB IF-EU-000.D)

Operación y crecimiento

1.068 MW
capacidad instalada



24% de energía renovable generada



2.805 GWh
generados en 2025



US$644 MM
ingresos



55% más de generación vs 2024



Transformación e innovación

480 MW
renovables



US$1 millón inversión en innovación



19 proyectos de transformación digital



US$619 MM
financiamiento Dune Plus

GM en una mirada

(IP-01, IP-06, IP-09 | SASB IF-EU-000.D)

Personas

224 trabajadores



22% mujeres







0 fatalidades



24% mujeres en jefaturas





123 horas promedio de formación



Cadena de valor y territorio

1.431 proveedores



22 proyectos financiados vía fondos concursables



16% del monto de compra evaluado con criterios ESG





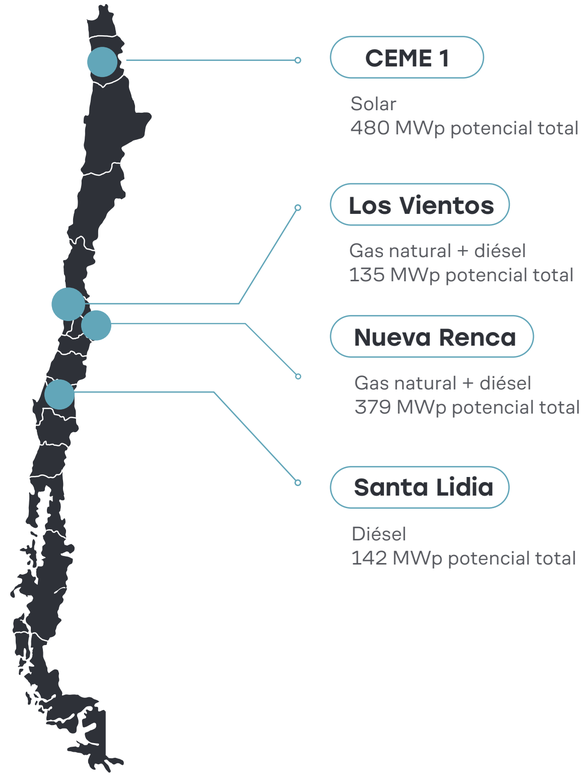
US$1,22 MM inversión social

US$1,98 MM compras locales

GM 2033: escalando soluciones energéticas para Chile

HOY	2033
480 MW renovables	1.550 MW renovables
4 TWh vendidos/año	7,2 TWh vendidos/año
Inicio almacenamiento	3.000 MWh almacenamiento
Primer año de generación renovable	Portafolio crecientemente renovable
Generación y respaldo	Plataforma energética flexible

Nuestras centrales



CEME 1
Solar
480 MWp potencial total

Los Vientos
Gas natural + diésel
135 MWp potencial total

Nueva Renca
Gas natural + diésel
379 MWp potencial total

Santa Lidia
Diésel
142 MWp potencial total



Propósito y valores

(NCG 461 2.1)

Propósito

Proveemos soluciones energéticas para mejorar la calidad de vida de las personas.

Valores

Seguridad

↘ La seguridad es el foco en todo lo que hacemos, porque las personas están al centro de nuestro negocio.

↘ La seguridad y bienestar integral de quienes forman parte de nuestra organización y nuestros colaboradores es una prioridad, porque creemos que solo en entornos seguros y saludables se puede crecer y aportar con sentido.

Innovación

↘ La búsqueda constante de nuevas soluciones nos define, está en nuestro ADN.

↘ Innovamos con propósito, adoptando nuevas ideas y anticipando tendencias para liderar con soluciones cada vez más sostenibles y alineadas con los desafíos actuales del sector energético.

↘ Implementamos procesos únicos y eficientes, mientras cultivamos una cultura organizacional adaptable, que promueve enfoques creativos para lograr la excelencia en todas las soluciones entregadas.

Colaboración

↘ Entendemos el valor y aporte de cada equipo y cómo su trabajo impulsa nuestra contribución al sector energético de Chile.

↘ Nuestros equipos son inclusivos y diversos. Valoramos distintas miradas y nos enfocamos en cumplir objetivos en común.

Sostenibilidad

↘ Somos conscientes y cuidamos del impacto que nuestro negocio tiene en las personas, en el entorno y en el medio ambiente.

↘ Buscamos construir robustas relaciones de largo plazo con nuestros grupos de interés, para asegurarnos de que la permanencia en el tiempo de nuestro negocio genere valor, facilite la instalación de capacidades y aporte al desarrollo sostenible.

Excelencia

↘ La calidad y el rigor es un sello que marca todo lo que hacemos, porque sabemos la importancia que tiene nuestro aporte en la energía que mueve a Chile.

↘ Impulsamos el desarrollo profesional de nuestros equipos para asegurar servicios que superen los estándares y generen valor.

Historia

(NCG 461 2.2)

2018

• Inicio de operaciones tras la adquisición de Sociedad Eléctrica Santiago SpA (AES Gener), incorporando las centrales Renca, Nueva Renca, Santa Lidia y Los Vientos.

• Desde el inicio, la compañía se enfoca en optimizar sus activos, mejorar su eficiencia y desempeño ambiental.

2019

• Adquisición del proyecto solar CEME1 en etapa temprana, asegurando permisos ambientales y derechos de uso de suelo, marcando el inicio de la diversificación hacia energías renovables.

2020

• Adaptación a la pandemia de Covid-19, manteniendo la continuidad operacional y altos estándares de seguridad, siendo reconocida por el IST en prevención de riesgos.

• Firma del primer contrato con un cliente libre del sector minero.

2021

• Cierre de financiamiento por USD 982 millones, uno de los más relevantes en Latinoamérica ese año, permitiendo impulsar el desarrollo de nuevos proyectos y consolidando la solidez financiera de la compañía.

2022

• Redefinición del propósito y valores corporativos, dando inicio al diseño de la Estrategia Corporativa de Sostenibilidad.

• Inicio de la construcción del proyecto solar CEME1.

2023

• Primer año de implementación de la Estrategia de Sostenibilidad y desarrollo de la Estrategia de Crecimiento.

• Desconexión definitiva de las unidades Central Renca 1 y 2.

• Conversión a gas natural de la Central Los Vientos.

• Finalización de la instalación de paneles en CEME1.

2024

• Inicio de operación de CEME1, el parque fotovoltaico más grande de Chile.

• Logro del substantial completion del proyecto, habilitando su operación plena.

Hitos 2025

Contrato histórico con Codelco

Energía renovable con almacenamiento para la minería del futuro

GM firmó un contrato de suministro por 1.000 GWh anuales por 15 años con Codelco, respaldado por nuevos proyectos solares y sistemas de almacenamiento BESS. Este acuerdo posiciona a la compañía como un actor relevante en soluciones energéticas renovables y gestionables para grandes clientes industriales.

Claves

- 1.000 GWh/año
- Contrato a 15 años
- Desarrollo de Dune Plus y La Pampina

Certificación I-REC La Pampina

Avanzando en trazabilidad de energía renovable

Durante 2025 se ejecutó la auditoría de certificación I-REC asociada al proyecto La Pampina, fortaleciendo la trazabilidad del suministro renovable y la gestión de atributos ambientales.

Claves

- Certificación internacional
- Trazabilidad de energía renovable
- Contribución a metas ESG

Extensión de vida útil Central Los Vientos

Seguridad energética con menor intensidad de emisiones

La autoridad ambiental aprobó extender la vida útil de Central Los Vientos hasta 2040, reforzando su rol estratégico como respaldo flexible para el sistema eléctrico nacional tras su conversión a gas natural.

Claves

- Operación hasta 2040
- US$16 millones de inversión
- Primera central convertida de diésel a gas en Chile

#1 GPTW Mujeres Chile

Construyendo una cultura más inclusiva

GM fue reconocida como la mejor empresa para trabajar para mujeres en Chile, destacando avances en inclusión, bienestar y desarrollo de talento en una industria históricamente masculinizada.

Claves

- 1° lugar GPTW Mujeres Chile
- 3 años en el top ten del ranking
- 24% mujeres en jefaturas

Innovación con impacto sostenible

Transformación digital para una operación más eficiente

GM fue reconocida por el Club de Innovación por sus iniciativas tecnológicas orientadas a sostenibilidad, eficiencia y fortalecimiento de capacidades internas.

Claves

- 19 proyectos de transformación digital
- US$1 millón en innovación
- Premio Club de Innovación 2025

Financiamiento Dune Plus

Impulsando el crecimiento de largo plazo

GM concretó el financiamiento de Dune Plus, uno de los proyectos de almacenamiento energético más relevantes del país, asegurando recursos para avanzar en su estrategia de crecimiento renovable y flexibilidad energética.

Claves

- Hasta US$619 millones
- Proyecto BESS de gran escala
- Inicio construcción: 2025
- Entrada proyectada: 2027

Certificación ISO 50001 Nueva Renca

Excelencia en gestión energética

Central Nueva Renca fue recomendada para obtener la certificación ISO 50001, consolidando avances en eficiencia energética y fortaleciendo la mejora continua en la operación.

Claves

- Recomendación AENOR
- 0 no conformidades
- Cumplimiento Ley 21.305

Primeros Fondos Concursables GM

Desarrollo territorial con impacto local

GM lanzó la primera versión de sus Fondos Concursables, financiando iniciativas comunitarias en educación, sustentabilidad, calidad de vida e identidad territorial.

Claves

- 22 proyectos financiados
- Presencia en 4 territorios
- Más de US$1,2 millones de inversión social

Top 10 GPTW Chile y reconocimiento LATAM

Desarrollo territorial con impacto local

La compañía cumplió cuatro años consecutivos entre las mejores empresas para trabajar en Chile y alcanzó el puesto 26 en el ranking GPTW Latinoamérica.

Claves

- 4 años Top 10 GPTW Chile
- Lugar 26 GPTW Latinoamérica
- Mejor empresa chilena en su categoría

2.2 Modelo de negocio y creación de valor

(NCG 461 6.1, 6.1 i, 6.2 ii | GRI 2-6 a)

Generadora Metropolitana es una empresa del sector eléctrico chileno, enfocada en la generación de energía, que desarrolla, opera y comercializa soluciones energéticas, con el propósito de mejorar la calidad de vida de las personas. Su actividad principal consiste en la venta de energía eléctrica, potencia y servicios complementarios al mercado eléctrico chileno, a partir de un portafolio de centrales generadoras térmicas y renovables, basado actualmente en gas natural y energía solar.



El sistema eléctrico chileno atraviesa una transformación profunda. La acelerada incorporación de energías renovables, la creciente electrificación de la economía y las mayores exigencias regulatorias y ambientales están redefiniendo la forma en que se genera, comercializa y consume la energía. En este contexto, el desafío ya no es solo generar electricidad, sino hacerlo de manera confiable, flexible, competitiva y sostenible, en un sistema cada vez más complejo, dinámico y exigente.

Es en este escenario donde Generadora Metropolitana posiciona su modelo de negocio. Desde sus inicios, la compañía ha evolucionado desde una base de generación térmica hacia un portafolio diversificado, incorporando energías renovables y soluciones de almacenamiento, con el objetivo de responder simultáneamente a tres necesidades clave del sistema: asegurar la continuidad del suministro, acompañar la transición energética del país y ofrecer soluciones competitivas a sus clientes.

De este modo, a través de su operación, la compañía no solo genera energía, sino que cumple un rol clave en el funcionamiento del sistema eléctrico nacional, habilitando el desarrollo de actividades productivas, el bienestar de las personas y el crecimiento económico del país.

Propiedad

(NCG 461 2.3.1, 2.3.2, 2.3.3, 2.3.4, 2.3.5)

El grupo Generadora Metropolitana está constituido por sociedades cuya propiedad se encuentra distribuida en partes iguales entre dos accionistas estratégicos, sin la existencia de un controlador individual. La compañía es propiedad de EDF Chile SpA y AME, ambas con una participación del 50%.

EDF es una empresa energética francesa y uno de los principales actores a nivel mundial en generación eléctrica baja en emisiones de carbono, con presencia en generación, transmisión, distribución y servicios energéticos. Su experiencia y escala global aportan capacidades técnicas y financieras relevantes para el desarrollo de la compañía. Por su parte, el grupo empresarial AME posee más de 10 años de experiencia en el sector energético en Chile y Perú, con foco en innovación y desarrollo de nuevos negocios, incluyendo iniciativas vinculadas a hidrógeno verde y combustibles carbono neutrales.

> En conjunto, ambos accionistas aportan una combinación de experiencia, conocimiento del mercado local y capacidad de desarrollo de proyectos energéticos, lo que fortalece el posicionamiento de Generadora Metropolitana en el sector.

Durante el período reportado no se registraron cambios relevantes en la estructura de propiedad o control del grupo.

Las sociedades del grupo no contemplan la existencia de distintas series de acciones, por lo que no existen diferencias en los derechos económicos o políticos entre los accionistas. En materia de distribución de utilidades, y de acuerdo con lo establecido en los estatutos sociales y la normativa vigente, la compañía contempla el reparto de al menos un 30% de las utilidades líquidas de cada ejercicio.

Asimismo, la compañía no mantiene emisiones de ADRs u otros instrumentos en mercados extranjeros, ni cuenta con participación de fondos de pensiones u otros inversionistas institucionales distintos de los accionistas mencionados.

Operación, crecimiento y transición energética

El modelo de negocio de Generadora Metropolitana se articula en torno a cuatro ámbitos interdependientes, que le permiten operar, crecer y adaptarse a las nuevas dinámicas del sector energético:

Operación de activos de generación

Gestión del portafolio y comercialización de energía

Servicios complementarios y soluciones energéticas

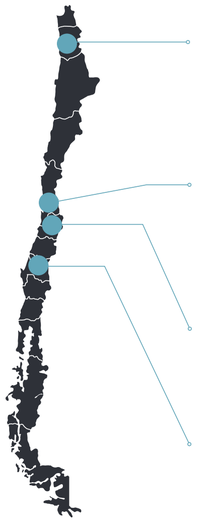
Desarrollo de nuevos proyectos

Operación de activos de generación

(SASB IF-EU-000.D | IP-04, IP-05, IP-07)

La operación de activos constituye el núcleo del modelo de negocio. Generadora Metropolitana gestiona un portafolio que combina generación térmica —fundamental para la flexibilidad del sistema— con activos renovables, aportando tanto energía como respaldo en un sistema con alta penetración de fuentes variables. Esta capacidad es clave para asegurar la continuidad del suministro y responder a la variabilidad de la generación renovable.

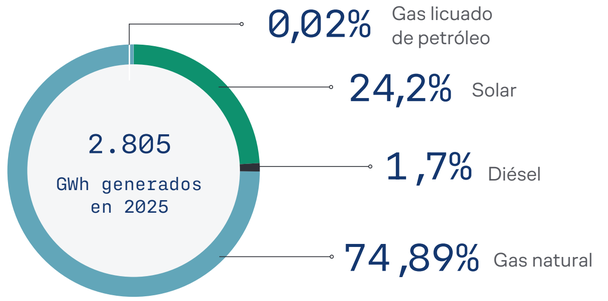
Actualmente, la compañía opera cuatro centrales ubicadas estratégicamente en el país:



- **CEME1 (Región de Antofagasta):** planta solar fotovoltaica, la más grande de Chile, inaugurada en 2024.
- **Central Los Vientos (Región de Valparaíso):** central de ciclo abierto, convertida a gas natural en 2023.
- **Central Nueva Renca (Región Metropolitana):** central de ciclo combinado que utiliza gas natural o diésel.
- **Central Santa Lidia (Región del Biobío):** central de generación a diésel.

En 2025, Generadora Metropolitana alcanzó una generación total de 2.805 GWh, lo que representa un crecimiento de 55% respecto a 2024, impulsado principalmente por la entrada en operación de CEME1 y por el retorno a condiciones normales de generación de Central Nueva Renca, que durante parte importante de 2024 estuvo detenida debido a un mantenimiento mayor. Del total generado, un 24% corresponde a energía solar, mientras que el resto proviene principalmente de gas natural, consolidando un portafolio diversificado que combina confiabilidad y transición energética.

% de electricidad generada por fuente



El abastecimiento de gas natural continuó siendo un componente clave para asegurar la flexibilidad y confiabilidad operacional de los activos térmicos de la compañía. Durante 2025 se observó un aumento en la recepción de GNL, asociado a mayores requerimientos operacionales y al retorno de Nueva Renca a condiciones normales de generación.

Gas Natural recibido (MMBTU)	2023	2024	2025
GNL	9.142.420	5.966.272	11.271.739
GNA	6.383.949	5.006.263	4.681.007
Total	15.526.369	10.972.535	15.952.746

Gestión de Activos – Desempeño 2025 y avance en implementación ISO 55001

Durante 2025, Generadora Metropolitana avanzó en la consolidación de un Sistema de Gestión de Activos alineado a la norma ISO 55001, orientado a fortalecer la confiabilidad de sus operaciones, optimizar el uso de capital y maximizar la generación de valor económico en el largo plazo. Esta implementación se ha desarrollado en coordinación con otros sistemas de gestión corporativos, permitiendo una mayor integración entre desempeño operacional, eficiencia energética y gestión de riesgos.

En este contexto, la compañía alcanzó un 80% de cumplimiento de los objetivos de gestión de activos definidos para el periodo, evidenciando un desempeño global sólido y con avances relevantes en mantenimiento, confiabilidad y control operacional.

No obstante, se registraron desviaciones acotadas en indicadores críticos de disponibilidad y seguridad, así como brechas en la gestión de cambios, las cuales han sido incorporadas en planes de acción específicos para resguardar la continuidad operacional y reducir riesgos operativos.

Desde la perspectiva de control y aseguramiento, las auditorías internas realizadas durante el periodo reflejan un adecuado nivel de madurez del sistema, con baja incidencia de no conformidades y una mayor proporción de oportunidades de mejora, lo que evidencia un enfoque proactivo hacia la mejora continua y la robustez del modelo de gestión.

Complementariamente, la identificación de oportunidades de mejora en eficiencia energética y calidad de datos operacionales refuerza la capacidad de la compañía para optimizar su estructura de costos, mejorar su desempeño operativo y fortalecer la confiabilidad de la información para la toma de decisiones.

Desempeño operacional por activo

Central CEME1

- Se registró una mejora sustantiva en la disponibilidad, con un aumento desde **93,48% a 98,34%** en el segundo semestre, impactando positivamente la producción.
- Se fortalecieron los procesos de mantenimiento y gestión de sistemas críticos, reduciendo riesgos operacionales.
- Se mantienen riesgos asociados a infraestructura eléctrica, actualmente bajo planes de mitigación.

Central Nueva Renca

- La generación anual superó en 17% la proyección, contribuyendo positivamente al EBITDA mediante mayores ingresos por despacho.
- Se observó una reducción significativa de eventos forzados en el segundo semestre, mejorando la confiabilidad operacional.
- Persisten desafíos asociados a disponibilidad y mantenimiento de equipos críticos, con impacto potencial en costos operacionales y continuidad operacional.

Central Los Vientos

- La central alcanzó su máxima generación histórica desde su COD y 100% de confiabilidad, consolidándose como un activo de alto desempeño dentro del portafolio.
- La operación respondió eficientemente a condiciones de alta exigencia del sistema, maximizando el factor de utilización del activo.
- La gestión oportuna de mantenimientos y restricciones externas permitió resguardar la estabilidad y el desempeño financiero del activo.

Central Santa Lidia

- El activo mantuvo 100% de confiabilidad y un nivel de despacho superior a lo proyectado, contribuyendo a la estabilidad de ingresos.
- Los mantenimientos programados y pruebas de desempeño se ejecutaron conforme a lo planificado, sin impactos relevantes.
- La operación presentó alta estabilidad, con bajo nivel de eventos y adecuada gestión de contingencias menores.



Gestión del portafolio y comercialización de energía

(SASB IF-EU-000.B,IF-EU-000.E | IP-03, IP-13, IP-15, IP-16, IP-18)

En línea con su modelo comercial, Generadora Metropolitana no solo comercializa la energía generada por sus propios activos, sino que también gestiona activamente su portafolio mediante la compra de energía en el mercado mayorista, lo que le permite optimizar su posición contractual y asegurar el cumplimiento de sus compromisos de suministro.

Durante 2025, la compañía adquirió 326 GWh de energía al por mayor, correspondientes a compras físicas a otros generadores. Este mecanismo es parte de la gestión habitual del negocio, permitiendo complementar la generación propia en función de las condiciones del sistema eléctrico, la disponibilidad de los activos y la estructura de contratos vigentes.

Esta gestión activa del portafolio —que combina generación propia, compras de energía y participación en el mercado spot— resulta clave para equilibrar riesgos, asegurar la continuidad del suministro y maximizar la eficiencia económica del negocio.

La compañía comercializa energía eléctrica, potencia y servicios complementarios a través de una combinación de contratos de suministro de largo plazo (PPA) y participación en el mercado spot, lo que le permite equilibrar estabilidad de ingresos con capacidad de adaptación a las condiciones del sistema eléctrico.

Durante 2025, Generadora Metropolitana alcanzó ventas de energía por 3.729 GWh, destinadas principalmente a clientes regulados, lo que refleja una alta estabilidad contractual. Asimismo, la venta de potencia evidenció el rol de sus activos en la confiabilidad del sistema eléctrico.

La participación de la compañía en el Sistema Eléctrico Nacional también mostró un crecimiento relevante, alcanzando un 12,07% de los retiros regulados del SEN y un 4,64% del total de retiros del sistema, consolidando su posicionamiento en el mercado eléctrico nacional.

Venta de energía por cliente (GWh)	2023	2024	2025
Clientes regulados (empresas distribuidoras)	2.693	3.042	3.729
Clientes libres	12,6	13,5	-
Total	2.706	3.056	3.729

Venta de potencia por cliente (GW)	2023	2024	2025
Clientes regulados (empresas distribuidoras)	5,84	6,71	8,29
Clientes libres	0,02	0,02	-
Total	5,86	6,73	8,29

Servicios complementarios y soluciones energéticas

En un sistema eléctrico con alta penetración de energías renovables, la gestión de la flexibilidad y la estabilidad se vuelve cada vez más relevante.

En este contexto, Generadora Metropolitana aporta al sistema no solo a través de la generación de energía, sino también mediante la capacidad de sus activos para entregar respaldo y flexibilidad operativa. Las centrales térmicas cumplen un rol clave en la gestión de la variabilidad, permitiendo responder a cambios en la oferta y demanda en tiempo real.

Adicionalmente, la compañía avanza en el desarrollo de soluciones de almacenamiento energético, que permitirán fortalecer su capacidad de respuesta y contribuir a la estabilidad del sistema en el futuro.

Modelo comercial, mercados y clientes

(NCG 461 6.2, 6.2 i, 6.2 ii| GRI 2-6 b i, 2-6 c)

Desarrollo de nuevos proyectos

El crecimiento de Generadora Metropolitana se materializa en el desarrollo de proyectos renovables y soluciones de almacenamiento, en línea con las oportunidades del mercado, las exigencias regulatorias y los objetivos de descarbonización del país.

Actualmente, Generadora Metropolitana cuenta con más de 1.000 MW en proyectos renovables aprobados, y durante 2025 avanzó en el desarrollo de iniciativas estratégicas como Dune Plus, uno de los proyectos de generación y almacenamiento energético más relevantes del país.

Dune Plus es la suma de los proyectos Dune BESS y La Pampina. El primero es un sistema stand-alone de almacenamiento de energía en baterías (BESS) de 333,5 MW por 4 horas, emplazado en el mismo sitio de la planta solar CEME1. La Pampina, en tanto, es una iniciativa que contempla una planta solar fotovoltaica de 160 MWAC (186 MWp) junto con un sistema BESS de 175,5 MW por 4 horas.

Estos proyectos permiten fortalecer el portafolio de generación, diversificar fuentes de energía y posicionar a Generadora Metropolitana como un actor relevante en la transición energética.

4.000 **GWh/año contratos regulados hasta 2033**

1.000 **GWh/año en contratos libres entre 2026 y 2040**

En Chile, el mercado eléctrico se estructura en dos grandes tipos de clientes: regulados y libres. Un cliente es considerado regulado cuando su potencia contratada es menor o igual a 5.000 kW, mientras que aquellos con mayor demanda son clasificados como clientes libres, pudiendo contratar directamente su suministro eléctrico con empresas generadoras. Los clientes con una potencia entre 500 kW y 5.000 kW pueden optar por cualquiera de los dos regímenes.

En este contexto, Generadora Metropolitana participa en ambos segmentos del mercado. En el caso de los clientes regulados, la compañía opera principalmente a través de contratos de suministro con empresas distribuidoras, vigentes hasta el año 2033, con presencia territorial desde Taltal hasta Chiloé.

En el segmento de clientes libres, la compañía ha participado históricamente abasteciendo a clientes del sector productivo, incluyendo la industria minera. No obstante, durante 2025 no contó con contratos vigentes en este segmento, debido al término de su último contrato a fines de 2024.

En línea con su estrategia de crecimiento y transición energética, durante 2025 Generadora Metropolitana suscribió un acuerdo de suministro eléctrico de largo plazo con Codelco, el cual comenzará a regir a partir de 2026. Este contrato contempla el suministro de energía 100% renovable por un periodo de 15 años, reforzando el posicionamiento de la compañía en el desarrollo de soluciones energéticas sostenibles para clientes de alto consumo y aportando al mismo tiempo a la descarbonización de la minería en Chile..

La comercialización de energía se desarrolla a través de distintos mecanismos dentro del mercado eléctrico. Por una parte, la energía puede transarse en el mercado spot, donde participan empresas generadoras, distribuidoras y grandes consumidores. Por otra, existen contratos de suministro de largo plazo (PPA), que permiten establecer condiciones comerciales estables entre distintos actores del sistema, ya sea para la venta o compra de energía.

En este contexto, Generadora Metropolitana gestiona activamente su portafolio energético mediante la suscripción de contratos de compraventa de energía, con el objetivo de respaldar sus compromisos comerciales y optimizar la gestión de riesgos. Durante 2025 se firmaron acuerdos con Scotta y Qualitas Energy por un total de 160 GWh anuales de energía renovable, destinados a respaldar las ventas en la zona sur del país a partir de 2027. Estos contratos permiten fortalecer la seguridad de suministro, diversificar la matriz energética y avanzar en la descarbonización del portafolio.

Esta combinación permite a Generadora Metropolitana optimizar la gestión de su portafolio, la operación de sus activos y capturar oportunidades en función de las condiciones del sistema eléctrico.

Más allá de la comercialización de energía, la compañía busca posicionarse como un socio energético estratégico, desarrollando relaciones de largo plazo y ofreciendo soluciones adaptadas a las necesidades de sus clientes.



La propuesta de valor de Generadora Metropolitana se sustenta en cuatro atributos clave:

1

Energía confiable y segura, respaldada por activos flexibles y una operación robusta

2

Energía competitiva, mediante una gestión eficiente del portafolio

3

Energía limpia, impulsando el desarrollo de energías renovables y almacenamiento

4

Energía cercana, basada en relaciones de largo plazo con clientes, comunidades y territorios

Este enfoque permite a Generadora Metropolitana acompañar a sus clientes en sus procesos productivos y en sus objetivos de descarbonización, integrando seguridad de suministro, eficiencia económica y sostenibilidad.

Entorno competitivo

(NCG 461 6.1 ii)

La industria eléctrica en Chile se caracteriza por un entorno altamente dinámico y competitivo, en el que conviven actores tradicionales con nuevos entrantes, muchos de ellos con foco en energías renovables y modelos de negocio más flexibles.

En los últimos años, la transformación del sistema eléctrico ha intensificado la competencia, impulsada por la incorporación acelerada de energías renovables, el desarrollo de nuevas tecnologías y la evolución de las necesidades de los clientes.

Entre las principales dinámicas del mercado destacan:

- Mayor presión sobre los precios de la energía, producto del aumento de oferta y la entrada de nuevos actores.
- Creciente sofisticación de los clientes, que demandan soluciones más flexibles, competitivas y sostenibles.
- Desarrollo acelerado de tecnologías, particularmente en almacenamiento energético, digitalización y gestión de sistemas.
- Mayores exigencias ambientales y sociales, tanto desde la regulación como desde inversionistas y comunidades.

En este escenario, la diferenciación ya no depende únicamente de la capacidad instalada, sino de la capacidad de integrar soluciones, gestionar riesgos y adaptarse a un entorno en constante evolución.

Entidades supervisoras

(NCG 461 6.1 iv)

El sector eléctrico chileno se caracteriza por un alto nivel de regulación, con múltiples entidades que definen su funcionamiento y supervisan el cumplimiento normativo de los distintos actores del sistema.

Las distintas entidades que conforman la institucionalidad del sector eléctrico cumplen funciones complementarias de diseño, regulación, coordinación y fiscalización, las cuales inciden directamente en la operación, planificación y desarrollo de proyectos de Generadora Metropolitana.

Ministerio de Energía:
define la política energética del país y los lineamientos de largo plazo del sector. Sus definiciones estratégicas orientan el desarrollo del mercado eléctrico, influyendo en las decisiones de inversión, diversificación tecnológica y transición energética de la compañía.

Comisión Nacional de Energía (CNE):
cumple un rol regulador y técnico, definiendo tarifas, normas y planes de expansión del sistema. Sus decisiones inciden directamente las condiciones económicas del mercado, la rentabilidad de los proyectos y la estructuración de contratos.

Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC):
es el principal organismo fiscalizador del cumplimiento normativo en materia eléctrica. Supervisa la seguridad, calidad y continuidad del suministro, pudiendo aplicar sanciones en caso de incumplimientos, lo que exige una gestión rigurosa de los activos y operaciones.

Coordinador Eléctrico Nacional (CEN):
responsable de la coordinación de la operación del sistema eléctrico. Define el despacho de las centrales en función de criterios técnicos y económicos, lo que incide directamente en los ingresos de la compañía y en la utilización de sus activos.

Ministerio del Medio Ambiente, Servicio de Evaluación Ambiental (SEA) y Superintendencia del Medio Ambiente (SMA):
regulan y fiscalizan el desempeño ambiental de los proyectos. El SEA evalúa y aprueba los proyectos mediante el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental, mientras que la SMA supervisa el cumplimiento de las resoluciones ambientales, pudiendo aplicar sanciones en caso de incumplimiento. Esto impacta tanto la viabilidad de nuevos proyectos como la operación de los existentes.

Panel de Expertos:
actúa como instancia técnica independiente para resolver discrepancias entre actores del sistema eléctrico. Sus resoluciones contribuyen a dar certeza jurídica al mercado y pueden incidir en aspectos tarifarios, regulatorios y operacionales relevantes para la compañía.

Marco regulatorio

(NCG 461 6.1 iii)

El marco normativo del sector eléctrico chileno establece las condiciones bajo las cuales Generadora Metropolitana desarrolla sus operaciones, comercializa energía y proyecta su crecimiento.

El entorno regulatorio no solo define las condiciones de operación del sector eléctrico, sino que también influye directamente en el desarrollo del negocio, configurando riesgos y oportunidades que deben ser gestionados de manera integral.

Ley General de Servicios Eléctricos (LGSE)

Corresponde al Decreto con Fuerza de Ley N°4 de 2006 del Ministerio de Economía, que fija el texto refundido de la Ley General de Servicios Eléctricos.

Es el principal marco legal del sector eléctrico en Chile, regulando la generación, transmisión y distribución de energía, así como la coordinación del sistema eléctrico. Para Generadora Metropolitana, esta ley define las condiciones de operación de sus centrales, su participación en el Sistema Eléctrico Nacional (SEN), las reglas de comercialización de energía y potencia, y su relación con otros actores del mercado.

Ley de Energías Renovables No Convencionales (ERNC)

Corresponde principalmente a la Ley N°20.257 y sus modificaciones (incluyendo la Ley N°20.698).

Establece obligaciones de participación mínima de energías renovables en la matriz eléctrica (cuotas ERNC), impulsando el desarrollo de generación limpia. Para Generadora Metropolitana, esta regulación ha generado incentivos para diversificar su portafolio hacia energías renovables, promoviendo el desarrollo de proyectos como CEME1 y otros proyectos solares y de almacenamiento.

Reglamento de Servicios Complementarios

Deriva de la Ley General de Servicios Eléctricos y fue actualizado mediante el Decreto Supremo N°62 de 2020 del Ministerio de Energía.

Regula los servicios necesarios para la seguridad y estabilidad del sistema eléctrico, como control de frecuencia, reservas operativas y servicios de respaldo. Para Generadora Metropolitana, este marco establece tanto obligaciones técnicas como oportunidades de ingresos, dado el rol de sus activos —especialmente térmicos— en la provisión de flexibilidad al sistema.

Normativa de emisiones e impuesto verde

Incluye la Ley N°20.780 (Reforma Tributaria) que introduce el impuesto a las emisiones de fuentes fijas, junto con normativa ambiental asociada y el desarrollo del Sistema de Compensación de Emisiones (SCE).

Esta regulación establece límites y costos asociados a las emisiones de contaminantes y gases de efecto invernadero. Para Generadora Metropolitana, implica una gestión activa de sus emisiones, el cumplimiento de estándares ambientales, la mejora de eficiencia operativa y la participación en mecanismos de compensación, especialmente en sus centrales térmicas.

Ley de estabilización tarifaria

Corresponde principalmente a la Ley N°21.185 y sus modificaciones posteriores (como la Ley N°21.472). Establece mecanismos transitorios para estabilizar las tarifas eléctricas de clientes regulados, evitando alzas abruptas en los precios. Para Generadora Metropolitana, esta normativa incide en la gestión financiera, ya que puede generar diferencias temporales entre los precios de mercado y los precios regulados, afectando los flujos de ingresos y la planificación del negocio.



Factores del entorno que inciden en el negocio

(NCG 461 6.2 viii)

Generadora Metropolitana identifica distintos factores del entorno que pueden incidir en su desempeño:

- **Aspectos legales y regulatorios:** cambios normativos, mayores exigencias de cumplimiento y riesgos asociados a incumplimientos o sanciones.
- **Aspectos comerciales:** asociados a la aceleración de la transición energética, condiciones de competencia, acceso a financiamiento y gestión de proveedores críticos.
- **Aspectos sociales:** mayor exigencia en sostenibilidad de grupos de interés comunitarios, relacionamiento con comunidades, desarrollo local, percepción de impactos y potenciales oposiciones a proyectos.
- **Aspectos ambientales:** riesgos asociados al cambio climático y exigencias regulatorias crecientes en materia ambiental.
- **Aspectos tecnológicos:** avances en almacenamientos, diversificación de fuentes de generación energética, mayores exigencias de competitividad e innovación por digitalización, inteligencia artificial y ciberseguridad.
- **Aspectos políticos:** transición energética, cambios en políticas públicas y regulación del sector energético.

La adecuada gestión de estos factores es clave para asegurar la continuidad operacional, la viabilidad de los proyectos y la sostenibilidad del negocio en el largo plazo.



03

Estrategia y sostenibilidad

3.1 Estrategia de crecimiento

(NCG 461 4.1, 4.3, 6.2 viii)

El crecimiento de Generadora Metropolitana no responde únicamente a una lógica de expansión de capacidad, sino a una visión más amplia sobre el rol que la compañía busca desempeñar en el sistema eléctrico del país.

En un contexto marcado por la transición energética, la electrificación de la economía y la creciente demanda por soluciones energéticas más limpias y flexibles, la compañía ha definido una estrategia de crecimiento orientada a consolidar su posición en la industria y proyectar su desarrollo en el largo plazo.

Esta visión se formalizó en 2023 con la definición de su Estrategia de Crecimiento, la que establece una hoja de ruta con distintos horizontes de tiempo, combinando metas de corto, mediano y largo plazo.

En el largo plazo, Generadora Metropolitana ha definido una ambición clara al año 2033: triplicar la energía contratada, alcanzando los 7,2 TWh/año, ampliando su capacidad de abastecimiento tanto a clientes regulados como a clientes libres de gran escala. Esta meta refleja la intención de consolidarse como un actor relevante en el sistema eléctrico nacional, en un contexto de creciente demanda energética.

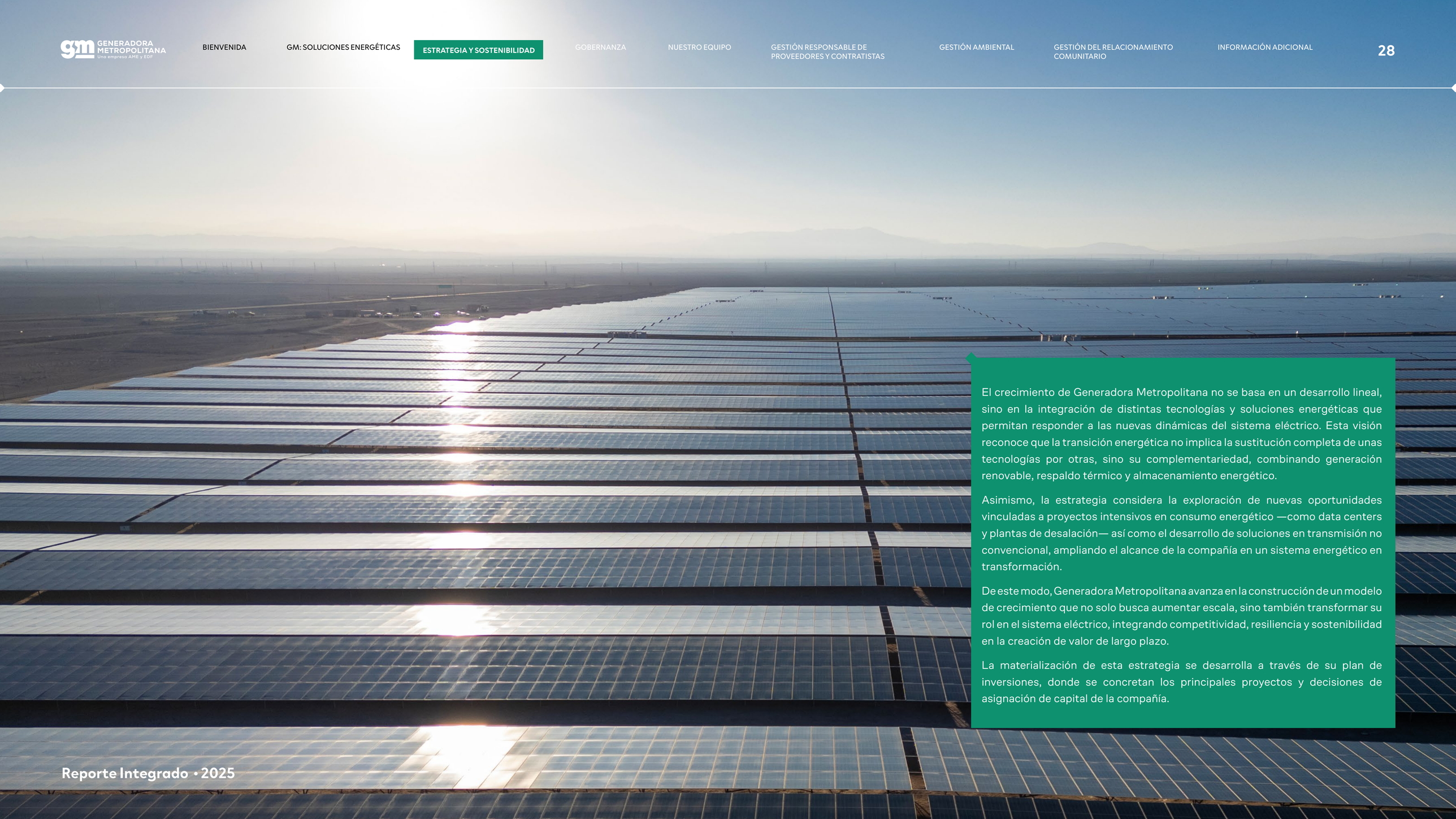
En el mediano plazo, la estrategia se orienta a la construcción de un portafolio energético diversificado, que integra generación renovable, generación térmica y soluciones de almacenamiento. Este enfoque permite a la compañía responder a un sistema eléctrico cada vez más complejo, donde la flexibilidad, la seguridad de suministro y la sostenibilidad son elementos clave.

En el corto plazo, la compañía ha definido objetivos estratégicos orientados a fortalecer sus capacidades operacionales, financieras y organizacionales, asegurando una base sólida para sostener su expansión futura.

Durante 2025, en línea con la evolución del negocio y del entorno, Generadora Metropolitana realizó una revisión y ajuste de sus objetivos estratégicos, con foco en el período 2026. Este proceso permitió afinar prioridades y alinear la estrategia con los desafíos actuales de la industria.

Como resultado, se definieron los siguientes objetivos:

Objetivo 1	**Optimizar la gestión de activos y prácticas operacionales, asegurando estándares de clase mundial, medido a través del desempeño financiero y la reducción de indisponibilidad de las plantas.**
Objetivo 2	**Desarrollar un portafolio de proyectos competitivo, alineado con la estrategia de sostenibilidad, que permita aumentar la energía contratada y capturar nuevas oportunidades de crecimiento.**
Objetivo 3	**Fortalecer las capacidades organizacionales y los procesos críticos, para acompañar el crecimiento de la compañía de manera eficiente, ágil y sostenible.**
Objetivo 4	**Impulsar nuevos negocios con impacto material, ampliando el alcance de la compañía más allá de la generación de energía.**



El crecimiento de Generadora Metropolitana no se basa en un desarrollo lineal, sino en la integración de distintas tecnologías y soluciones energéticas que permitan responder a las nuevas dinámicas del sistema eléctrico. Esta visión reconoce que la transición energética no implica la sustitución completa de unas tecnologías por otras, sino su complementariedad, combinando generación renovable, respaldo térmico y almacenamiento energético.

Asimismo, la estrategia considera la exploración de nuevas oportunidades vinculadas a proyectos intensivos en consumo energético —como data centers y plantas de desalación— así como el desarrollo de soluciones en transmisión no convencional, ampliando el alcance de la compañía en un sistema energético en transformación.

De este modo, Generadora Metropolitana avanza en la construcción de un modelo de crecimiento que no solo busca aumentar escala, sino también transformar su rol en el sistema eléctrico, integrando competitividad, resiliencia y sostenibilidad en la creación de valor de largo plazo.

La materialización de esta estrategia se desarrolla a través de su plan de inversiones, donde se concretan los principales proyectos y decisiones de asignación de capital de la compañía.

3.2 Plan de inversiones

(NCG 461 4.3 |IP- 10)

En línea con su Estrategia de Crecimiento, Generadora Metropolitana ha definido un plan de inversiones orientado a materializar su expansión, fortalecer su portafolio de generación e incorporar soluciones que respondan a las nuevas necesidades del sistema eléctrico.

Este plan se estructura en torno a tres líneas principales:

1. Desarrollo de nueva capacidad renovable y de almacenamiento, con foco principal en proyectos solares y sistemas BESS.
2. Optimización y extensión de vida de activos existentes, especialmente centrales térmicas, que cumplen un rol clave en la estabilidad del sistema.
3. Desarrollo de nuevas oportunidades de negocio, vinculadas al crecimiento de la demanda eléctrica, la evolución del mercado energético y la exploración de nuevas oportunidades de la mano del proceso de digitalización y nuevas tecnologías.

El financiamiento del plan se estructura mediante una combinación de capital propio (equity) y esquemas de project finance, permitiendo gestionar riesgos, optimizar el uso de recursos y asegurar la viabilidad financiera de los proyectos en un contexto de creciente incorporación de criterios ambientales, sociales y de gobernanza por parte de inversionistas.

Portafolio de inversiones

Generadora Metropolitana cuenta con un portafolio de proyectos en desarrollo que alcanza aproximadamente 3,7 GW de capacidad instalada en generación y 10 GWh en proyectos de almacenamiento (BESS).

Este portafolio se distribuye en distintas etapas de desarrollo:

- **Fase de prospección:**

  2.000MW

- **Fase temprana:**

  1.100MW

- **Fase avanzada:**

  500MW

Esta estructura permite a la compañía gestionar su crecimiento de manera progresiva, priorizando iniciativas según su nivel de madurez, condiciones de mercado y alineación estratégica.



Dentro de este portafolio, la compañía ha priorizado un conjunto de iniciativas que concentran sus principales esfuerzos de inversión en el corto y mediano plazo:

Nombre del proyecto	Sol del Loa	Proyectos de generación renovable - norte (M&A)	Proyectos de generación renovable - centro (M&A)	Extensión de vida de activos térmicos de GM	Impulso a la demanda eléctrica en el país
Ubicación	Quillagua, Región de Antofagasta	Norte Grande	Centro del país	Centro del país	Centro del país
Descripción	Proyecto solar fotovoltaico con sistema de almacenamiento en baterías (BESS), que permitirá generar y suministrar energía renovable de manera continua, incluso en horarios sin radiación solar.	Iniciativas orientadas a la adquisición y desarrollo de proyectos solares con almacenamiento, con el objetivo de abastecer principalmente a clientes mineros. Se trata de activos operativos o en desarrollo, cuya valorización dependerá de las condiciones de mercado y oportunidades específicas.	Proyectos solares que buscan complementar el portafolio de generación mediante una adecuada distribución geográfica, permitiendo diversificar riesgos y optimizar la oferta energética. Algunos de estos proyectos se encuentran en etapas avanzadas de desarrollo o listos para construcción.	Iniciativa orientada a prolongar la vida útil de las centrales térmicas de la compañía, asegurando su contribución a la seguridad y flexibilidad del sistema eléctrico.	Línea de desarrollo enfocada en promover proyectos intensivos en consumo eléctrico, como data centers o soluciones industriales, que permitan apalancar el crecimiento del negocio core de la compañía.
Horizonte de implementación	Corto Plazo	Corto Plazo	Corto y Mediano Plazo	Mediano y Largo Plazo	Mediano y Largo Plazo
Estado de avance	Proyecto listo para ser construido	Proyectos operativos	Proyecto listo para ser construido	En desarrollo	En desarrollo
Fuente de financiamiento	Equity y Project Finance	Equity y Project Finance	Equity y Project Finance	Por definir	Por definir
Inversión total estimada (US$ MM)	$600	Por definir	Por definir	$200	Por definir

Avance del plan de inversiones

Durante 2025, Generadora Metropolitana avanzó de manera significativa en la ejecución de su plan de inversiones, destacando el inicio de la construcción del proyecto Dune Plus, uno de los desarrollos más relevantes de su estrategia.

Este proyecto, que integra generación renovable con almacenamiento energético a gran escala, representa un paso relevante en la consolidación de un portafolio más flexible y alineado con las necesidades del sistema eléctrico, particularmente en la gestión de la variabilidad de las energías renovables.

Como reflejo de este avance, durante el año la compañía ejecutó inversiones relevantes en activos fijos (CAPEX), principalmente asociadas al desarrollo del proyecto Dune Plus.

Tipo de inversión	Descripción	Monto contratado/ comprometido (US$ MM)
EPC (Construcción)	Contrato llave en mano para ingeniería, adquisiciones y construcción (Powerchina)	$447
Inspección técnica	Servicios de inspección técnica de obras (Norcontrol Chile S.A (Applus))	$9
Ingeniería de la propiedad	Revisión de ingeniería y apoyo a gestión del proyecto	$0,4



3.3 Innovación

(NCG 461 3.1 v)

La innovación es un pilar fundamental en la estrategia de Generadora Metropolitana y un habilitador clave para avanzar en su crecimiento, fortalecer su competitividad y responder a los desafíos de la transición energética.

La compañía ha impulsado un enfoque de innovación orientado a integrar nuevas tecnologías, potenciar el uso de datos y desarrollar capacidades organizacionales que le permitan adaptarse de manera ágil a los cambios del entorno.

Durante 2025, este enfoque se consolidó a través del trabajo del área de Innovación, Transformación Digital y Data, que ha promovido activamente una cultura organizacional basada en el aprendizaje continuo, la experimentación y la adopción responsable de herramientas emergentes, incluyendo inteligencia artificial, analítica avanzada y soluciones digitales.

La innovación en Generadora Metropolitana no se aborda como un proceso aislado, sino como una capacidad transversal que impacta directamente en:

- La eficiencia operacional de los activos
- La calidad y oportunidad de la toma de decisiones
- La productividad interna y la experiencia de los equipos
- La sostenibilidad y gestión de impactos
- El desarrollo de nuevas oportunidades de negocio

Este enfoque ha permitido avanzar desde iniciativas de automatización hacia proyectos de mayor complejidad, incorporando modelos predictivos, analítica avanzada e inteligencia artificial, en línea con el nivel de madurez digital alcanzado por la organización.

Durante 2025, la compañía destinó aproximadamente US$1 millón al desarrollo de iniciativas de innovación, transformación digital y gestión de datos, con foco en el desarrollo de proyectos tecnológicos, servicios especializados y fortalecimiento de capacidades internas, contribuyendo a acelerar la adopción de herramientas digitales y mejorar la eficiencia organizacional.

Transformación digital y gestión de datos

(IP-22)

Durante 2025, la compañía profundizó su programa de transformación digital, consolidando su modelo de gestión y fortaleciendo sus capacidades tecnológicas.

La oficina de transformación digital cuenta actualmente con una estructura, metodologías y herramientas que permiten gestionar de manera sistemática la cartera de proyectos, priorizando iniciativas en función de su impacto estratégico.

En este contexto, se administró una cartera de 19 proyectos, compuesta por:

12 **nuevos proyectos iniciados en 2025**

7 **proyectos en continuidad desde 2024**

Un elemento distintivo de este período ha sido el aumento en la complejidad de los proyectos, con un mayor foco en analítica avanzada, modelos predictivos e inteligencia artificial. Este cambio refleja la evolución desde soluciones operativas hacia capacidades estratégicas basadas en el uso de datos.

Gerencia	N° proyectos 2025	Descripción
Operaciones	4	Proyectos de analítica avanzada y de concentración de datos
Sostenibilidad	6	Medición de huella de agua, relacionamiento e interacción con ecosistema
Personas	2	Agentes IA y sistema de gestión
Finanzas	2	SAP e IA
Desarrollo y construcción	3	Vigilancia tecnológica y sistemas de gestión
Transversal	2	Programas transversales de eficiencia

Principales iniciativas de innovación

Durante el año, la compañía impulsó diversas iniciativas orientadas a fortalecer sus capacidades tecnológicas, culturales y de colaboración:



Innovación abierta y ecosistema: se desarrolló el “Carbon Challenge”, primera experiencia de innovación abierta de la compañía, orientada a identificar soluciones para la gestión de la huella de carbono. Esta iniciativa permitió vincularse con startups y abrir oportunidades de colaboración futura.

Asimismo, se fortaleció la participación en redes y programas del ecosistema de innovación, incluyendo iniciativas del Club de Innovación en materias de eficiencia energética y desarrollo STEM.



Cultura organizacional y gestión del cambio: se profundizó el programa de Embajadores GM, conformado por colaboradores de distintas áreas que actúan como facilitadores de la adopción de iniciativas, levantando necesidades internas y apoyando la implementación de cambios organizacionales.

Adicionalmente, se diseñó el programa “Interacciones que suman”, orientado a mejorar la eficiencia en la comunicación interna, optimizando el uso del tiempo y fortaleciendo las capacidades de trabajo colaborativo.



Tecnología aplicada a la formación y seguridad: se avanzó en el desarrollo de soluciones de realidad virtual para capacitación, incluyendo simulaciones de ciberseguridad que comenzarán a implementarse durante 2026.



3.4 Estrategia de sostenibilidad corporativa 2023-2025

(NCG 461 3.1 ii, 4.2 | GRI 2-12, 2-13, 2-24)

En 2023, la compañía diseñó su Estrategia de Sostenibilidad Corporativa 2023-2025, con un horizonte de tres años, que ha permitido avanzar de manera estructurada en la integración de la sostenibilidad en el negocio.

Esta estrategia se organiza en torno a cuatro pilares interconectados, alineados con el propósito de la compañía y con sus principales temas materiales:

- Gobierno corporativo y transparencia
- Capital humano, salud y seguridad
- Energía baja en emisiones y gestión ambiental
- Contribución a la sociedad

Cada uno de estos pilares cuenta con objetivos estratégicos, metas e indicadores (KPIs), que permiten monitorear el avance y asegurar la incorporación efectiva de la sostenibilidad en la gestión. Para su definición, la compañía tradujo su propósito organizacional en categorías de alto nivel, agrupadas en dimensiones de gobernanza, social y ambiental, asegurando coherencia con sus prioridades estratégicas.

La implementación de la estrategia se ha apoyado en un plan de acción y una hoja de ruta, que han permitido distribuir las iniciativas entre distintas gerencias, definir responsables, establecer plazos y hacer seguimiento sistemático de los avances. Este enfoque ha facilitado la movilización interna y la incorporación progresiva de criterios ESG en la toma de decisiones.

El Directorio guía y define los lineamientos estratégicos para la creación de valor sostenible para los grupos de interés y accionistas. Dentro de sus responsabilidades se encuentran la aprobación de las políticas de sostenibilidad y los objetivos relacionados con criterios ASG, asegurando su integración en la estrategia de negocio. Los ejecutivos principales implementan estos lineamientos y proponen innovaciones alineadas con el desarrollo sostenible.

Pilar	Foco estratégico	Principales líneas de acción	Avances 2025
Gobierno corporativo y transparencia	Integrar la sostenibilidad en la toma de decisiones y fortalecer la ética y el cumplimiento.	• Integración de sostenibilidad en gestión estratégica • Modelo de prevención de delitos actualizado • Canal de denuncias y cultura de integridad • Gestión de riesgos corporativos	· 100% del Directorio y gerentes capacitados en cumplimiento. · 96% de la organización capacitada en MPD Incentivos ESG incorporados en evaluación de desempeño.
Capital humano, salud y seguridad	Desarrollar capacidades organizacionales para sostener el crecimiento y fortalecer la cultura	• Desarrollo de talento y capacidades críticas • Diversidad, equidad e inclusión • Cultura organizacional y clima laboral • Seguridad y bienestar • Estandarización según normativas internacionales	· Implementación Programa Embajadores GM · Levantamiento de brechas de capacidades futuras . · Ejecución encuesta de clima (CEAL) con planes de acción. · Certificación del sistema de gestión de seguridad y salud bajo estándar ISO 45001, fortaleciendo la cultura de seguridad preventiva.
Energía baja en emisiones y gestión ambiental	Reducir impactos ambientales y avanzar en la transición energética	• Gestión de emisiones y participación en SCE • Incorporación de criterios ambientales en proyectos • Gestión de residuos y eficiencia de recursos • Innovación (electromovilidad, energía renovable)	· 24% de generación eléctrica solar. · 61% de reciclaje en mantención mayor Nueva Renca. · Participación en sistema de compensación de emisiones (SCE). · Certificación del sistema de gestión ambiental bajo estándar ISO 14001, consolidando la gestión sistemática de impactos y el desempeño ambiental de la operación.
Contribución a la sociedad	Fortalecer la relación con territorios y generar valor compartido	• Estandarización según normativas internacionales • Estrategia de relacionamiento con stakeholders • Inversión social con enfoque territorial • Programas comunitarios y comunicación • Integración de ODS	· Estrategia de stakeholders 2025–2027 validada. · Definición de ejes de inversión social. · Incorporación de ODS en proyectos comunitarios.

A partir de estos aprendizajes, durante 2025 se realizó el cierre de la Estrategia de Sostenibilidad y se avanzó en sentar las bases para su actualización, orientada en profundizar la integración de los criterios ESG en el modelo de negocio.

Esta nueva etapa busca posicionar la sostenibilidad como un habilitador directo del crecimiento, contribuyendo a fortalecer la competitividad de la compañía, facilitar el desarrollo de nuevos proyectos y asegurar el acceso a financiamiento en un entorno cada vez más exigente.

Asimismo, incorpora una mirada más integral del cambio climático, considerando riesgos y oportunidades asociados a variables como sequía, temperatura, cambios en la demanda energética, evolución regulatoria y financiamiento sostenible, los cuales son monitoreados y reportados periódicamente a la alta administración y al Directorio.

Compromiso con el desarrollo sostenible

(NCG 461 4.2)

Generadora Metropolitana ha incorporado los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas como un marco de referencia para orientar su gestión, fortalecer la creación de valor y vincular su estrategia con los desafíos globales del desarrollo sostenible.

En este contexto, la compañía entiende que su contribución a los ODS no se limita a una declaración de principios, sino que se materializa en la forma en que desarrolla sus operaciones, gestiona sus impactos y se relaciona con sus grupos de interés.

Así, sus principales compromisos se expresan en cuatro ámbitos clave: una operación responsable y ambientalmente sostenible; el fortalecimiento de una cultura organizacional basada en la ética, la diversidad y el respeto por los derechos humanos; la gestión de riesgos climáticos y corporativos; y el desarrollo de relaciones de confianza con comunidades y actores del entorno.

De manera transversal, estas definiciones se vinculan con ODS prioritarios para el negocio, entre los que destacan:

- **ODS 5:** Igualdad de género, promoviendo entornos laborales inclusivos y equitativos.
- **ODS 7:** Energía asequible y no contaminante, a través del desarrollo de soluciones energéticas sostenibles.
- **ODS 8:** Trabajo decente y crecimiento económico, fomentando condiciones laborales seguras y el desarrollo de las personas.
- **ODS 10:** Reducción de las desigualdades, impulsando la inclusión y la igualdad de oportunidades.
- **ODS 12:** Producción y consumo responsables, fortaleciendo la gestión ambiental y la eficiencia en el uso de recursos.
- **ODS 13:** Acción por el clima, incorporando el cambio climático en la gestión de riesgos y oportunidades.
- **ODS 16:** Paz, justicia e instituciones sólidas, promoviendo la ética, la transparencia y el cumplimiento normativo.
- **ODS 17:** Alianzas para lograr los objetivos, a través del trabajo colaborativo con actores públicos, privados y comunitarios.



La contribución de Generadora Metropolitana a estos objetivos se expresa de manera concreta en los territorios donde mantiene operaciones y proyectos, mediante iniciativas que integran desarrollo social, sostenibilidad ambiental y fortalecimiento comunitario.

María Elena

En María Elena, los proyectos desarrollados se enfocaron en fortalecer la resiliencia territorial, la inclusión social y el acceso equitativo a oportunidades. Las iniciativas se vincularon principalmente con salud y bienestar (ODS 3), educación de calidad (ODS 4), energía asequible y no contaminante (ODS 7), reducción de desigualdades (ODS 10), ciudades y comunidades sostenibles (ODS 11), acción por el clima (ODS 13) y alianzas para lograr los objetivos (ODS 17).

En este contexto, destacaron iniciativas de formación comunitaria, talleres de resiliencia territorial desarrollados junto a SENAPRED, programas de apoyo social y proyectos asociados a eficiencia energética y fortalecimiento organizacional, consolidando un enfoque territorial que articula sostenibilidad, bienestar social y desarrollo comunitario.

Renca

En Renca, los proyectos desarrollados durante 2025 evidenciaron una intervención diversa, con especial foco en la reducción de desigualdades (ODS 10) y el fortalecimiento de oportunidades económicas y laborales (ODS 8). Asimismo, se impulsaron iniciativas vinculadas a educación (ODS 4), salud y bienestar (ODS 3), igualdad de género (ODS 5), reducción de la pobreza (ODS 1), innovación e infraestructura (ODS 9), ciudades y comunidades sostenibles (ODS 11) y alianzas para el desarrollo (ODS 17).

Estas iniciativas incluyeron operativos de salud, programas formativos, apoyo a emprendimientos y fortalecimiento de organizaciones comunitarias, reflejando una gestión orientada a mejorar la calidad de vida y ampliar el acceso a oportunidades en el territorio.

Llay-Llay

En Llay-Llay, los proyectos impulsados se vincularon principalmente con acceso al agua limpia y saneamiento (ODS 6), energía asequible y no contaminante (ODS 7), ciudades y comunidades sostenibles (ODS 11), acción por el clima (ODS 13) y reducción de desigualdades (ODS 10).

Asimismo, se desarrollaron iniciativas orientadas a educación de calidad (ODS 4), salud y bienestar (ODS 3), innovación e infraestructura (ODS 9), vida de ecosistemas terrestres (ODS 15) y alianzas para lograr los objetivos (ODS 17).

Las acciones implementadas abordaron temáticas como reutilización de aguas grises, acceso equitativo a servicios esenciales, fortalecimiento comunitario y programas de formación, evidenciando una mirada integral del desarrollo territorial.

Charrúa

En Charrúa, las iniciativas ejecutadas tuvieron una fuerte orientación hacia educación de calidad (ODS 4), reducción de desigualdades (ODS 10) y fortalecimiento comunitario mediante alianzas territoriales (ODS 17).

De manera complementaria, se impulsaron proyectos asociados a infraestructura y sostenibilidad territorial (ODS 9 y 11), energías limpias (ODS 7), producción y consumo responsables (ODS 12), trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8), salud y bienestar (ODS 3), acción climática (ODS 13), igualdad de género (ODS 5), reducción de la pobreza (ODS 1) y fortalecimiento institucional (ODS 16).

Estas iniciativas permitieron abordar dimensiones sociales, productivas y ambientales de manera integrada, promoviendo un desarrollo territorial sostenible y colaborativo.

3.5 Grupos de interés

La gestión de los grupos de interés es un elemento central en la forma en que Generadora Metropolitana desarrolla su negocio. La compañía ha definido un enfoque estructurado de comunicación, relacionamiento y gestión, integrado a su modelo de gobernanza y a los procesos clave de la organización, que le permite identificar de manera sistemática a sus grupos de interés, comprender sus expectativas y gestionar los impactos que sus actividades generan sobre ellos.

Este enfoque reconoce que la operación de la compañía —tanto en la generación de energía como en el desarrollo de proyectos— tiene efectos económicos, sociales y ambientales en distintos actores, por lo que una gestión adecuada de estos vínculos resulta clave para la sostenibilidad del negocio y la construcción de relaciones de confianza en el largo plazo.

Identificación y priorización de grupos de interés

(NCG 461 3.1 iv, 3.7, 6.1 v, 6.3)

Generadora Metropolitana cuenta con mecanismos formales para la identificación y determinación de sus grupos de interés, los cuales consideran la naturaleza del vínculo con la organización, así como su nivel de influencia y afectación respecto de las decisiones y actividades de la compañía.

Adicionalmente, se evalúa la relevancia estratégica y reputacional de cada grupo, en función de su rol en la operación de activos, el desarrollo de proyectos, el cumplimiento regulatorio, la gestión de riesgos y la construcción de relaciones de largo plazo. Este análisis permite priorizar a los principales grupos de interés, entre los que destacan colaboradores, comunidades, autoridades y organismos reguladores, clientes, proveedores, comunidad financiera y actores del sector energético.

La identificación y priorización de estos grupos es un proceso dinámico, que se revisa de manera continua a través del monitoreo del entorno, el seguimiento de información pública y mecanismos

Principales grupos de interés identificados

(GRI 2-29)

Grupo de interés	Importancia para GM	Enfoque de relacionamiento	Principales mecanismos de relacionamiento
Gobierno y reguladores	Definen el marco normativo que habilita la operación y desarrollo de proyectos	Relación institucional basada en cumplimiento, transparencia y anticipación regulatoria	Participación en procesos regulatorios, reportabilidad, relacionamiento institucional
Comunidad financiera	Proveen financiamiento y evalúan el desempeño y proyección del negocio	Relación basada en confianza, transparencia y consistencia en la información	Reportes financieros, reuniones periódicas, comunicación estratégica
Directorio	Define la estrategia y supervisa la gestión de la compañía	Relación estructurada para la toma de decisiones informada	Sesiones de directorio, comités, reportes ejecutivos
Clientes	Son el eje del modelo de negocio y de la generación de ingresos	Relación de largo plazo basada en confianza, cumplimiento y adaptación a sus necesidades	Gestión comercial, contratos, reuniones y visitas
Proveedores	Aseguran la continuidad operacional y la calidad del servicio	Relación colaborativa basada en estándares, cumplimiento y eficiencia	Licitaciones, gestión contractual, evaluación de desempeño
Colaboradores/as	Son clave para la ejecución de la estrategia y la cultura organizacional	Relación basada en el desarrollo, la comunicación y el bienestar	Comunicación interna, formación, encuestas, instancias de participación
Comunidades	Son fundamentales para la licencia social y la sostenibilidad territorial	Relación basada en diálogo, confianza y gestión responsable de impactos	Programas comunitarios, instancias de diálogo, comunicación territorial
Gremios y asociaciones	Permiten incidir en el desarrollo del sector y compartir buenas prácticas	Relación colaborativa y de participación sectorial	Mesas de trabajo, comités, instancias gremiales
Instituciones del territorio y ONG	Aportan conocimiento local y facilitan la generación de valor compartido	Relación de colaboración y co-construcción de iniciativas	Alianzas, proyectos conjuntos, coordinación territorial
Medios de comunicación	Influyen en la reputación y percepción pública de la compañía	Relación basada en transparencia, oportunidad y consistencia	Comunicados, entrevistas, gestión de prensa

Gobernanza del relacionamiento y comunicación

(NCG 461 3.7 i)

La gestión de los grupos de interés es abordada de manera transversal por distintas áreas de la organización, según el tipo de vínculo, contando con el apoyo del área de Comunicaciones, que coordina y asegura la coherencia de los mensajes y canales.

Este enfoque se encuentra formalizado en el Manual Corporativo de Comunicaciones y Relacionamiento y en la Política Corporativa de Comunicaciones y Vinculación, actualizados en 2025, los cuales establecen principios, roles, canales y mecanismos de interacción con los distintos públicos.

Generadora Metropolitana promueve una comunicación efectiva, transparente y oportuna, tanto a nivel interno como externo, con foco local, regional y nacional, contribuyendo a fortalecer una cultura organizacional basada en la integridad, el respeto y la cercanía.

Mejora continua y escucha activa

(NCG 461 3.7 ii)

Generadora Metropolitana cuenta con procedimientos formales orientados al mejoramiento continuo de sus procesos de comunicación y relacionamiento con el mercado y sus distintos grupos de interés. Estos lineamientos se encuentran establecidos en el Manual Corporativo de Comunicaciones y Relacionamiento y en la Política Corporativa de Comunicaciones y Vinculación, actualizados durante 2025, los cuales definen principios, procesos, roles y métricas que aseguran que la información divulgada sea clara, comprensible, veraz y entregada de manera oportuna.

El enfoque de mejora continua se sustenta en la escucha activa, la retroalimentación permanente de los distintos públicos y el monitoreo sistemático del entorno, de los contenidos y de la percepción reputacional. Esto permite identificar oportunidades de mejora y ajustar de manera oportuna los mensajes, canales y estrategias de comunicación, fortaleciendo la efectividad del relacionamiento.

Estos procesos no se circunscriben a instancias puntuales, sino que se desarrollan de manera continua, en función de los distintos ámbitos comunicacionales de la compañía, tales como la comunicación interna, la gestión de prensa, el relacionamiento con autoridades y la comunicación con la comunidad financiera. Asimismo, la organización contempla instancias formales de actualización de sus políticas y manuales, lo que permite incorporar aprendizajes y buenas prácticas de manera estructurada.

Adicionalmente, la compañía puede apoyarse en asesores externos especializados, particularmente en contextos que requieren capacidades técnicas específicas o en la gestión de situaciones complejas o de crisis. Este apoyo se articula bajo la coordinación del área de Comunicaciones, asegurando coherencia, alineamiento estratégico y cumplimiento de los estándares corporativos definidos.

Participación remota de accionistas en juntas

(NCG 461 3.7 iv)

GM Holdings S.A., sociedad matriz del grupo y constituida como sociedad anónima cerrada, dispone de mecanismos tecnológicos que permiten facilitar la participación de sus accionistas en juntas y sesiones cuando la asistencia presencial no resulta posible.

Para estos efectos, la compañía puede utilizar plataformas de videoconferencia y otros medios tecnológicos de comunicación remota que permiten la participación simultánea de los representantes de los accionistas, facilitando la deliberación y adopción de acuerdos en tiempo real.

Dado el carácter cerrado de la sociedad y la estructura de propiedad de la compañía, los acuerdos y decisiones adoptados en las juntas son comunicados directamente a los accionistas participantes mediante los canales corporativos habituales.

Asociaciones

La participación en asociaciones gremiales y espacios de colaboración forma parte del enfoque de Generadora Metropolitana para vincularse activamente con su entorno y contribuir al desarrollo del sector energético.

A través de estas instancias, la compañía no solo comparte buenas prácticas y experiencias, sino que también participa en la discusión de temas relevantes para la industria, tales como la transición energética, el desarrollo de nuevas tecnologías, los desafíos regulatorios y la sostenibilidad del sistema eléctrico.

Este relacionamiento permite a Generadora Metropolitana fortalecer su posicionamiento institucional, anticipar tendencias y riesgos del entorno, y contribuir de manera colaborativa a la construcción de un sistema energético más eficiente, competitivo y sostenible.

Asimismo, la participación en estas organizaciones facilita el intercambio de conocimiento, el desarrollo de capacidades internas y la generación de alianzas que apoyan la estrategia de crecimiento y sostenibilidad de la compañía.

Principales asociaciones

(NCG 461 6.1 vi | GRI 2-28)

Generadoras de Chile	Gremio que reúne a las principales empresas de generación eléctrica del país, promoviendo el desarrollo de energías renovables y la innovación en el sector.
Asociación de Gas Natural	Organización que impulsa el desarrollo de la industria del gas natural en Chile y articula la relación entre el sector privado y las autoridades.
World Energy Council Chile	Espacio de diálogo entre sector público, privado y academia para abordar los principales desafíos del sector energético. GM participa activamente en su gobernanza y programas de desarrollo.
AmCham Chile	Cámara que promueve el comercio, la inversión y el desarrollo de negocios sostenibles entre Chile y Estados Unidos, fomentando la colaboración público-privada.
Acción Empresas	Red empresarial que promueve la sostenibilidad y la integración de criterios ESG en la gestión corporativa.



3.5 Sostenibilidad financiera

La sostenibilidad financiera de Generadora Metropolitana se construye sobre un principio central: asegurar la viabilidad del negocio en el largo plazo, en un entorno energético altamente dinámico y exigente, donde la operación, el mercado y el financiamiento están profundamente interrelacionados.

En este contexto, la función financiera cumple un rol estratégico dentro de la compañía, actuando como un puente entre el desempeño operativo y la confianza de inversionistas y financiadores. Su foco no solo está en resguardar la liquidez y el cumplimiento de obligaciones, sino también en habilitar el crecimiento, gestionar riesgos y asegurar que la compañía cuente con las condiciones necesarias para desarrollar sus proyectos.

El modelo financiero de Generadora Metropolitana refleja la naturaleza del mercado eléctrico chileno. Por una parte, la compañía asegura estabilidad a través de contratos de suministro de largo plazo (PPA), que le permiten contar con ingresos relativamente predecibles. Por otra, mantiene exposición al mercado spot, lo que le permite adaptarse a las condiciones del sistema y capturar oportunidades.

Esta combinación no es casual: responde a una lógica de equilibrio entre certeza y flexibilidad, que resulta clave en un negocio expuesto a variables como el precio de la energía, el costo de los combustibles y las condiciones regulatorias.

Un elemento distintivo de este modelo es la existencia de un “hedge natural”, donde los movimientos en los precios de la energía afectan tanto los ingresos como los costos de manera compensada. Cuando suben los precios, aumentan los ingresos por generación propia, pero también los costos de compra de energía; y cuando bajan, ocurre el efecto inverso. Este mecanismo permite amortiguar la volatilidad y mantener una mayor estabilidad en los márgenes del negocio.

La sostenibilidad financiera de la compañía está estrechamente ligada a su capacidad de gestionar riesgos en un entorno altamente expuesto a factores externos. Entre los principales riesgos destacan los de carácter regulatorio y ambiental, asociados al cumplimiento normativo y a la obtención de permisos, los cuales pueden afectar directamente la operación, la continuidad de proyectos e incluso la relación con financiadores. A esto se suman riesgos de mercado, como la volatilidad de precios de la energía y los combustibles, y riesgos contractuales vinculados al cumplimiento de compromisos de suministro.

Estos riesgos no solo impactan los resultados financieros, sino también la capacidad de acceder a financiamiento y desarrollar nuevos proyectos, lo que refuerza la importancia de una gestión integral y anticipatoria.

En los últimos años, la sostenibilidad ha pasado de ser un elemento complementario a convertirse en un factor central en el acceso a financiamiento.

El modelo de financiamiento de Generadora Metropolitana —basado principalmente en esquemas de Project Finance— exige el cumplimiento de estándares internacionales, particularmente en materia ambiental y social, donde cabe destacar los Equator Principles, los IFC Performance Standards, Environmental and social Framework del Banco Mundial y las directrices OCDE para la participación ciudadana.

Desempeño 2025

(GRI 201-4)

Durante 2025, Generadora Metropolitana alcanzó ingresos por USD 644 millones, en un año marcado por la consolidación de su operación y la optimización de su estructura de costos.

El desempeño financiero estuvo impulsado por factores operacionales relevantes, entre los que destacan:

- La alta utilización de contratos con clientes regulados, que representan la base de estabilidad del negocio
- El funcionamiento eficiente del hedge natural
- La optimización de costos de abastecimiento, particularmente mediante la incorporación de gas argentino, más competitivo que otras alternativas

Como resultado, la compañía registró un crecimiento de 9,2% del EBITDA, reflejando su capacidad para capturar eficiencias y sostener su desempeño en un entorno cambiante.

En el marco de su operación, Generadora Metropolitana ha accedido a beneficios de carácter fiscal asociados principalmente a desgravaciones y créditos tributarios, los cuales forman parte de los instrumentos disponibles en el sistema económico para promover la inversión y el desarrollo productivo.

Durante 2025, la compañía recibió un total de US$0,34 millones por concepto de asistencia financiera del gobierno, monto que corresponde principalmente a franquicia tributaria SENCE.

Generación y distribución de valor

El desempeño financiero de Generadora Metropolitana se traduce en la generación de valor económico que se distribuye entre distintos grupos de interés, contribuyendo al funcionamiento del sistema eléctrico y al desarrollo del entorno.

La mayor parte del valor distribuido se destina a costos operativos, lo que refleja la intensidad operacional del negocio, seguido por pagos a proveedores de capital, al Estado y a colaboradores.

El valor retenido, por su parte, cumple un rol fundamental: permite sostener la operación, fortalecer la posición financiera y financiar el crecimiento futuro, siendo un elemento clave para la sostenibilidad del negocio en el tiempo.

Valor económico generado, distribuido y retenido (USD$)

(GRI 201-1)

	2024	2025
Ingresos	**$701,87**	**$644,05**
Ventas netas	$698,87	$644,05
Ingresos derivados de las ventas de activos	$3,00	$0,00
Valor económico directo generado	**$701,87**	**$644,05**
Colaboradores	**-$16,22**	**-$18,25**
Sueldos	-$14,54	-$16,17
Beneficios	-$1,69	-$2,08
Costos operativos	**-$523,05**	**-$444,06**
Pago a proveedores de insumos	-$94,44	-$132,91
Pago a contratistas	-$13,06	-$14,15
Costes operativos	-$415,55	-$297,00
Gobierno	**-$38,70**	**-$24,53**
Pagos al Estado	-$38,19	-$23,95
Pagos a municipalidades	-$0,51	-$0,58
Inversiones en la comunidad	**-$0,16**	**-$0,59**
Donaciones voluntarias	-$0,34	-$0,40
Inversión de fondos en la comunidad	$0,17	-$0,19
Proveedores de capital	-$26,00	-$45,32
Financistas	-$26,00	-$45,32
Total valor económico distribuido	**-$604,14**	**-$532,76**
Valor económico retenido	**$97,73**	**$111,30**



04 Gobernanza

4.1 Gobierno corporativo

(NCG 461 3.1, 3.1 i | GRI 2-9)

El gobierno corporativo de Generadora Metropolitana se estructura a partir de tres instancias principales: el Directorio, la Alta Dirección y los comités asesores. Estas instancias operan de manera coordinada bajo un marco formal de políticas, procedimientos, documentos constitutivos y principios corporativos, orientados a asegurar una gestión ética, transparente y alineada con los objetivos estratégicos de la compañía.

El Directorio constituye la principal instancia de gobierno corporativo. Su rol es definir los lineamientos estratégicos, supervisar la gestión de la administración, revisar y aprobar materias relevantes, delegar funciones en la Alta Dirección y monitorear el cumplimiento de los acuerdos adoptados.

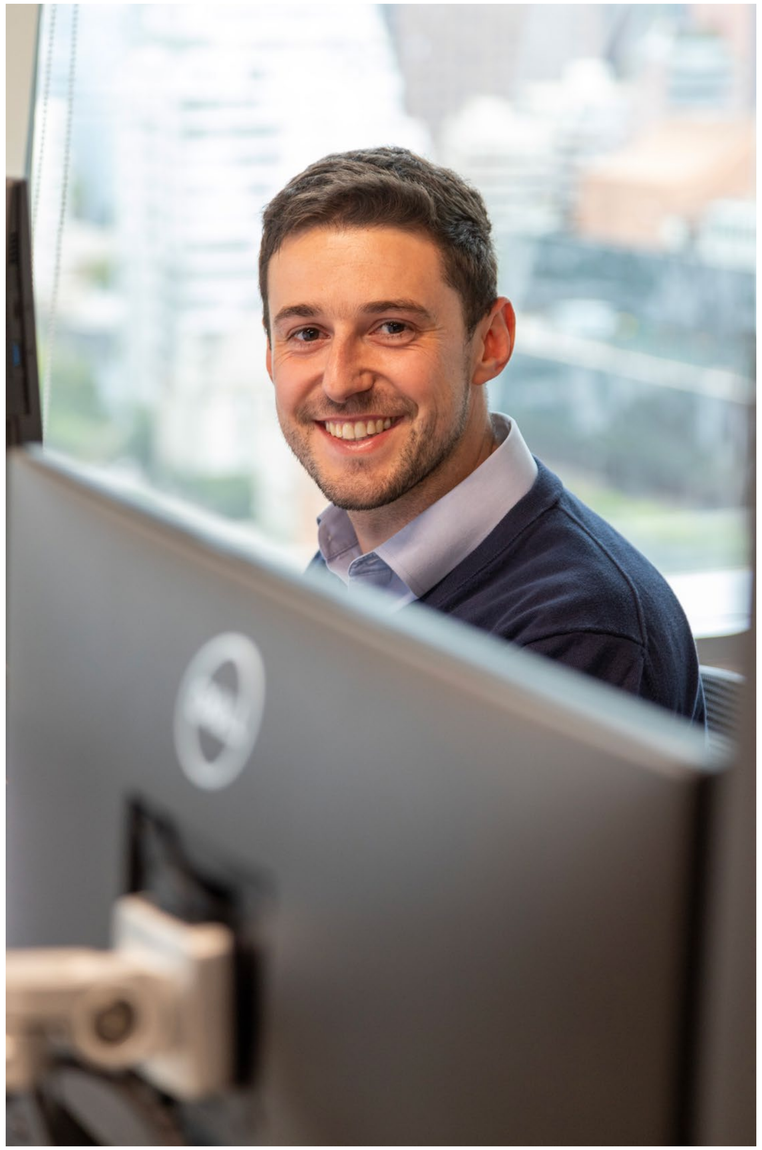
La Alta Dirección, encabezada por el Gerente General, es responsable de implementar la estrategia definida por el Directorio, coordinar a las distintas gerencias y asegurar la ejecución de los planes, proyectos y decisiones corporativas.

Complementariamente, la compañía cuenta con comités asesores y de gestión ejecutiva que apoyan el análisis, seguimiento y toma de decisiones en materias específicas, tales como aspectos comerciales, financieros, remuneraciones, sostenibilidad, riesgos, innovación, ciberseguridad y desempeño organizacional. Estas instancias consideran tanto comités vinculados al Directorio como espacios de coordinación gerencial y seguimiento transversal de proyectos y procesos críticos para la operación.

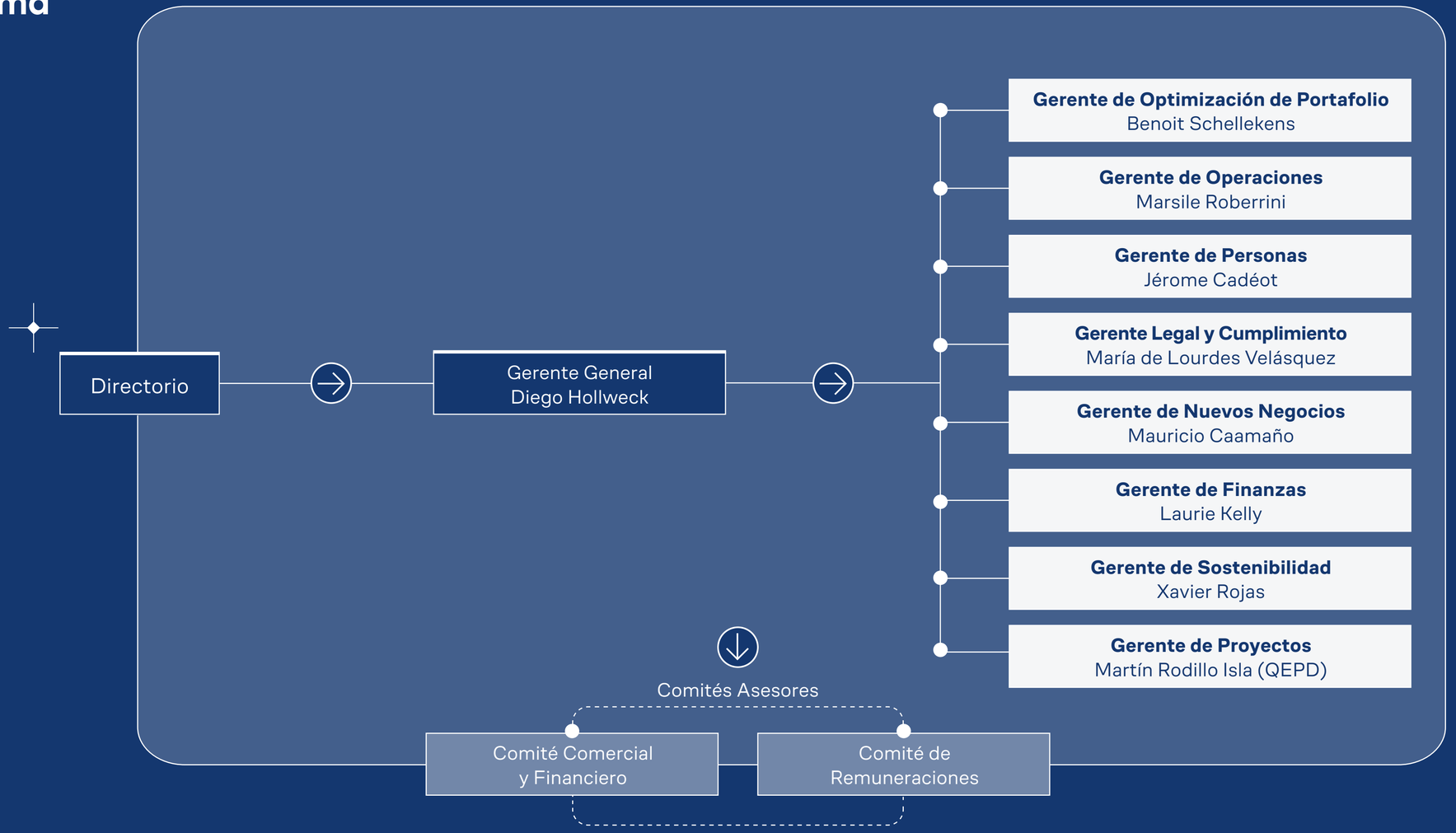
Los comités asociados al Directorio reportan periódicamente a esta instancia y están integrados por directores titulares o suplentes, así como por representantes de los accionistas con experiencia en las materias abordadas, contribuyendo a robustecer el proceso de análisis y toma de decisiones. Por su parte, los comités de gestión ejecutiva facilitan la coordinación transversal entre gerencias y el monitoreo de iniciativas estratégicas y operacionales de la compañía.

Esta estructura permite integrar la dirección estratégica, la gestión ejecutiva y el seguimiento especializado de materias críticas para la sostenibilidad y creación de valor de la compañía.

El funcionamiento del gobierno corporativo de Generadora Metropolitana se sustenta en sus documentos constitutivos, políticas internas, Código de Ética y Conducta, Modelo de Prevención de Delitos, procedimientos de cumplimiento y mecanismos de control interno. Estos instrumentos orientan la actuación de los órganos de gobierno y de la administración bajo principios de transparencia, responsabilidad, integridad y cumplimiento normativo.



Organigrama



Directorio

(NCG 461 3.2 i | GRI 2-10)

El Directorio de Generadora Metropolitana está compuesto por ocho miembros designados por sus accionistas: EDF Chile y AME. El Presidente del Directorio no ejerce un cargo ejecutivo en la compañía. Asimismo, los directores no reciben remuneración por el ejercicio de sus funciones, por lo que no aplica la existencia de dietas, regalías u otros beneficios diferenciados.

Director/a	Cargo	RUT	Fecha de nombramiento
César Norton	Presidente del Directorio	10.586.791-3	04/03/2025
Marc Girard	Director titular	25.981.084-1	04/03/2025
Juan José Gana	Director titular	7.031.747-8	04/03/2025
Clara Bowman	Director titular	23.334.736-1	04/03/2025
Alfonso Yáñez	Director titular	13.379.718-1	04/03/2025
Angus Blackburn	Director titular	23.367.918-6	04/03/2025
Olivier Lamarre	Director titular	15CR12202	04/03/2025
Joan Leal	Director titular	14.061.653-2	04/03/2025

Funcionamiento del Directorio

(NCG 461 3.2 iii, 3.2 vii, 3.2 viii, 3.2 x, 3.2 xi, 3.2 xii, 3.3 v| GRI 2-12, 2-13, 2-17)

El Directorio cumple un rol relevante en la definición de los lineamientos estratégicos y en la supervisión de los temas que inciden en la creación de valor sostenible. En este marco, guía los principios de buena gobernanza, aprueba lineamientos estratégicos y supervisa materias vinculadas a sostenibilidad, cumplimiento, gestión de riesgos, ética e integridad.

Durante 2025, el Directorio sesionó periódicamente para revisar materias estratégicas, financieras, operacionales, legales, comerciales, de sostenibilidad, personas y proyectos. En el año se realizaron 6 sesiones ordinarias y 19 sesiones extraordinarias, con una asistencia promedio superior al 90%.

La frecuencia mínima de las reuniones del Directorio se encuentra regulada en los documentos constitutivos de la compañía. Si bien no existen requisitos específicos respecto de la duración de las sesiones o del tiempo mínimo de dedicación presencial o remota, remota de sus integrantes, el Directorio recibe información periódica y estructurada respecto de los principales tópicos del negocio, la cual es compartida con al menos cinco días hábiles de anticipación a cada sesión ordinaria. Asimismo, los directores son permanentemente informados respecto de hechos o situaciones relevantes que puedan surgir entre sesiones.

Aunque Generadora Metropolitana no cuenta con un repositorio digital exclusivo para el Directorio, las minutas, antecedentes y documentos de respaldo son compartidos previamente con sus integrantes, mientras que las actas son remitidas para comentarios antes de su aprobación definitiva. Todos los antecedentes son registrados y custodiados formalmente por la Secretaría del Directorio.

El Directorio recibe reportes estructurados de la administración que incluyen información financiera, operacional, comercial, legal, de sostenibilidad, personas y proyectos, permitiendo mantener una supervisión continua sobre el desempeño de la compañía y apoyar la toma de decisiones informada.

Adicionalmente, el Directorio mantiene un esquema de supervisión activa mediante reuniones trimestrales con áreas críticas de control y gestión estratégica. Con esta periodicidad, sesiona con las unidades de Gestión de Riesgos, Auditoría Interna, Auditoría Externa y Sostenibilidad, abordando materias relacionadas con mitigación de riesgos operacionales y financieros, efectividad de los procesos internos, transparencia de la información financiera y seguimiento de compromisos ESG.

Estas instancias cuentan con la participación del Gerente General y ejecutivos clave de la organización, fortaleciendo una toma de decisiones basada en información actualizada, transversal y alineada con los principales desafíos estratégicos de la compañía.

Si bien la compañía no cuenta con una política formal de contratación de expertos externos para asesorar al Directorio o a sus comités, este posee la facultad de recurrir a especialistas vinculados a los accionistas o asesores externos para materias específicas cuando así se requiere. Asimismo, los distintos comités internos aportan análisis especializados para apoyar la discusión y toma de decisiones.
En materia de visitas en terreno, el Directorio no realizó visitas formales a las instalaciones durante 2025; sin embargo, algunos de sus integrantes visitaron activos de Generadora Metropolitana.

En materia de visitas a terreno, el Directorio no realizó visitas formales a instalaciones durante 2025. Sin perjuicio de ello, algunos de sus integrantes participaron en visitas a activos operacionales de Generadora Metropolitana en al menos dos oportunidades durante el ejercicio, en el marco de actividades relacionadas con accionistas y seguimiento general de las operaciones y proyectos de la compañía.

Este plan contempla:

- Niveles de alerta (evento menor, emergencia y crisis)
- Una estructura de gobernanza basada en un Comité de Crisis y un Comité de Evaluación de Alertas.
- Definición de roles y responsabilidades.
- Protocolos de comunicación y escalamiento

Adicionalmente, se realizaron capacitaciones y simulacros con la alta gerencia que permitieron mejorar la coordinación interna, validar los protocolos y fortalecer la preparación organizacional frente a crisis.

Comités asesores

(NCG 461 3.3.i)

Generadora Metropolitana cuenta con comités asesores que apoyan al Directorio y a la Alta Dirección en el análisis de materias relevantes para la gestión de la compañía. Estos comités operan con agendas y periodicidades definidas, elaboran minutas y realizan seguimiento de acuerdos.

Comité	Comité	Periodicidad con que sesiona	Miembros
Comité Comercial y Financiero	Asesorar al Directorio en materias comerciales y financieras que serán puestas en su conocimiento.	Bimensual	Diego Hollweck Laurie Kelly Benoit Schellekens Nicolás Moyne Gabriela Melgar Angus Blackburn
Comité de Remuneraciones	Revisar políticas generales de compensación, beneficios e incentivos de colaboradores y alta gerencia.	Semestral / anual según materia	Diego Hollweck Jérome Cadéot Representantes de accionistas

La compañía no cuenta con un Comité de Directores del artículo 50 bis de la Ley N°18.046, al no encontrarse obligada a ello.

Alta dirección

(NCG 461 3.4 i)

La Alta Dirección es responsable de conducir la gestión ejecutiva de Generadora Metropolitana, implementar los lineamientos estratégicos definidos por el Directorio y coordinar a las distintas áreas de la organización.

La gestión ejecutiva de la compañía se apoya en instancias de coordinación que garantizan el alineamiento estratégico y la agilidad operativa. Para proyectos de alta relevancia, se constituyen Steering Committees cuya composición y frecuencia de sesiones se adaptan a los requerimientos técnicos y objetivos específicos de cada iniciativa.

Asimismo, el equipo gerencial mantiene una reunión mensual dedicada a abordar temáticas transversales y de largo plazo que exceden la operación diaria, promoviendo una visión holística del negocio. Estas estructuras se complementan con sesiones recurrentes de seguimiento y coordinación, diseñadas para fortalecer la cohesión del liderazgo y asegurar el cumplimiento de los objetivos corporativos de la organización.

La Alta Dirección reporta periódicamente al Directorio y participa en la implementación de políticas, planes y proyectos asociados a la estrategia, sostenibilidad, gestión de riesgos, cumplimiento, desempeño financiero y operación de los activos.



Diego Hollweck
Gerente General
22.640.350-7
Nombrado : 13/03/2023



Mauricio Caamaño
Gerente de Nuevos Negocios
9.854.935-8
Nombrado : 25/10/2021



Marsile Roberrini
Gerenta de Operaciones
27.717.380-8
Nombrado : 01/02/2022



Laurie Kelly
Gerenta de Finanzas
14.602.693-1
Nombrado : 15/04/2024



Jérome Cadéot
Gerente de Personas
26.249.115-3
Nombrado : 01/08/2018



Xavier Rojas
Gerente de Sostenibilidad
10.102.187-4
Nombrado : 15/12/2025



María de Lourdes Velásquez
Gerenta Legal y de Cumplimiento
8.902.197-9
Nombrado : 25/09/2023



Benoit Schellekens
Gerente de Optimización de Portafolio
27.817.629-0
Nombrado : 18/04/2022



Martín Rodillo (QEPD)
Gerente de Proyectos
12.584.698-K
Nombrado : 02/09/2019

Comités de gestión y coordinación interna

Como parte de su modelo de gobernanza y gestión, Generadora Metropolitana cuenta con distintas instancias de coordinación ejecutiva orientadas a fortalecer la toma de decisiones, el seguimiento de proyectos estratégicos y la gestión transversal de temas relevantes para la operación y el desarrollo de la compañía.

Durante 2025, la compañía mantuvo activos diversos comités de gestión integrados por representantes de distintas gerencias y áreas, los cuales sesionaron periódicamente de acuerdo con sus objetivos y ámbitos de trabajo.

Comité de Gerentes

El Comité de Gerentes constituye la principal instancia de coordinación ejecutiva de la compañía y está conformado por todos los gerentes de Generadora Metropolitana.

Durante 2025, este comité sesionó semanalmente con el objetivo de revisar el desempeño operacional, financiero, comercial y estratégico de la compañía, así como coordinar la gestión transversal de los principales desafíos y proyectos. Adicionalmente, se realizaron reuniones ampliadas de carácter mensual para abordar materias estratégicas y temas que exceden la gestión cotidiana.

Steering Committees de proyectos

Adicionalmente, la compañía conforma steering committees específicos para determinados proyectos estratégicos. La composición de estas instancias varía según la naturaleza y alcance de cada iniciativa, integrando representantes de las áreas involucradas.

Estos espacios permiten realizar seguimiento ejecutivo, coordinación técnica y toma de decisiones asociadas al avance de proyectos relevantes para el negocio.

Comité de Compras

El Comité de Compras sesionó bimensualmente durante 2025 y fue coordinado por la Subgerencia de Compras, con participación de subgerentes y jefaturas de distintas áreas, especialmente de la Gerencia de Operaciones.

En estas sesiones se revisó el estado de los procesos de abastecimiento, seguimiento de órdenes de compra, montos comprometidos y prioridades operacionales asociadas a compras y contratos.

Comité de Ciberseguridad

El Comité de Ciberseguridad sesionó trimestralmente durante 2025 y contó con la participación de representantes de la Gerencia de Operaciones, la Subgerencia de Tecnologías de Información, la Gerencia de Personas y la Subgerencia de Mantenimiento.

Su objetivo fue supervisar materias asociadas a ciberseguridad, continuidad operacional, riesgos tecnológicos y fortalecimiento de controles y capacidades digitales.

Comité de Innovación y Transformación Digital

El Comité de Innovación y Transformación Digital sesionó trimestralmente durante 2025 y estuvo integrado por todos los gerentes de la compañía y el responsable de Innovación.

Esta instancia tuvo por objetivo revisar, priorizar y realizar seguimiento a los proyectos de innovación y transformación digital impulsados por la organización, incluyendo iniciativas orientadas a eficiencia operacional, automatización, analítica de datos y fortalecimiento de capacidades digitales.

Comité DEI

Durante 2025, Generadora Metropolitana mantuvo activo su Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), integrado por representantes de la Alta Gerencia de las áreas de Personas y Sostenibilidad, junto con colaboradores voluntarios de distintas áreas de la organización.

El comité estuvo compuesto por 16 integrantes y sesionó mensualmente, impulsando iniciativas orientadas a fortalecer la inclusión, promover espacios de trabajo diversos y contribuir al desarrollo de una cultura organizacional más equitativa y participativa.

4.2 Gestión ética y cumplimiento

En Generadora Metropolitana entendemos que la sostenibilidad del negocio no solo depende de su desempeño operativo y financiero, sino también de la forma en que nos relacionamos con nuestro entorno. Actuar con integridad, transparencia y responsabilidad es un principio esencial que guía la toma de decisiones en todos los niveles de la organización.

Este compromiso se traduce en un sistema de gestión ética y de cumplimiento que articula distintos instrumentos corporativos —como el Código de Ética y Conducta, el Modelo de Prevención de Delitos, políticas internas y mecanismos de denuncia— junto con instancias de capacitación y control, orientadas a prevenir conductas contrarias a la normativa vigente y a los valores de la compañía.

Código de Ética y Conducta

(NCG 461 3.6 vii)

El Código de Ética y Conducta constituye el principal instrumento que orienta el comportamiento de todas las personas que forman parte de Generadora Metropolitana o que colaboran con ella. Este documento establece pautas claras para la actuación del personal en sus relaciones con clientes, proveedores, autoridades, compañeros de trabajo, comunidades y el entorno en general.

El Código es una referencia permanente para la toma de decisiones, promoviendo estándares de integridad, transparencia y responsabilidad. Su cumplimiento es obligatorio para todos los colaboradores, junto con las disposiciones contenidas en manuales, procedimientos, regulaciones e instrucciones emitidas por la administración.



Modelo de Prevención de Delitos y anticorrupción

(NCG 461 CMF 3.6.xiii, 8.5 | GRI 2-27, 205-1, 205-2, 205-3)

Como parte de su sistema de cumplimiento, GM cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos conforme a la Ley N°20.393, el cual fue actualizado considerando los cambios introducidos por la Ley N°21.595 sobre delitos económicos.

Este proceso contempló la revisión de controles existentes, la actualización del mapa de riesgos y el fortalecimiento de protocolos, procedimientos e instrumentos internos asociados a la prevención de incumplimientos y delitos económicos.

El modelo establece estándares y controles destinados a prevenir delitos como cohecho, lavado de activos, financiamiento del terrorismo y otros contemplados en la normativa vigente, extendiendo estas exigencias también a proveedores, contratistas y terceros relacionados. Asimismo, contempla la designación de un Encargado de Prevención de Delitos, responsable de su implementación, monitoreo y actualización permanente.

En línea con lo anterior, la compañía mantiene una política de tolerancia cero frente a la corrupción y promueve el cumplimiento de la normativa nacional e internacional aplicable, incluyendo referencias como el UK Bribery Act (UKBA), la Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) y las directrices de la OCDE.

Estos lineamientos se encuentran incorporados en distintos instrumentos corporativos, tales como el Manual de Prevención de Delitos, la Política de Relacionamiento, la Política de Conflicto de Interés y los procedimientos asociados a donaciones, auspicios y patrocinios, entre otros.

La prevención de la corrupción constituye un componente central de este modelo. En este contexto, las contrapartes de la compañía son evaluadas mediante herramientas de compliance y procesos de debida diligencia, debiendo completar cuestionarios específicos orientados a verificar estándares de cumplimiento alineados con los valores y políticas de GM.

Las políticas y procedimientos asociados se encuentran disponibles para todos los colaboradores a través de la intranet corporativa y del Modelo Integrado de Gestión, siendo obligatoria su revisión y aceptación.

Durante el 2025:

- Se realizaron capacitaciones específicas, entre ellas un taller sobre libre competencia dirigido a gerentes y subgerentes, impartido por la especialista Francisca Levin, y la capacitación anual sobre el Modelo de Prevención de Delitos, que alcanzó un 100% de participación de los trabajadores de la compañía.
- Se reforzaron estas materias mediante iniciativas como el Mes de la Ética y las Buenas Prácticas Corporativas, que incluye actividades, comunicaciones internas y capacitaciones.

Como resultado, durante 2025, GM no registró casos confirmados de corrupción ni sanciones asociadas.

Canal de denuncias y mecanismos de consulta

(NCG 461 3.2 xii, 3.6.ix | GRI 2-26)

GM dispone de un canal de denuncias accesible a colaboradores, proveedores, comunidades y otros grupos de interés, disponible de forma permanente a través de la intranet y del sitio web corporativo.

Este canal permite reportar situaciones que puedan constituir incumplimientos éticos, normativos o legales, garantizando un proceso de investigación confidencial, independiente y objetivo. Asimismo, permite la gestión trazable de las denuncias, asegurando su adecuado seguimiento y resolución conforme a los procedimientos internos.

Los colaboradores también pueden canalizar denuncias a través del área de Recursos Humanos. Para comunidades y otros stakeholders, este mecanismo se complementa con el Procedimiento de Mecanismos de Consultas y Reclamos, que permite recepcionar, registrar, analizar y responder oportunamente a inquietudes o reclamos.

Estos mecanismos constituyen una herramienta clave para detectar tempranamente eventuales desviaciones y fortalecer la cultura de integridad en la organización.

Conflictos de interés, regalos e invitaciones

(NCG 461 3.1.iii | GRI 2-15)

Generadora Metropolitana cuenta con una Política de Conflictos de Interés que establece un proceso formal para la identificación, declaración y gestión de estas situaciones, aplicable a todos los colaboradores, incluyendo ejecutivos, trabajadores y asesores.

La compañía reconoce que los conflictos de interés pueden surgir tanto por intereses económicos directos como por relaciones personales o vínculos con terceros que puedan afectar la independencia o imparcialidad en la toma de decisiones.

Ante la identificación de un potencial conflicto, los colaboradores deben declararlo oportunamente, abstenerse de participar en decisiones relacionadas y activar el proceso interno de evaluación. Este proceso contempla el análisis por las áreas competentes y, cuando corresponde, la revisión por parte del Encargado de Prevención de Delitos.

En función de esta evaluación, se pueden adoptar medidas como la exclusión del colaborador del proceso, su reasignación de funciones o la autorización o rechazo de la situación, asegurando una gestión objetiva, transparente y trazable.

La gestión de estos casos se formaliza mediante mecanismos de declaración y registro, lo que permite mantener trazabilidad y control de las situaciones identificadas.

Estos lineamientos se complementan con políticas específicas sobre regalos e invitaciones, que establecen criterios para evitar cualquier afectación a la independencia y objetividad. En particular, se prohíbe la entrega o recepción de beneficios indebidos, especialmente en la interacción con autoridades y en procesos de licitación, donde se aplican estándares más estrictos.

El incumplimiento de estas disposiciones puede derivar en sanciones internas y eventuales responsabilidades legales, conforme a la normativa vigente.

Libre competencia

(NCG 461 8.4 | GRI 206-1)

En línea con su compromiso con la competencia leal, durante el 2025 GM ha fortalecido sus capacidades internas mediante capacitaciones dirigidas a distintos niveles de la organización, así como el desarrollo de manuales y protocolos específicos en esta materia.

Adicionalmente, existen lineamientos particulares para equipos que interactúan con terceros competidores, considerando los riesgos asociados a estas funciones.

Durante el período reportado, no se registraron acciones legales relacionadas con prácticas de libre competencia.



Cumplimiento

(NCG 461 8.1, 8.2, 8.3 | IP-21)

Generadora Metropolitana desarrolla sus operaciones bajo un enfoque preventivo y de cumplimiento normativo, promoviendo una gestión alineada con la legislación vigente y con los estándares internos definidos por la compañía en materias laborales, ambientales, operacionales y de integridad.

La compañía cuenta con mecanismos de control y seguimiento orientados a prevenir incumplimientos regulatorios y fortalecer la trazabilidad de sus procesos, incorporando revisiones periódicas, monitoreo operacional y gestión especializada según la naturaleza de cada ámbito regulatorio.

Dado que Generadora Metropolitana opera principalmente en el mercado eléctrico mayorista y de clientes regulados, no mantiene relaciones comerciales masivas con consumidores finales bajo el alcance de la Ley N°19.496 sobre Protección de los Derechos de los Consumidores. Por esta razón, los requerimientos asociados a dicha normativa no resultan aplicables a la naturaleza de su operación.

En materia de cumplimiento laboral, La compañía cuenta con procedimientos y mecanismos internos destinados a prevenir y detectar incumplimientos regulatorios relacionados con los derechos de sus trabajadores, incorporando políticas, controles y canales formales alineados con la normativa laboral vigente.

La gestión ambiental de Generadora Metropolitana se desarrolla bajo un enfoque preventivo y de mejora continua, sustentado en el cumplimiento de la normativa aplicable, las Resoluciones de Calificación Ambiental (RCA) y los sistemas internos de monitoreo y control operacional.

La compañía mantiene procedimientos y controles ambientales asociados a sus operaciones, incluyendo seguimiento periódico de emisiones, residuos, vertidos y variables operacionales críticas, junto con matrices de cumplimiento legal y gestión de riesgos ambientales.

Durante 2025, Generadora Metropolitana no registró sanciones ejecutoriadas asociadas a incumplimientos regulatorios en materias vinculadas a derechos de clientes, derechos laborales o gestión ambiental. Asimismo, la compañía no fue objeto de acciones de tutela laboral ni registró programas de cumplimiento asociados a incumplimientos ambientales durante el período reportado, reflejando el fortalecimiento de sus mecanismos de cumplimiento, control interno y gestión preventiva en estas materias.

Prevención del acoso y cultura de respeto

(NCG 461 5.5 | GRI 406-1)

Promover una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión y el buen trato es un eje fundamental de la gestión de personas en GM. En este contexto, la compañía impulsa acciones orientadas a prevenir el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, promoviendo ambientes laborales seguros y libres de discriminación.

Este compromiso se encuentra reflejado en el Código de Ética y Conducta, el cual prohíbe expresamente cualquier tipo de discriminación, acoso o intimidación. En particular, se establece la prohibición del acoso sexual en cualquiera de sus formas, entendiéndolo como toda conducta de naturaleza sexual, no consentida, que afecte la dignidad de la persona o sus condiciones laborales. Toda situación de este tipo es investigada con rigurosidad y gestionada conforme a los protocolos internos de la compañía.

Durante 2025, en el marco del Plan de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), liderado por el Comité DEI, se desarrolló un conjunto de capacitaciones voluntarias dirigidas a toda la organización, enfocadas en la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. Estas instancias buscaron fortalecer una cultura basada en el respeto y la inclusión, abordando contenidos como conceptos clave, marco normativo vigente, canales de denuncia, procedimientos internos y el rol de cada persona en la prevención de conductas inapropiadas.

En línea con estos esfuerzos, durante el período el 75% de los trabajadores fue capacitado en el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, así como en el procedimiento de investigación y sanción asociado.

75% **capacitados en prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo**

N° de denuncias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo por tipo y canal

(NCG 461 5.5)

	Hombre	Mujer	Total
Denuncias de acoso laboral en canal de denuncia	0	1	1
Denuncias de acoso sexual en canal de denuncia	0	0	0
Denuncias de violencia en el trabajo en canal de denuncia	0	0	0
Denuncias de acoso laboral en Dirección del Trabajo	0	1	1
Denuncias de acoso sexual en Dirección del Trabajo	0	0	0
Denuncias de violencia en el trabajo en Dirección del Trabajo	0	0	0

Derechos humanos y debida diligencia

(NCG 461 2.1 | GRI 2-23, 2-25)

Generadora Metropolitana adhiere a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, así como a otros estándares internacionales en la materia. Este compromiso se encuentra formalizado en su Política de Derechos Humanos, de aplicación transversal a la compañía, sus trabajadores y trabajadoras, y a terceros relacionados, como contratistas y proveedores.

En los últimos tres años, GM no ha realizado una evaluación formal, específica y sistemática de debida diligencia en derechos humanos. No obstante, ha incorporado la identificación y gestión de riesgos en esta materia a través de un conjunto de políticas, normas y procedimientos corporativos que permiten abordar de manera preventiva y reactiva los posibles impactos asociados a sus operaciones y relaciones comerciales.

En este marco, GM reconoce y gestiona riesgos vinculados principalmente a derechos laborales, discriminación, acoso laboral y sexual, trabajo forzoso u obligatorio, trabajo infantil, condiciones de trabajo seguras, respeto a comunidades locales y conductas contrarias a la ética e integridad. La mitigación de estos riesgos se materializa mediante la implementación de instrumentos corporativos como el Código de Ética y Conducta, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el Modelo de Prevención de Delitos y las políticas de diversidad, inclusión y clima organizacional, los cuales establecen lineamientos de conducta, mecanismos de control, canales de denuncia y procedimientos de investigación y sanción.



Mecanismos de remediación y gestión de impactos

GM cuenta con mecanismos y procesos que permiten abordar y colaborar en la remediación de impactos negativos en derechos humanos cuando se identifican situaciones asociadas a sus operaciones, relaciones laborales o vínculos comerciales.

La Política de Derechos Humanos establece que cualquier infracción a sus principios será gestionada mediante los procedimientos, protocolos y sanciones definidos en la normativa interna y en los contratos aplicables, permitiendo activar acciones correctivas de manera formal, trazable y proporcional.

Adicionalmente, la compañía dispone de canales formales de denuncia y consulta, accesibles tanto para colaboradores como para terceros, que permiten reportar eventuales vulneraciones. Estas situaciones son analizadas e investigadas conforme a los procedimientos internos vigentes, facilitando la adopción de medidas correctivas y, cuando corresponde, acciones de remediación.

Este enfoque se ve reforzado por la articulación de la Política de Derechos Humanos con otros instrumentos corporativos, lo que permite abordar de manera integral la investigación, sanción y corrección de eventuales incumplimientos, contribuyendo a prevenir su reiteración.

La eficacia de los mecanismos de quejas, reclamación y remediación es monitoreada a través de procesos internos de registro, análisis y seguimiento de los casos, lo que permite evaluar su adecuada aplicación, oportunidad de respuesta y resolución.

Las denuncias y consultas recibidas son gestionadas por las áreas competentes, asegurando la trazabilidad de cada caso y la correcta implementación de las medidas definidas. Este seguimiento permite identificar oportunidades de mejora y fortalecer los controles existentes.

Asimismo, la compañía considera la información levantada a partir de estos mecanismos, junto con instancias de diálogo interno y comunicación con terceros, como una fuente relevante de retroalimentación. La difusión permanente de las políticas y canales disponibles contribuye a fortalecer la confianza en estos mecanismos, promoviendo su uso oportuno y facilitando la detección temprana de eventuales impactos.

Trabajo infantil, trabajo forzoso y pueblos indígenas

(GRI 408-1, 409-1, 411-1)

Durante el período reportado, GM no identificó operaciones ni proveedores con riesgo significativo de presentar casos de trabajo infantil, trabajadores jóvenes expuestos a trabajo peligroso o trabajo forzoso u obligatorio. La compañía se encuentra alineada con la normativa vigente y cuenta con lineamientos preventivos establecidos en su Política de Derechos Humanos.

En relación con pueblos indígenas, las operaciones de Renca, Los Vientos, Santa Lidia y CEME1 no se emplazan en territorios que afecten directamente a poblaciones protegidas. Asimismo, durante 2024 y 2025 no se registraron casos de vulneraciones a los derechos de pueblos indígenas.

No obstante, la compañía mantiene un compromiso activo con el respeto de los derechos de los pueblos indígenas en el desarrollo de sus proyectos, promoviendo una gestión responsable de sus operaciones y considerando estos aspectos en sus procesos de evaluación y relacionamiento territorial.

4.3 Gestión de riesgos

(NCG 461 3.6)

En Generadora Metropolitana, la gestión de riesgos es un elemento central para resguardar la continuidad operacional, la estabilidad financiera, la resiliencia organizacional al cambio climático y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la compañía. En un entorno caracterizado por cambios regulatorios, dinámicas de mercado cada vez más exigentes y crecientes desafíos asociados al cambio climático, la gestión de riesgos se aborda con un enfoque integral, preventivo y transversal.

Este enfoque permite identificar oportunamente aquellos eventos que podrían afectar el desarrollo del negocio, anticipar sus impactos y definir medidas de mitigación adecuadas. La gestión de riesgos no solo considera factores internos, sino también aquellos provenientes del entorno, incluyendo cambios normativos, condiciones de mercado, desempeño de proveedores y expectativas de los grupos de interés.

Durante 2025, la compañía continuó fortaleciendo su modelo de gestión, avanzando en la consolidación de herramientas, metodologías y procesos que permiten una gestión más estructurada, sistemática y basada en evidencia.

Gobernanza de la gestión de riesgos

(NCG 461 3.6 iv, 3.6 v, 3.6 vi)

La gestión de riesgos en Generadora Metropolitana es una responsabilidad transversal que involucra a toda la organización, desde el Directorio y la alta administración hasta las distintas áreas operativas y de soporte. Este proceso es supervisado por el Comité de Gerentes y el Directorio, quienes cumplen un rol activo en el monitoreo de los principales riesgos y en la toma de decisiones estratégicas.

Durante el 2025, la Subgerencia de Permisos, Riesgos y Cambio Climático fue la unidad responsable de coordinar la identificación, evaluación, monitoreo y comunicación de los riesgos a nivel corporativo. En el período, esta unidad tuvo un rol clave en el fortalecimiento del modelo de gestión de riesgos, impulsando una mayor articulación entre las distintas áreas de la compañía y fortaleciendo la gestión estructurada y consistente del área.

Asimismo, el modelo de gestión se estructura bajo un enfoque de tres líneas de gestión y control, que permite asegurar una adecuada segregación de funciones, fortalecer los mecanismos de control y promover una gestión coordinada a nivel organizacional.

Modelo de tres líneas de defensa

Línea de gestión y control	Responsables	Rol
Primera línea	Gerencias del negocio	**Implementar controles y planes de acción en la operación diaria, y reportar cambios, alertas y decisiones sobre riesgos.**
Segunda línea	Áreas de Riesgos, Salud y Seguridad Ocupacional, Legal y Cumplimiento, y Sostenibilidad	**Entregar metodología, acompañar a la primera línea y monitorear la implementación y consistencia del modelo de gestión de riesgos.**
Tercera línea	Función de auditoría interna (actualmente ejercida por la Gerencia de Sostenibilidad)	**Evaluar de manera independiente la efectividad del modelo de gestión de riesgos y sus controles.**

Este modelo permite integrar la gestión de riesgos en la operación diaria de la compañía, asegurando que las decisiones se adopten considerando adecuadamente las exposiciones a riesgo.

Identificación, evaluación y priorización de riesgos

(NCG 461 3.6 i, 3.6 iii)

La identificación de riesgos en Generadora Metropolitana se realiza de forma periódica, considerando la participación de todas las gerencias de la organización y la Gerencia General. Este proceso incorpora la visión experta de las distintas áreas, permitiendo capturar de manera integral los riesgos que podrían afectar el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Los riesgos corporativos se clasifican en seis categorías: estratégicos, financieros, operacionales, de cumplimiento, reputacionales y de cambio climático.

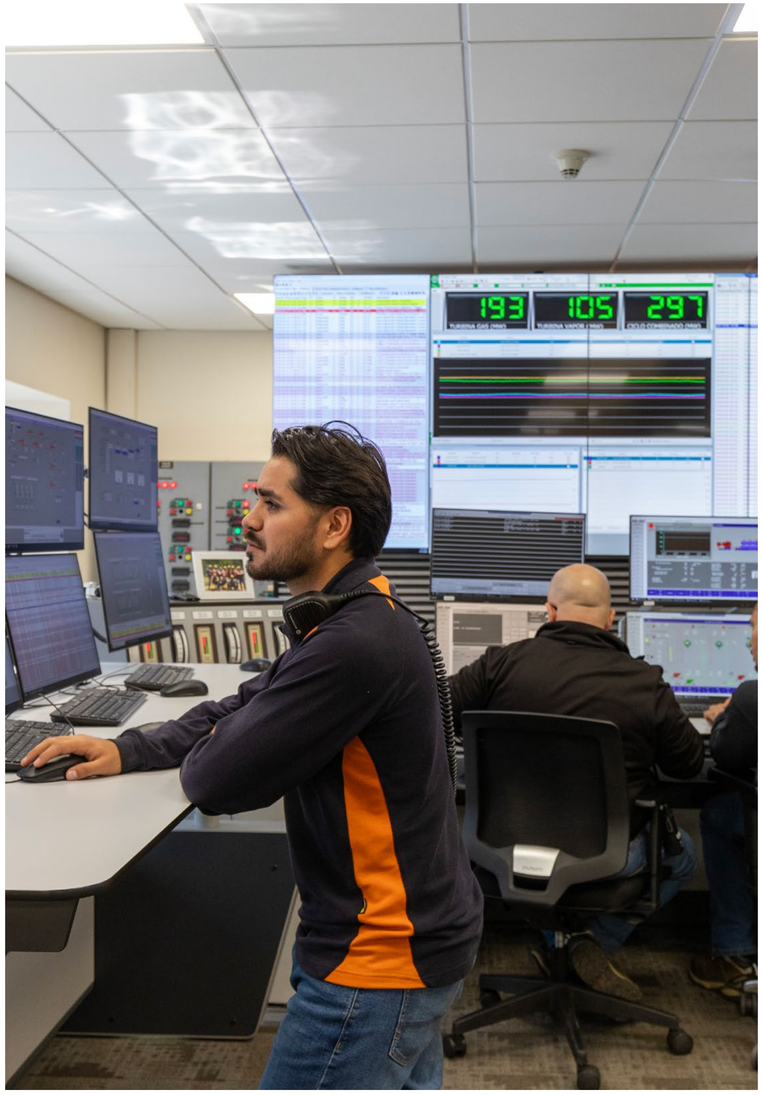
El levantamiento de riesgos estratégicos se realiza mediante entrevistas con gerentes y subgerentes de GM, permitiendo incorporar el conocimiento interno y la visión estratégica del negocio en el proceso de identificación y evaluación de riesgos. Esta instancia facilita tanto la detección de nuevos riesgos como la revisión y actualización de aquellos previamente definidos, considerando además los cambios en el entorno regulatorio, las condiciones de mercado y la evolución de los riesgos asociados al cambio climático.

Entre los principales avances del período, destacó la formalización del marco metodológico a través del Manual de Gestión de Riesgos Corporativos, así como la actualización de los riesgos estratégicos y la priorización de aquellos de mayor criticidad.

Además, la compañía avanzó en la identificación y gestión de riesgos a nivel de procesos mediante la elaboración de su primer mapa de macroprocesos corporativo. Este trabajo se desarrolló a través de entrevistas, talleres y la participación activa de los responsables de cada proceso, permitiendo a las distintas gerencias identificar sus riesgos específicos, evaluar su nivel de criticidad y definir las medidas de control correspondientes.

Durante 2025 se realizaron procesos de auditoría interna orientados a evaluar la efectividad del modelo de gestión de riesgos y el nivel de implementación de los controles definidos. Estas auditorías se focalizaron en los riesgos de mayor criticidad, así como en aquellos que presentaban brechas en sus medidas de control o en la evidencia de respaldo, permitiendo identificar oportunidades de mejora y fortalecer la gestión interna.

> La evaluación de los riesgos considera su impacto potencial en la operación, la estrategia y la planificación financiera, lo que permite priorizar aquellos más significativos y focalizar los esfuerzos de gestión en ellos.



Principales riesgos corporativos

(NCG 461 3.6 ii)

Como resultado del proceso de identificación y evaluación de riesgos realizado durante 2025, Generadora Metropolitana ha definido un conjunto de riesgos corporativos que pueden afectar de manera relevante el desarrollo de sus actividades, su estrategia y su planificación financiera.

Estos riesgos se agrupan en seis categorías —estratégicos, de cumplimiento, operacionales, financieros, reputacionales y climáticos— y consideran tanto factores internos como externos, incluyendo cambios regulatorios, condiciones de mercado, desempeño de proveedores, riesgos tecnológicos y desafíos asociados al cambio climático.

La evaluación de estos riesgos incorpora su impacto potencial sobre la continuidad operacional, los ingresos, los costos, el acceso a financiamiento y la ejecución de la estrategia de crecimiento de la compañía, permitiendo priorizar aquellos de mayor criticidad y definir medidas de mitigación específicas.

Principales riesgos identificados

(NCG 461 3.6 ii)

Tipología	Riesgo	Descripción	Impacto en el negocio	Medidas de mitigación
Operacional	Ciberseguridad	Posibilidad de ataques externos (ransomware, phishing) o vulnerabilidades técnicas que afecten sistemas críticos	Interrupción operacional, costos de recuperación, multas y daño reputacional	Marco NIST/ISO 27001, monitoreo 24/7 (SOC), pruebas de penetración, seguros
Operacional	Seguridad de la información	Acceso no autorizado o pérdida de datos sensibles	Litigios, pérdida de confianza y ventaja competitiva	Cifrado, MFA, auditorías, capacitación y concientización
Operacional	Accidentes laborales	Eventos graves en operaciones	Impacto humano, operacional y reputacional	Sistemas de gestión SST
Operacional	Baja adaptación de activos	Activos no alineados a nuevas condiciones del mercado	Pérdida de competitividad	Planificación tecnológica y mantenimiento
Operacional	Greenwashing	Comunicación engañosa sobre sostenibilidad	Daño reputacional y pérdida de confianza	Código de ética y reportabilidad
Operacional	Interrupción operacional	Fallas en infraestructura o eventos externos	Pérdida de continuidad y mayores costos	Planes de mantenimiento, seguros y contingencias
Estratégico	Desalineación entre accionistas y administración	Falta de acuerdo en decisiones estratégicas	Impacto en crecimiento, estabilidad y toma de decisiones	Instancias de gobierno corporativo y seguimiento
Estratégico	Incumplimiento de estrategia 2040	Falta de seguimiento o actualización del plan estratégico	Riesgos en planificación financiera y crecimiento	Planificación estratégica y monitoreo
Estratégico	Pérdida de competitividad	Cambios regulatorios o de mercado que afectan condiciones del negocio	Impacto en ingresos, inversiones y rentabilidad	Inteligencia de mercado, participación gremial
Cumplimiento	Cambios regulatorios	Incertidumbre normativa en el sector eléctrico	Impacto en contratos, costos, ingresos y viabilidad de proyectos	Monitoreo normativo, asesoría legal, participación gremial
Cumplimiento	Incumplimiento normativo	Incumplimiento de leyes laborales, ambientales o tributarias	Multas, interrupciones y daño reputacional	Sistemas de cumplimiento y monitoreo
Cumplimiento	Delitos económicos y ambientales	Exposición a delitos bajo Ley 20.393	Impactos legales, financieros y reputacionales	Modelo de Prevención de Delitos
Cumplimiento	Fraude	Conductas fraudulentas internas o externas	Pérdidas económicas y operacionales	Controles financieros, monitoreo y seguros
Cumplimiento	Gestión de proveedores críticos	Falta de control sobre contratos relevantes	Riesgo en continuidad operacional	Gestión contractual, seguimiento y control
Financiero	Tipo de cambio	Descalces entre ingresos y costos	Impacto en flujos de caja	Gestión financiera en moneda extranjera
Financiero	Liquidez	Restricciones de flujo de caja	Riesgo de cumplimiento de obligaciones	Seguimiento de flujos y covenants
Financiero	Tasas de interés	Aumento del costo de financiamiento	Menor rentabilidad de proyectos	Estrategia financiera y diversificación
Reputacional	Comunicación interna	Deficiencias en flujos de información	Desinformación y baja coordinación	Canales internos y seguimiento
Reputacional	Comunicación externa	Falta de estrategia comunicacional	Impacto en reputación y relacionamiento	Estrategia de stakeholders

Riesgos y oportunidades asociados al cambio climático

(NCG 461 3.6 ii)

La compañía ha integrado los riesgos climáticos en su matriz corporativa, los cuales son evaluados en distintos horizontes temporales, considerando corto plazo (menos de 1 año), mediano plazo (entre 1 y 5 años) y largo plazo (más de 5 años). Dentro de los riesgos identificados, encontramos:

Tipo	Riesgo	Impacto
Físico	Sequía hidrológica	Aumento de costos, menor generación, impacto en ingresos
Físico	Variabilidad del viento	Menor generación eólica
Físico	Olas de calor	Menor eficiencia y mayor demanda energética
Transición	Impuesto verde	Aumento de costos y presión sobre flujos de caja
Transición	Cambios regulatorios climáticos	Nuevas exigencias e inversiones
Mercado	Financiamiento sostenible	Mayores exigencias, pero también oportunidades
Sistema	Generación distribuida	Distorsión de precios y costos marginales

La evaluación, que será profundizada durante el año 2026, considera escenarios alineados con el Acuerdo de París (entre 1,5°C y 2°C) y escenarios de mayor temperatura (mayor a 4°C), analizando impactos en:

- Costos operacionales (ej. impuestos, adaptación)
- Ingresos (variaciones en generación y precios)
- Inversión en activos y tecnologías
- Acceso a financiamiento

Divulgación y capacitación

(NCG 461 3.6 vii)

Durante el período, la compañía fortaleció la difusión interna de la gestión de riesgos, informando al Directorio y a la organización respecto de los principales riesgos corporativos.

En particular, se difundieron los cinco riesgos más críticos identificados, promoviendo una mayor visibilidad y comprensión de estos a nivel organizacional. Asimismo, se realizaron instancias de capacitación en torno al concepto de apetito de riesgo, con el objetivo de definir criterios comunes para su evaluación y facilitar la categorización de los riesgos a nivel corporativo.



05

Nuestro equipo

En Generadora Metropolitana, tenemos la convicción de que la transformación energética no es solo un desafío tecnológico, sino que un logro humano. Nuestro equipo constituye el motor estratégico que convierte nuestra visión de sostenibilidad en energía confiable y concreta para el país.



5.1 Salud y seguridad

En Generadora Metropolitana, la seguridad es un elemento esencial para la continuidad operacional y la sostenibilidad del negocio. Dada la naturaleza de nuestras operaciones, gestionamos riesgos críticos asociados a procesos industriales complejos, donde la protección de las personas constituye una condición fundamental para operar.

Durante 2025, la compañía fortaleció su sistema de gestión de salud y seguridad, consolidando una cultura preventiva transversal, profundizando la integración de empresas contratistas y reforzando los mecanismos de control y monitoreo en todas sus operaciones.

Sistema de gestión de salud y seguridad

(NCG 461 5.6 | GRI 403-1, 403-7, 403-8 | SASB IF-EU-550a.1)

Contamos con un Sistema Integrado de Gestión (SIG) que articula los lineamientos asociados a medio ambiente, salud y seguridad ocupacional, gestión de activos y gestión energética. Este sistema se encuentra alineado con estándares internacionales y con la normativa legal vigente en Chile, permitiendo gestionar de manera sistemática los riesgos asociados a las actividades de la organización.

El SIG integra políticas corporativas, procedimientos, planes de gestión, matrices de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER), estándares operacionales, protocolos de control y programas preventivos. A través de estos instrumentos, la compañía busca asegurar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables y fortalecer una gestión preventiva común para todas sus operaciones.

El alcance del sistema en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo comprende la totalidad de las operaciones de GM, incluyendo plantas de generación térmica, plantas fotovoltaicas y oficinas administrativas. Asimismo, aplica a todos los trabajadores de la organización, tanto personal propio como trabajadores de empresas contratistas y subcontratistas, quienes deben cumplir los requisitos establecidos en materia de prevención de riesgos laborales.

La gestión preventiva desarrollada por el SIG se encuentra alineada con el marco normativo nacional, considerando, entre otros, la Ley N°16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; la Ley N°20.123 sobre subcontratación; el Decreto Supremo N°594, sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo; el Decreto Supremo N°76, sobre gestión de seguridad y salud en el trabajo en régimen de subcontratación; el Decreto Supremo N°44, relativo a la gestión preventiva en los lugares de trabajo; y el Decreto Supremo N°67, sobre seguro de la Ley N°16.744 y evaluación de siniestralidad efectiva.

Durante el ejercicio 2025, gracias a la implementación de estrictos protocolos de control y vigilancia, la compañía no registró incidentes de incumplimiento relacionados con las normas o regulaciones de seguridad física.

Para asegurar que este estándar se mantenga también en la cadena de valor, GM cuenta con mecanismos específicos de control para empresas colaboradoras, entre los que destacan el Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas (REPECS) y 26 estándares de seguridad aplicables a contratistas, que establecen los requisitos mínimos de seguridad y salud durante la ejecución de trabajos en instalaciones de la compañía.

El cumplimiento de estos requisitos es monitoreado y revisado periódicamente mediante auditorías internas, evaluaciones de desempeño y revisiones de gestión, permitiendo asegurar la mejora continua del sistema y su adecuada implementación en todas las instalaciones y negocios de Generadora Metropolitana.

Cobertura del sistema de salud y seguridad laboral

(GRI 403-8)

	2024		2025	
	N° de trabajadores propios y contratistas	**% de trabajadores propios y contratistas en relación a la dotación total**	**N° de trabajadores directos**	**% de trabajadores directos en relación a la dotación total**
Cubiertos por SIG	840	100%	283	100%
Cubiertos por SIG auditado internamente	50	100%	62	100%
Cubiertos por SIG auditado externamente	69	100%	70	100%

* En 2024, debido a la mantención mayor en la Central Nueva Renca ingresó un número mayor de colaboradores, sumado a los colaboradores temporales.
** Los números varían por el proceso de consulta en una auditoria del tipo de certificación, recertificación o seguimiento.

Identificación de peligros y evaluación de riesgos

(GRI 403-2, 403-3)

La identificación y gestión de riesgos es un eje central de nuestro sistema de seguridad. A través de la metodología IPER, evaluamos sistemáticamente los riesgos asociados a cada actividad, proceso e instalación, definiendo controles preventivos para evitar accidentes y enfermedades profesionales.

Nuestro equipo elabora y actualiza las matrices de riesgos laborales para cada instalación y proceso, desde centrales térmicas y plantas fotovoltaicas hasta oficinas administrativas. Estas matrices permiten evaluar el nivel de riesgo de cada actividad y establecer controles críticos.

Cada actividad operacional se ejecuta bajo un Análisis Seguro del Trabajo (AST), con supervisión directa y autorización previa.

La gestión de riesgos se desarrolla de manera continua en cuatro momentos clave:

1 **Inicialmente:** al implementar o modificar procesos, instalaciones o actividades.

2 **Periódicamente:** mediante revisiones programadas del sistema de gestión.

3 **Ante cambios:** cuando varían condiciones de trabajo, tecnologías o procesos.

4 **Post-incidente:** tras eventos relevantes, mediante investigaciones de causa raíz y definición de acciones correctivas.

En alianza con el IST y bajo el marco de la Ley N°16.744, implementamos programas de vigilancia ocupacional alineados con los protocolos de la autoridad sanitaria, los que permiten identificar oportunamente exposiciones a agentes de riesgo y establecer medidas de control efectivas.

Entre las herramientas de vigilancia se incluyen:

- PLANESI: control de exposición a sílice.
- TMERT: evaluación de factores de riesgo musculoesquelético.
- MMC: manejo o manipulación manual de carga.
- PREXOR: exposición ocupacional a ruido.
- Vigilancia psicosocial: identificación de factores organizacionales que inciden en la salud mental.
- Riesgos ambientales: radiación UV, exposición a metales/metaloides y condiciones de iluminación.

Nuestra visión de seguridad se extiende a toda la cadena de valor. Para asegurar que este estándar se mantenga, aplicamos un riguroso proceso de homologación y auditoría de contratistas. A través de reuniones de alineación mensual y evaluaciones de desempeño en terreno, garantizamos que cada empresa colaboradora comparta nuestros valores de prevención y excelencia. No solo exigimos seguridad, sino que acompañamos a nuestros socios estratégicos en su propio fortalecimiento cultural. En esta línea, durante 2025, la compañía mantuvo una gestión activa frente a incidentes registrados por empresas colaboradoras, reforzando los mecanismos de control, acompañamiento y mejora continua, con el objetivo de asegurar estándares homogéneos en todas las operaciones.

Participación, consulta y cultura preventiva

(GRI 403-4, 403-5)

En GM, entendemos que la seguridad no se gestiona solo mediante normas, sino a través de la confianza, la corresponsabilidad y el cuidado mutuo. Bajo nuestra Política de Tolerancia Cero, el trabajo seguro es una prioridad absoluta que faculta a cada colaborador para retirarse de cualquier situación laboral considerada insegura. Al definir criterios claros sobre condiciones no permitidas, garantizamos que nadie deba enfrentar riesgos evitables. Promovemos una cultura de cuidado activo donde velar por el bienestar propio y del entorno es una responsabilidad compartida, pues entendemos que detrás de cada indicador hay personas, familias y proyectos de vida que buscamos proteger.

Para que la seguridad sea una construcción colectiva, disponemos de diversos mecanismos para que trabajadores propios y externos reporten peligros o situaciones de riesgo, entre ellos:

- Reporte directo de condiciones y actos inseguros.
- Participación en Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- Registro e investigación de incidentes y cuasi incidentes.
- Reuniones de seguridad, caminatas en terreno y programas de capacitación.

La protección contra represalias es un eje central de nuestra gestión preventiva. Al reportar peligros, la compañía garantiza el resguardo de los colaboradores respaldándose en la matriz IPER, la cual permite transformar dichas alertas en controles específicos y procedimientos de trabajo seguro. De esta manera, aseguramos que la identificación de riesgos sea siempre una práctica protegida que fortalece la seguridad colectiva sin consecuencias negativas para el informante.

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS) cumplen un rol clave en la construcción de esta cultura preventiva. Más allá del cumplimiento normativo, actúan como agentes de cambio, impulsando iniciativas de mejora, levantando oportunidades en terreno y promoviendo campañas de sensibilización entre pares.

GM cuenta con dos Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, que sesionan de forma mensual, constituyendo instancias formales de consulta y vigilancia preventiva. Están integrados de forma paritaria por representantes de trabajadores y de la empresa, asegurando un diálogo equilibrado y representativo.

Los integrantes de estas instancias tienen la potestad de definir y proponer acciones estratégicas que velen por el cumplimiento de las normativas de prevención de riesgos y los estándares de salud laboral para la totalidad de nuestro equipo.

A la labor de los CPHS se suman canales de comunicación abierta con el Departamento de Prevención de Riesgos y supervisores para reportes inmediatos, además de una vinculación médica estrecha con el organismo administrador para gestionar evaluaciones y programas de vigilancia específicos según los requerimientos de cada puesto de trabajo.

A través de este modelo, la compañía garantiza que los trabajadores no solo sean receptores de normas, sino agentes activos en la aplicación y perfeccionamiento del sistema de salud y seguridad, fortaleciendo así nuestra cultura de autocuidado y excelencia operativa.



Cultura de seguridad

(GRI 403-5)

Promovemos una cultura de cuidado activo, donde cada persona tiene el compromiso de velar no solo por su propia seguridad, sino también por la de quienes la rodean.

Esta cultura preventiva se sustenta en un enfoque integral liderado por el Sistema Integrado de Gestión (SIG) y la Política Integrada de Prevención de Riesgos y Comunidades, aplicándose con el mismo estándar de exigencia en centrales térmicas, plantas fotovoltaicas y oficinas administrativas, tanto para trabajadores propios como para empresas colaboradoras.

Para asegurar su implementación efectiva, la compañía cuenta con una estructura de gestión que combina liderazgo, participación y desarrollo de capacidades. En este contexto, el Departamento de Prevención de Riesgos y Salud Ocupacional (PRSO) lidera la ejecución técnica de la gestión preventiva, mediante el desarrollo permanente de competencias, la presencia activa en terreno a través de inspecciones y caminatas de seguridad, y el fortalecimiento del reporte de condiciones inseguras.

A nivel estratégico, el Comité Multidisciplinario de Gestión —integrado por distintas áreas operativas y administrativas— realiza revisiones gerenciales periódicas que permiten evaluar el desempeño en seguridad, identificar oportunidades de mejora y definir acciones de alto impacto para la organización.

Por su parte, los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS) cumplen un rol clave en la construcción de esta cultura preventiva. Más allá del cumplimiento normativo, actúan como agentes de cambio, impulsando iniciativas de mejora, levantando oportunidades en terreno y promoviendo campañas de sensibilización entre pares. Su trabajo contribuye a que la seguridad sea una construcción colectiva y no una imposición jerárquica.

El fortalecimiento de esta cultura se apoya en el desarrollo sistemático de capacidades. El Plan Anual de Capacitación tiene como objetivo alinear las competencias de los colaboradores con los desafíos estratégicos de la organización, potenciando su desempeño, productividad y desarrollo profesional continuo.

A través del Procedimiento de Capacitación y Desarrollo de Competencias se establece el marco para la planificación, ejecución y evaluación de estas instancias, las cuales se imparten de manera periódica según las funciones y responsabilidades de cada trabajador.

En materia de salud, seguridad y cumplimiento, la compañía cuenta con un programa anual orientado a asegurar que los trabajadores conozcan y apliquen políticas y procedimientos asociados a la prevención de riesgos, seguridad operacional, cumplimiento regulatorio y gestión de riesgos operacionales, ambientales y de integridad.

Estas instancias se complementan con campañas de sensibilización que refuerzan el autocuidado y la responsabilidad compartida, promoviendo que la seguridad sea una práctica cotidiana en todos los niveles de la organización.





Capacitaciones y Charlas en SSO 2025

Nombre	N° de Capacitaciones y Charlas	N° de Participantes
Inducción para personal nuevo	75	605
Inducción para visitas	30	180
Uso de extintores	75	605
Uso de equipo de protección personal	75	605
Rescate desde espacios confinados	30	302
Protección de maquinaria	30	302
Riesgo de ruido ocupacional	75	605
Trabajos en caliente	75	605
Protección de radiación UV de origen solar	2	27
Primeros auxilios	11	53
Difusión de plan de emergencias	75	605
Programa anual de simulacros	27	53
Trabajos en altura	63	503
Riesgos eléctricos, seguridad eléctrica, métodos de control y manejo de equipos específicos	79	605

Bienestar integral y fomento de la salud

(GRI 403-6)

La promoción de una vida saludable en GM forma parte de una visión amplia de seguridad, que reconoce que el bienestar físico y mental también incide en la prevención y en la toma de decisiones seguras.

Para priorizar la salud y seguridad de nuestros colaboradores, facilitamos el acceso a servicios médicos y de cuidado de la salud, incluso cuando no están directamente relacionados con el trabajo, mediante beneficios diseñados para ellos y sus familias.

Entre estos beneficios se incluyen seguro de salud complementario y catastrófico, chequeos preventivos, acceso a consulta médica, psicológica y nutricional, programa de bienestar enfocado en calidad de vida, bono deporte, gimnasios en Central Nueva Renca y CEME1, y convenio con SmartFit para todas nuestras sedes.

Además, mantenemos un programa de exámenes pre-ocupacionales con el Instituto de Seguridad del Trabajo. Al tratarse de un requerimiento legal, se entregan los tiempos necesarios para que cada trabajador pueda asistir a sus exámenes sin inconvenientes.

En entornos operativos exigentes, factores como la fatiga y el estrés pueden incidir en la toma de decisiones. Por ello, la compañía implementa iniciativas orientadas al cuidado integral de las personas, incluyendo pausas activas, masajes descontracturantes, apoyo psicológico, asesoría nutricional y acciones de promoción del bienestar. Estas medidas buscan fortalecer la resiliencia de los equipos y contribuir a una operación segura y sostenible.



Avances y desempeño 2025 en salud y seguridad ocupacional

Durante 2025, Generadora Metropolitana consolidó su gestión de salud y seguridad ocupacional, fortaleciendo sus capacidades preventivas y avanzando hacia una cultura cada vez más integrada en todas sus operaciones.

Este proceso se reflejó tanto en la implementación de iniciativas en terreno como en el fortalecimiento de prácticas de control, monitoreo y aprendizaje organizacional.

Entre los principales avances del período destacan:

- La ejecución de simulacros de emergencia en todas las instalaciones, reforzando la preparación y coordinación con organismos externos, como el Cuerpo de Bomberos de Santiago y el grupo GRIMP.
- La mantención de certificaciones bajo estándar ISO 45001, junto con auditorías periódicas y un seguimiento sistemático del cumplimiento legal.
- El fortalecimiento de los procesos de control y supervisión de empresas contratistas, especialmente en contextos de mayor criticidad operacional.
- El desarrollo de programas de salud ocupacional y campañas de sensibilización, orientadas a reforzar la cultura preventiva en todos los niveles de la organización.

Asimismo, las caminatas de liderazgo se consolidaron como una herramienta clave de gestión en terreno. Más allá de una instancia de control, estos espacios promueven el diálogo directo entre la administración y los equipos operativos, permitiendo recoger experiencias, identificar brechas y co-construir soluciones prácticas para el trabajo seguro. Este enfoque releva el valor de la experiencia de quienes ejecutan las tareas críticas como un insumo fundamental para la mejora continua.

Durante el período reportado, la compañía no registró fatalidades ni enfermedades laborales, lo que refleja la efectividad de las medidas preventivas implementadas. Los indicadores de desempeño muestran una baja ocurrencia de incidentes, tanto en trabajadores propios como en contratistas, manteniéndose el foco en la prevención de eventos de mayor gravedad y en la gestión de riesgos críticos.

Los principales peligros con potencial de generar enfermedades laborales en el 2025 estuvieron asociados a factores físicos y ergonómicos propios de la operación. Entre ellos destacan:

- La exposición a ruido derivada de la operación de turbinas, motores y equipos auxiliares en centrales térmicas.
- La exposición a radiación ultravioleta en labores desarrolladas en plantas fotovoltaicas.
- Los riesgos ergonómicos asociados a posturas forzadas y manipulación manual de cargas.

En particular, la energía acústica constituye uno de los riesgos más relevantes para la salud ocupacional. Para su gestión, la compañía implementa medidas que combinan controles de ingeniería, administrativos y de protección personal, incluyendo:

- Mantenimiento preventivo de equipos y aislamiento de fuentes emisoras de ruido.
- Control de tiempos de exposición y rotación de personal en zonas críticas.
- Uso obligatorio de protección auditiva certificada.
- Programas de vigilancia médica con monitoreo periódico de la salud auditiva.

De manera complementaria, para la exposición a radiación UV se han implementado kits de protección, planificación de turnos y medidas de resguardo en horarios críticos. En el ámbito ergonómico, la compañía promueve pausas activas, capacitación en técnicas de levantamiento y la incorporación progresiva de ayudas mecánicas, contribuyendo a reducir la carga física y prevenir lesiones.

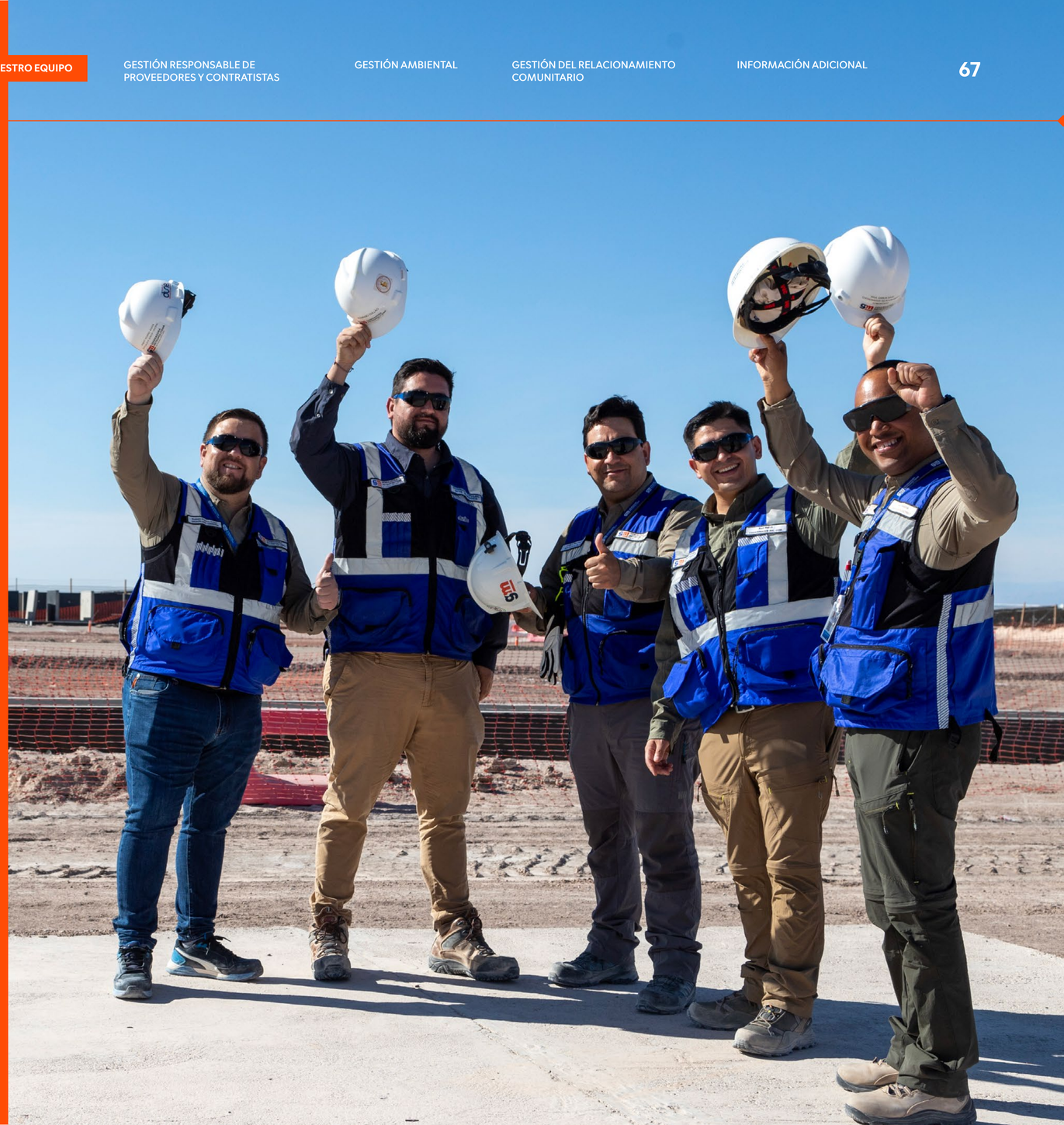
Reconociendo que el riesgo no termina en los límites de nuestras centrales, priorizamos la seguridad vial como un pilar crítico de nuestra gestión. Establecemos estándares rigurosos para el transporte de nuestro personal y el de contratistas, incluyendo el monitoreo preventivo de flotas y programas de sensibilización sobre conducción segura. Para nosotros, la jornada laboral finaliza únicamente cuando cada integrante de nuestro equipo llega sano a su hogar.

Indicadores de SSO

(NCG 461 5.6 | GRI 403-9, 403-10 | SASB IF-EU 320a.1)

Nombre	Propios	Contratistas
Dotación considerada*	225	298
N° total de horas trabajadas	438.174	332.008
N° de incidentes totales registrables	1	3
N° de accidentes laborales sin tiempo perdido	1	2
N° de accidentes laborales con tiempo perdido	0	1
N° de incidentes laborales con grandes consecuencias	0	1
N° de cuasi accidentes laborales	0	1
N° de fatalidades	0	0
N° de días perdidos por accidentes laborales	0	15
Tasa de accidentabilidad por cada 100 trabajadores	0,49	1,01
Tasa de fatalidad por cada 100.000 trabajadores	0,00	0,00
Promedio de días perdidos por accidente laboral	0	15
N° de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	0	0
Fallecimiento por enfermedad laboral	0	0
Tasa de enfermedades laborales por cada 100 trabajadores	0,00	0,00

* La información de dotación y seguridad de Generadora Metropolitana consolida los datos de las sociedades GMH, GM Thermal, SPA y GMR. Debido al dinamismo de la fuerza laboral, la dotación se calcula utilizando el promedio anual verificado por el área de Personas, registrando una media de 205 trabajadores propios para 2025. En contraste, las Horas Hombre (HH) trabajadas se computan mediante la sumatoria total acumulada del periodo —y no como un promedio— para reflejar con precisión la exposición real al riesgo. Este criterio metodológico y la data de siniestralidad asociada son compartidos regularmente con nuestro Organismo Administrador de la Ley (OAL), en estricto cumplimiento con el artículo 72 del D.S. 44



5.2 Gestión de personas, talento y cultura

Entendemos que la energía que impulsa nuestra visión de futuro no reside únicamente en la tecnología de nuestras centrales, sino en el talento, compromiso y capacidades de las personas que forman parte de la compañía.

La gestión de personas se orienta a atraer, desarrollar y fidelizar talento en un entorno desafiante, marcado por la transición energética, la innovación tecnológica y la necesidad de contar con equipos preparados para operar con seguridad, excelencia y sentido de propósito.

Durante 2025, GM fortaleció su propuesta de valor hacia los colaboradores, avanzando en materias de atracción de talento, liderazgo, diversidad, formación, bienestar y relaciones laborales.

Dotación según género y categoría laboral

(NCG 461 5.1.1 | GRI 405-1)

Categoría laboral	Hombres	Mujeres	Total	% de mujeres
Alta Gerencia	7	2	9	22%
Gerentes	11	7	18	39%
Jefaturas	39	9	48	19%
Operario	24	0	24	0%
Administrativo	0	2	2	100%
Otros profesionales	72	29	101	29%
Otros técnicos	22	0	22	0%
Total	175	49	224	22%

* GM no cuenta con trabajadoras ni trabajadores en las categorías fuerza de venta ni auxiliar.

Dotación según género y categoría laboral

(NCG 461 5.1.3 | GRI 405-1)

	Menores de 30 años			Entre 30 y 40 años			Entre 41 y 50 años			Entre 51 y 60 años			Entre 61 y 70 años			Total		
Categoría laboral	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Alta Gerencia	0	0	0	0	0	0	1	0	1	6	2	8	0	0	0	7	2	9
Gerentes	0	0	0	4	1	5	5	5	10	2	1	3	0	0	0	11	7	18
Jefaturas	1	1	2	17	5	22	14	2	16	4	1	5	3	0	3	39	9	48
Operario	1	0	1	8	0	8	11	0	11	3	0	3	1	0	1	24	0	24
Administrativo	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2	2
Otros profesionales	11	7	18	35	17	52	22	1	23	3	4	7	1	0	1	72	29	101
Otros técnicos	3	0	3	13	0	13	3	0	3	3	0	3	0	0	0	22	0	22
Total	16	8	24	77	24	101	56	8	64	21	9	30	5	0	5	175	49	224

* En Generadora Metropolitana no existe trabajadoras ni trabajadores con más de 70 años, ni en las categorías fuerza de venta y auxiliar.

Dotación género, nacionalidad y categoría laboral

(NCG 461 5.1.3, 5.1.2 | GRI 405-1)

	Chilena			Alemán			Argentina			Belga			Boliviana			Brasilera			Colombiana			Española			Estadounidense			Francés			Mexicano			Peruano			Venezolano			Total		
Categoría laboral	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Alta Gerencia	3	1	4	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	2	9
Gerentes	9	7	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	7	18
Jefaturas	35	7	42	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	39	9	48
Operario	24	0	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24	0	24
Administrativo	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Otros profesionales	65	26	91	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	6	2	8	72	29	101
Otros técnicos	22	0	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	0	22
Total	158	43	201	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	3	0	3	1	0	1	0	1	1	7	3	10	175	49	224

* GM no cuenta con trabajadoras ni trabajadores en las categorías fuerza de venta ni auxiliar.

Dotación género, antigüedad y categoría laboral

(NCG 461 5.1.4)

	Menos de 3			Entre 3 y 6 años			Entre 6 y 9 años			Entre 9 y 12 años			Más de 12 años			Total		
Categoría laboral	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Alta Gerencia	2	2	4	3	0	3	2	0	2	0	0	0	0	0	0	7	2	9
Gerentes	5	3	8	2	2	4	3	2	5	0	0	0	1	0	1	11	7	18
Jefaturas	14	4	18	9	2	11	5	3	8	1	0	1	10	0	10	39	9	48
Operario	11	0	11	1	0	1	0	0	0	3	0	3	9	0	9	24	0	24
Administrativo	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Otros profesionales	51	22	73	10	3	13	3	3	6	1	0	1	7	1	8	72	29	101
Otros técnicos	13	0	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0	9	22	0	22
Total	96	33	129	25	7	32	13	8	21	5	0	5	36	1	37	175	49	224

* GM no cuenta con trabajadoras ni trabajadores en las categorías fuerza de venta ni auxiliar.

Dotación género, en situación de discapacidad y categoría laboral

(NCG 461 5.1.5 | GRI 405-1)

	Sin Discapacidad			En Situación de Discapacidad			Total		
Categoría laboral	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Alta Gerencia	7	2	9	0	0	0	7	2	9
Gerentes	11	7	18	0	0	0	11	7	18
Jefaturas	39	9	48	0	0	0	39	9	48
Operario	24	0	24	0	0	0	24	0	24
Administrativo	0	2	2	0	0	0	0	2	2
Otros profesionales	71	29	100	1	0	1	72	29	101
Otros técnicos	21	0	21	1	0	1	22	0	22
Total	173	49	222	2	0	2	175	49	224

* GM no cuenta con trabajadoras ni trabajadores en las categorías fuerza de venta ni auxiliar.

Dotación por tipo de jornada

(NCG 461 5.3 | GRI 2-7)

	Región de Antofagasta			Región de Valparaíso			Región Metropolitana			Región del Biobío			Total		
Tipo de jornada	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Jornada Ordinaria	0	0	0	3	0	3	12	3	15	2	1	3	17	4	21
Jornada Excepcional	15	0	15	8	0	8	19	1	20	4	0	4	46	1	47
Jornada Exenta (art.22 inciso 2)	11	1	12	1	0	1	99	43	142	1	0	1	112	44	156
Otro tipo de pactos de adaptabilidad laborales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	26	1	27	12	0	12	130	47	177	7	1	8	175	49	224

* GM no cuenta con trabajadoras ni trabajadores en las categorías fuerza de venta ni auxiliar.

Dotación por tipo de contrato

(NCG 461 5.2 | GRI 2-7)

	Región de Antofagasta			Región de Valparaíso			Región Metropolitana			Región del Biobío			Total		
Tipo de contrato	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Contrato a plazo indefinido	26	1	27	12	0	12	130	47	177	7	1	8	175	49	224
Contrato a plazo fijo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrato por obra o faena	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Servicios a honorarios	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	26	1	27	12	0	12	130	47	177	7	1	8	175	49	224

* GM no cuenta con trabajadoras ni trabajadores en las categorías fuerza de venta ni auxiliar.



Atracción, contratación y estructura organizacional

(NCG 461 3.1 vi, 3.1 vii)

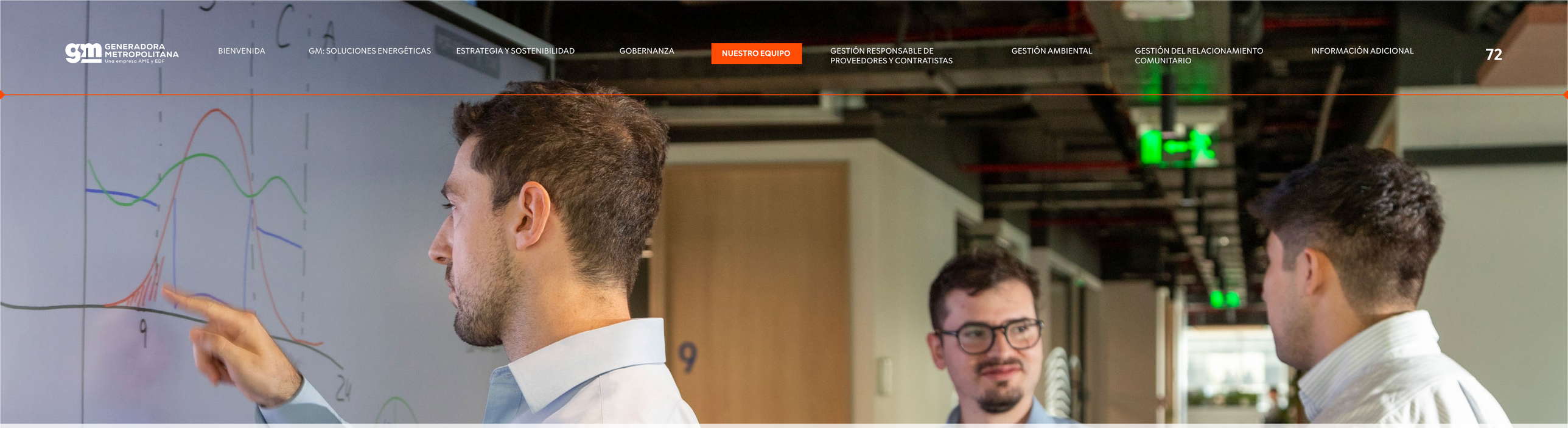
Durante 2025, GM contó con una dotación de 224 personas, de las cuales un 22% corresponde a mujeres. Del total de colaboradores, un 79% desarrolla sus funciones en la Región Metropolitana, un 12% en la Región de Antofagasta, un 5% en la Región de Valparaíso y un 4% en la Región del Biobío.

El 100% de la dotación cuenta con contrato indefinido, reflejando una estructura laboral estable y orientada a relaciones de largo plazo.

La operación de la compañía se gestiona mediante distintas modalidades de jornada, incluyendo jornada ordinaria, jornada excepcional asociada a turnos operacionales y jornada exenta conforme al artículo 22 del Código del Trabajo. Este marco se complementa con un Procedimiento de Teletrabajo que permite a colaboradores elegibles acceder a un modelo híbrido de hasta dos días semanales, sujeto a criterios de continuidad operacional y aprobación de jefatura.

Teletrabajo	Número de Colaboradores	Porcentaje de Colaboradores
Sin teletrabajo*	85	32%
Teletrabajo parcial	139	62%
Total general	224	100%

* La permanencia en modalidad estrictamente presencial de un porcentaje de nuestro equipo responde de manera exclusiva a la naturaleza técnica y operativa de sus funciones.



Durante el período, la compañía fortaleció sus capacidades internas mediante la incorporación de profesionales para proyectos estratégicos, como Dune Plus y ciberseguridad, asegurando equipos preparados para enfrentar los desafíos asociados a la transición energética y transformación tecnológica del sector.

El ingreso de nuevos colaboradores se rige por un Procedimiento de Reclutamiento y Selección que establece criterios transparentes, objetivos y basados en mérito, asegurando procesos alineados con las necesidades técnicas y organizacionales de la compañía.

La gestión de atracción de talento incorpora principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, promoviendo procesos inclusivos y libres de sesgos asociados a género, edad, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, discapacidad u otras condiciones personales.

Asimismo, GM impulsa activamente la diversidad en sus procesos de selección, promoviendo la participación de mujeres y personas en situación de discapacidad, con el objetivo de fortalecer equipos diversos que aporten distintas miradas y capacidades a la organización.

Como parte de su estrategia de atracción, GM ha apostado por el talento joven, desarrollando un programa de prácticas profesionales orientado a incorporar estudiantes de distintas disciplinas en equipos transversales de la compañía, promoviendo experiencias formativas vinculadas a innovación, sostenibilidad y transición energética.

Durante 2025, más de 20 estudiantes realizaron su práctica profesional en la organización, integrándose activamente a distintas áreas de trabajo y participando en procesos operacionales, técnicos y corporativos, acompañados por tutores y tutoras responsables de apoyar su aprendizaje y adaptación.
El programa contempla espacios de formación complementaria, acompañamiento cercano y actividades orientadas al desarrollo profesional y personal de los practicantes. Entre ellas destacó la realización de una jornada de integración y apresto laboral, que combinó actividades recreativas y formativas para fortalecer habilidades y generar redes entre participantes.

Durante el período, GM fue reconocida con el segundo lugar nacional en el ranking Best Internship Experiences (BIE) 2025, elaborado por FirstJob, posicionándose nuevamente entre las organizaciones mejor evaluadas por sus programas de prácticas profesionales en Chile y manteniéndose como la única empresa del sector energético presente en los primeros lugares del ranking.

Este reconocimiento refleja el compromiso de la compañía con la formación de nuevos talentos y con la generación de experiencias significativas de aprendizaje para futuros profesionales del sector energético.

Contrataciones por edad y género

(GRI 401-1)

	Región de Antofagasta				Región de Valparaíso				Región Metropolitana				Región del Biobío				Total			
Edad	**H**	**M**	**Total**	**Tasa contratación***	**H**	**M**	**Total**	**Tasa contratación***	**H**	**M**	**Total**	**Tasa contratación***	**H**	**M**	**Total**	**Tasa contratación***	**H**	**M**	**Total**	**Tasa contratación***
Menores de 30 años	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	4	2	6	2,88%	0	0	0	0,00%	4	2	6	2,88%
Entre 30 y 50 años	1	8	9	4,32%	0	0	0	0,00%	13	27	40	19,18%	0	0	0	0,00%	14	35	49	23,50%
Mayor de 50 años	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	1	2	3	1,44%	0	0	0	0,00%	1	2	3	1,44%
Total de contrataciones	1	8	9	0	0	0	0	0	18	31	49	0	0	0	0	0	19	39	58	0
Tasa contratación*	0,48%	3,84%	4,32%	0	0,00%	0,00%	0,00%	0	8,63%	14,87%	23,50%	0	0,00%	0,00%	0,00%	0	9,11%	18,71%	27,82%	0

*Tasa de contratación: (ingresos/dotación promedio anual)*100

Egresos y tasa de rotación voluntaria por edad y genero

(GRI 401-1)

	Región de Antofagasta				Región de Valparaíso				Región Metropolitana				Región del Biobío				Total			
Edad	**H**	**M**	**Total**	**Tasa contratación***	**H**	**M**	**Total**	**Tasa contratación***	**H**	**M**	**Total**	**Tasa contratación***	**H**	**M**	**Total**	**Tasa contratación***	**H**	**M**	**Total**	**Tasa contratación***
Menores de 30 años	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	2	0	2	1,00%	0	0	0	0,00%	2	0	2	0,96%
Entre 30 y 50 años	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	4	2	6	3,00%	0	0	0	0,00%	4	2	6	2,88%
Mayor de 50 años	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	6	2	8	0	0	0	0	0	6	2	8	0
Tasa Rotación voluntaria*	0,00%	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0,00%	0	2,89%	0,96%	3,84%	0	0,00%	0,00%	0,00%	0	2,88%	0,96%	3,84%	0

*Tasa de rotación voluntaria: (Egresos voluntarios)/(dotación promedio del año)*100

Formación y desarrollo profesional

(NCG 461 5.8.i |GRI 404-2)

En GM, la formación y el desarrollo profesional constituyen herramientas clave para fortalecer las capacidades técnicas, de liderazgo y adaptación de los equipos, en un contexto marcado por la transición energética, la innovación tecnológica y los desafíos operacionales de la industria energética.

La compañía cuenta con un Plan Anual de Capacitación orientado a fortalecer las competencias de los colaboradores y alinear sus habilidades con los desafíos estratégicos de la organización. A través de metodologías prácticas y contenidos actualizados, este plan busca potenciar el desempeño, la productividad y el desarrollo profesional continuo.

La gestión de este proceso se encuentra regulada mediante el Procedimiento de Capacitación y Desarrollo de Competencias, el cual establece el marco para la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las actividades formativas.

El proceso de capacitación considera cuatro etapas principales:

1. Detección de necesidades de capacitación (DNC), donde se identifican brechas y requerimientos formativos asociados a cada cargo.
2. Diseño del Plan Anual de Capacitación, priorizando contenidos y competencias críticas para la organización.
3. Implementación de las actividades formativas, coordinadas por el área de Desarrollo de Competencias.
4. Seguimiento y evaluación, incorporando asistencia, certificaciones, encuestas de satisfacción y evaluación de efectividad cuando corresponde.

En este marco, durante 2025 GM desarrolló capacitaciones periódicas orientadas al fortalecimiento de competencias técnicas, regulatorias y de gestión, abordando materias como prevención de riesgos, seguridad operacional, gestión ambiental, integridad y cumplimiento.

Entre las principales capacitaciones normativas desarrolladas durante el período destacan:

- Manejo de Sustancias Peligrosas (DS43)
- Manejo de Residuos Peligrosos (DS148)
- Modelo de Prevención de Delitos y Ley 20.393
- Manejo seguro de calderas, autoclaves y equipos generadores de vapor (DS10)
- Seguridad privada y guardias (OS10)
- Sistemas de Gestión Ambiental ISO 14.001
- Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45.001
- Sistema de Gestión de Activos ISO 55.001
- Sistema de Gestión de la Energía ISO 50.001

Adicionalmente, se publicó el Diccionario de Competencias Técnicas, herramienta que establece un marco común de referencia para los conocimientos y habilidades requeridos por cada rol dentro de la organización. Este instrumento es utilizado como base para los procesos de selección, evaluación y desarrollo profesional, contribuyendo a fortalecer la gestión del talento y la estandarización de competencias.

Durante 2025, GM continuó fortaleciendo sus programas de liderazgo y desarrollo organizacional, impulsando iniciativas orientadas a potenciar habilidades de gestión, colaboración y alto desempeño.

Entre ellas destacan el Programa para Líderes, el curso para Gerentes desarrollado junto a la Pontificia Universidad Católica y los programas de Alto Desempeño realizados con la Universidad Adolfo Ibáñez, todos ejecutados exitosamente durante el período.

Asimismo, se implementaron programas de coaching y mentoring dirigidos a nuevos líderes, orientados a acompañar la transición a roles de gestión y fortalecer competencias asociadas a liderazgo, comunicación, coordinación de equipos y toma de decisiones.

Como parte de este fortalecimiento cultural, se diseñó y publicó el Perfil del Líder GM, construido a partir de encuestas, focus group y entrevistas internas. Este instrumento define las competencias y comportamientos esperados del liderazgo en la organización y fue acompañado de cápsulas explicativas para apoyar su difusión interna.

Durante 2025 se lanzó la Web App GM Academy, plataforma digital que centraliza cursos de inducción por planta, contenidos asociados al Sistema Integrado de Gestión y módulos vinculados a prevención de riesgos y cumplimiento. Esta herramienta permite facilitar el acceso a contenidos críticos de formación, mejorar la trazabilidad de los procesos y fortalecer la cultura preventiva y operacional de la compañía.

Asimismo, se diseñó e implementó el juego de inducción “Desafío Energético”, iniciativa orientada a fortalecer la integración cultural de nuevos colaboradores mediante una experiencia de aprendizaje interactiva y lúdica. A través de esta herramienta, los participantes pueden conocer aspectos relevantes de la operación, los valores corporativos y los principales desafíos de la industria energética, promoviendo una incorporación más cercana y participativa a la cultura GM.

Durante 2025, GM invirtió más de $400 millones en programas de capacitación y desarrollo, destinados a fortalecer competencias técnicas, liderazgo, cumplimiento y habilidades transversales en distintos niveles de la organización.



Número y porcentaje de trabajadores formados por categoría laboral y sexo

(NCG 461 5.8.ii, 5.8.iii | GRI 404-1)

Categoría laboral	N° mujeres formadas	N° hombres formados	N° total trabajadores formados	% mujeres formadas	% hombres formados	% total trabajadores formados	Media horas de capacitación	Media horas de capacitación hombres	Media horas de capacitación total trabajadores formados
Alta Gerencia	3	6	9	150%	86%	100%	40	50	47
Gerentes	7	12	19	100%	109%	106%	77	70	73
Jefaturas	11	39	50	122%	100%	104%	63	82	78
Operario	0	24	24	0%	100%	100%	0	54	54
Administrativo	2	0	2	100%	0%	100%	77	0	77
Otros profesionales	33	75	108	114%	104%	107%	69	68	69
Otros técnicos	0	23	23	0%	105%	105%	0	96	96
Total	56	179	235	114%	102%	105%	68	73	71

* GM no cuenta con trabajadoras ni trabajadores en las categorías fuerza de venta ni auxiliar.
** El porcentaje de trabajadores formados en algunos casos puede superar el 100% debido a la rotación de trabajadores durante el período reportado.

Evaluación del desempeño

La gestión del desempeño constituye una herramienta clave para alinear el desarrollo de las personas con los objetivos estratégicos de la organización, promoviendo una cultura basada en la excelencia, el aprendizaje continuo y la responsabilidad compartida.

El Modelo de Gestión del Desempeño permite traducir la estrategia corporativa en metas individuales y de equipo, asegurando que cada colaborador contribuya al cumplimiento de los desafíos organizacionales desde su rol y responsabilidades.

El modelo considera dos dimensiones principales de evaluación:

1. Resultados, asociados al cumplimiento de objetivos individuales definidos bajo criterios SMART y alineados con las prioridades estratégicas de la compañía.

2. Comportamientos y competencias organizacionales, vinculados a las conductas y capacidades necesarias para alcanzar resultados de manera sostenible, colaborativa y ética.



El proceso se desarrolla mediante un ciclo anual que contempla la definición de metas, instancias de seguimiento y retroalimentación intermedia, y una evaluación final que incorpora autoevaluación y evaluación de jefatura. Durante 2025, además, se implementó un piloto para avanzar progresivamente hacia evaluaciones de 360°, buscando incorporar una mirada más integral sobre el desempeño y el desarrollo del talento.

Como parte del fortalecimiento de este proceso, la compañía incorporó herramientas de apoyo basadas en Inteligencia Artificial para apoyar a las jefaturas en las conversaciones de feedback y desarrollo, promoviendo instancias de retroalimentación más profundas, objetivas y orientadas al crecimiento profesional.

Asimismo, la Gerencia de Personas y las distintas gerencias participan en instancias de calibración de resultados, orientadas a asegurar consistencia, equidad y meritocracia en las evaluaciones.

Los resultados obtenidos permiten identificar fortalezas, brechas y oportunidades de desarrollo, sirviendo de base para la elaboración de Planes de Desarrollo Individual (PDI), procesos de movilidad interna y programas de sucesión.

Durante 2025, también se actualizaron las rutas de desarrollo y mallas formativas, otorgando mayor visibilidad a las trayectorias de crecimiento asociadas a distintos cargos y a la oferta de formación interna disponible para los colaboradores.

Complementariamente, se desarrollaron cápsulas de desarrollo profesional con testimonios de colaboradores, orientadas a visibilizar experiencias de crecimiento y movilidad interna dentro de GM.

Adicionalmente, se publicó el Diccionario de Competencias Técnicas, estableciendo un marco común de referencia para los conocimientos y habilidades requeridos por rol, utilizado como base para los procesos de selección, evaluación y desarrollo profesional.

Gestión del potencial y planes de sucesión

(NCG 461 3.6 x)

La continuidad operacional y el desarrollo de liderazgo constituyen aspectos estratégicos para GM. En este contexto, la compañía cuenta con una Política de Gestión del Talento y Sucesión orientada a identificar, desarrollar y preparar talento interno para asumir posiciones críticas y de liderazgo en el futuro.

El modelo considera la identificación de cargos estratégicos para la operación y la evaluación integral del talento, incorporando variables como desempeño, potencial, compromiso, agilidad de aprendizaje y aspiración profesional.

Esta información se consolida en una Matriz de Gestión de Talento, herramienta que permite identificar talentos clave, evaluar riesgos de sucesión y diseñar acciones de desarrollo específicas para fortalecer capacidades estratégicas dentro de la organización.

El proceso incluye instancias de calibración entre la Gerencia de Personas y las distintas áreas, orientadas a validar resultados y definir acciones concretas de desarrollo, movilidad y sucesión.

A través de este enfoque, GM busca fortalecer la continuidad del negocio, promover oportunidades de crecimiento interno y asegurar la disponibilidad de capacidades críticas para enfrentar los desafíos futuros de la industria energética.

Número y porcentaje de trabajadores evaluados

(GRI 404-3)

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	% Total
Alta Gerencia	2	5	7	100%	71%	78%
Gerentes	6	10	16	86%	91%	89%
Jefaturas	8	39	47	89%	100%	98%
Operario	0	24	24	0%	100%	100%
Administrativo	1	0	1	50%	0%	50%
Otros profesionales	27	69	96	93%	96%	95%
Otros técnicos	0	22	22	0%	100%	100%
Total	44	169	213	90%	97%	95%

* GM no cuenta con trabajadoras ni trabajadores en las categorías fuerza de venta ni auxiliar.

Diversidad, equidad e inclusión

(NCG 461 3.1.vi)

La diversidad, equidad e inclusión son elementos fundamentales para fortalecer la innovación, la colaboración y el desarrollo sostenible de la organización. En una industria históricamente masculinizada como la energética, promover espacios de trabajo diversos e inclusivos constituye no solo un desafío cultural, sino también una oportunidad para enriquecer la toma de decisiones, potenciar el talento y fortalecer el desempeño organizacional.

La compañía impulsa una cultura basada en el respeto, la igualdad de oportunidades y la valoración de distintas experiencias, trayectorias y perspectivas, promoviendo un entorno laboral donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente, independientemente de su género, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, edad, situación de discapacidad u otra condición personal.

Este compromiso se encuentra formalizado en la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), la cual establece lineamientos transversales para la gestión de personas y prohíbe cualquier forma de discriminación, acoso o violencia en el trabajo.

La implementación de la estrategia DEI es impulsada por el Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión, integrado por 16 colaboradores voluntarios y acompañado por representantes de la alta gerencia, con el objetivo de asegurar el alineamiento estratégico de las iniciativas desarrolladas.

El comité se estructura en cinco pilares de trabajo:

1. Diversidad cultural
2. Diversidad generacional
3. Identidad sexo-genérica
4. Equidad de género
5. Diversidad funcional

A través de estos ejes, el comité promueve acciones orientadas a identificar brechas, reducir barreras y fortalecer una cultura organizacional más inclusiva y equitativa.

Durante 2025, el plan de trabajo DEI se enfocó principalmente en tres ámbitos:

Conciencia y cultura organizacional:	Desarrollo de campañas y espacios de sensibilización sobre sesgos inconscientes, igualdad de oportunidades, inclusión y convivencia respetuosa.
Acceso al talento:	Fortalecimiento de procesos de selección inclusivos, capacitación a equipos de reclutamiento y promoción de estándares DEI en empresas contratistas y procesos de licitación.
Entorno físico e inclusión:	Adecuación progresiva de infraestructura y espacios de trabajo bajo criterios de accesibilidad e inclusión.



En el marco de este plan, se realizaron distintas actividades de sensibilización y formación dirigidas a trabajadores y trabajadoras de la organización, entre las que destacaron:

- Ciclo DEI: Rompiendo el silencio: el rol de las organizaciones en la eliminación de la violencia de género.
- Ciclo DEI: Transformando barreras en oportunidades.
- Charlas sobre corresponsabilidad, vida laboral y vida familiar.
- Talleres sobre sesgos de género y diversidad en el trabajo.

Asimismo, en el marco de la conmemoración del Día del Orgullo, el Comité DEI organizó espacios de conversación y reflexión orientados a fortalecer la comprensión sobre diversidad, convivencia y respeto en los entornos laborales, promoviendo compromisos colectivos para seguir construyendo una cultura organizacional más inclusiva.

La promoción de la equidad de género forma parte del trabajo permanente del Comité DEI, particularmente a través de su pilar de equidad de género, orientado a identificar oportunidades de mejora e impulsar iniciativas que fortalezcan la participación, desarrollo y visibilidad de mujeres en la organización.

La compañía continuó fortaleciendo acciones de atracción de talento femenino mediante participación en ferias laborales y espacios de vinculación con instituciones educativas y profesionales, buscando ampliar la presencia de mujeres en el sector energético.

Durante 2025, el compromiso de GM con la equidad y la inclusión fue reconocido externamente por Great Place to Work, obteniendo el primer lugar como mejor empresa para trabajar para mujeres en Chile. Este reconocimiento adquiere especial relevancia considerando el contexto de la industria energética, históricamente caracterizada por una baja participación femenina.

Equidad en las compensaciones

(NCG 461 5.4.1)

GM promueve una gestión de compensaciones basada en criterios objetivos, consistentes y alineados con las responsabilidades, competencias y contribución de cada cargo. Para esto, dispone de distintos procesos y prácticas orientados a asegurar coherencia interna, competitividad y equidad en las remuneraciones.

La organización utiliza descriptores de cargo y estructuras organizacionales definidas, que establecen responsabilidades, requisitos y competencias asociadas a cada posición. Sobre esta base, las decisiones de contratación y condiciones económicas son revisadas y aprobadas por la Gerencia de Personas en coordinación con las áreas respectivas, resguardando consistencia interna y alineamiento con el mercado laboral.

Adicionalmente, la compañía realiza un proceso anual de revisión salarial apoyado en bandas de compensación definidas por cargo o nivel organizacional, permitiendo mantener criterios homogéneos entre posiciones comparables.

Como resultado de estos procesos de revisión y control, durante el período no se identificaron inequidades salariales basadas en género dentro de la compañía.

Bienestar y condiciones laborales

(NCG 461 5.8 | GRI 401-2)

Promovemos una cultura organizacional orientada al bienestar integral de las personas, entendiendo que la calidad de vida, la salud física y emocional, la conciliación laboral y el reconocimiento son elementos fundamentales para fortalecer el compromiso, el desempeño y el desarrollo sostenible de la organización.

La compañía cuenta con una propuesta integral de beneficios orientada a responder a distintas necesidades de los colaboradores y sus familias, complementando las condiciones laborales con medidas de protección social, flexibilidad, apoyo familiar y reconocimiento.

Protección, salud y seguridad social

(GRI 201-3)

GM dispone de beneficios orientados a entregar respaldo económico y cobertura frente a contingencias de salud, invalidez o fallecimiento, entre los que destacan:

- Seguros de vida e invalidez.
- Mantención temporal del seguro complementario de salud en casos de desvinculación por necesidades de la empresa.
- Acceso gratuito a servicios de telemedicina, nutrición y apoyo psicológico mediante la plataforma Careassistance.
- Política de Jubilación Anticipada, mediante la cual la compañía financia hasta 24 meses de cotizaciones previsionales vía APV para trabajadores acogidos al programa.

Apoyo en procesos de transición laboral

En casos de desvinculación por necesidades de la empresa, GM implementa un programa de outplacement orientado a apoyar la reinserción laboral de los trabajadores, entregando acompañamiento y asesoría profesional durante el proceso de transición.

Incentivos y reconocimiento

La organización cuenta con beneficios orientados a reconocer el desempeño, compromiso y trayectoria de sus trabajadores, incluyendo:

- Bonos por desempeño.
- Aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad.
- Bono de vacaciones.
- Reconocimientos asociados a antigüedad y trayectoria laboral.

Conciliación y calidad de vida

La compañía impulsa medidas orientadas a favorecer el equilibrio entre la vida laboral y personal, promoviendo espacios de flexibilidad y bienestar para los equipos.

Entre las iniciativas implementadas destacan:

- Salida anticipada los viernes.
- Días administrativos y día libre por cumpleaños.
- Jornada reducida los días 17 de septiembre, 24 y 31 de diciembre.
- Programa “Calidad de Vida”, que contempla masoterapia, pausas activas y atención nutricional.
- Modelo de teletrabajo híbrido para cargos elegibles, con hasta dos días semanales remotos y días adicionales para personal administrativo.

Durante 2025, además, se realizaron mejoras en infraestructura y espacios de trabajo, incluyendo nuevas salas de descanso, comedores y facilidades asociadas a movilidad sustentable, como estacionamientos para scooters, contribuyendo al bienestar cotidiano de los colaboradores.

Apoyo familiar y corresponsabilidad

(NCG 461 5.7)

GM complementa sus políticas de conciliación con beneficios orientados a apoyar las etapas de crianza y el cuidado familiar, promoviendo una cultura de corresponsabilidad.

La compañía complementa los beneficios establecidos por la legislación chilena con medidas orientadas a entregar apoyo económico, flexibilidad y tiempo de cuidado a los trabajadores y sus familias.

Entre los principales beneficios asociados a parentalidad y corresponsabilidad destacan:

- Bono de natalidad o adopción para apoyar los gastos asociados a la llegada de un hijo o hija.
- Permiso pagado de 6 días hábiles continuos por nacimiento, otorgando un día adicional respecto de lo establecido por la normativa vigente.
- Dos semanas consecutivas de teletrabajo para el padre tras el nacimiento de un hijo o hija, facilitando su participación activa en las labores de cuidado durante las primeras semanas.
- Reembolso de matrícula y mensualidad de sala cuna para hijos menores de dos años.

Asimismo, la compañía impulsa actividades de integración y sentido de pertenencia, como celebraciones del Día de la Familia y actividades vinculadas al cuidado responsable de mascotas.

La efectividad de estas medidas se refleja en los indicadores de reincorporación laboral posterior al uso de permisos parentales, registrándose durante el período tasas de retorno y permanencia de 100% para los colaboradores que hicieron uso de este beneficio.



Uso del permiso posnatal por tipo y categoría laboral

(NCG 461 5.7)

Categoría laboral	N° de mujeres elegibles para permiso postnatal	N° de hombres elegibles para permiso postnatal	N° de mujeres que hicieron uso del descanso maternal postnatal	N° de mujeres que hicieron uso del postnatal parental	N° de hombres que hicieron uso de postnatal paternal	N° de hombres que hicieron uso del postnatal parental	% de mujeres que hicieron uso del descanso maternal postnatal	% de mujeres que hicieron uso del postnatal parental)	% de hombres que hicieron uso de postnatal paternal	% de hombres que hicieron uso del postnatal parental	Promedio de días usados por mujeres que hicieron uso del descanso maternal postnatal	Promedio de días usados por mujeres que hicieron uso del postnatal parental	Promedio de días usados por hombres que hicieron uso de postnatal paternal	Promedio de días usados por hombres que hicieron uso del postnatal parental
Alta Gerencia	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0	0	0	0
Gerentes	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0	0	0	0
Jefaturas	0	4	0	0	1	0	0%	0%	25%	0%	0	0	6	0
Operario	0	2	0	0	1	0	0%	0%	50%	0%	0	0	6	0
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0	0	0	0
Otros profesionales	1	2	1	0	1	0	100%	0%	50%	0%	84	84	6	0
Otros técnicos	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0	0	0	0
Total	1	8	1	0	3	0	100%	0%	38%	0%	84	84	6	0

* GM no cuenta con trabajadoras ni trabajadores en las categorías fuerza de venta ni auxiliar.

Regreso y retención

(GRI 401-3)

	MUJER	HOMBRE
N° de trabajadores han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	1	3
N° de trabajadores que debían regresar al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	1	3
N° de trabajadores que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	1	3
Tasa de regreso al trabajo de empleados que se acogieron al permiso parental	100%	100%

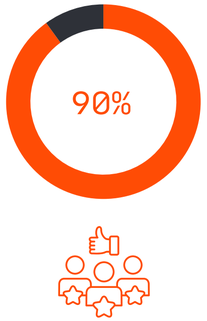
Durante el periodo 2025, el 100% de los colaboradores que se acogieron al permiso parental regresaron exitosamente a sus labores tras finalizar su periodo de descanso. Este resultado es un reflejo de nuestro compromiso con la conciliación de la vida laboral y familiar, asegurando un entorno que favorece la estabilidad y la reintegración de nuestro talento en etapas clave de su vida personal.

Clima laboral

En GM, el clima laboral constituye un elemento estratégico para fortalecer el compromiso, la colaboración y el desarrollo de las personas. Para ello, la compañía utiliza la metodología Great Place to Work (GPTW) como herramienta de escucha organizacional y mejora continua de la experiencia de los colaboradores.

La medición realizada durante 2025 alcanzó una tasa de participación de 98%, reflejando un alto nivel de involucramiento de los equipos en los procesos de evaluación y construcción cultural.

Como resultado, la compañía obtuvo un índice de satisfacción global de 90%, posicionándose en niveles de excelencia dentro del mercado y reafirmando el compromiso de continuar fortaleciendo una cultura organizacional centrada en las personas.



Durante el período, este trabajo fue reconocido externamente a través de distintos hitos relevantes. Entre ellos, GM obtuvo el primer lugar como mejor empresa para trabajar para mujeres en Chile y alcanzó el puesto 26 en el ranking Great Place to Work Latinoamérica 2025, posicionándose además como la empresa chilena mejor evaluada en su categoría.

Estos reconocimientos reflejan el compromiso sostenido de la organización con la construcción de un entorno laboral basado en el respeto, la colaboración, el bienestar y el desarrollo profesional.

Relaciones laborales

(GRI 402-1)

GM reconoce la libertad de asociación y la negociación colectiva como elementos fundamentales para promover relaciones laborales basadas en el diálogo, el respeto y la colaboración.

La compañía mantiene una relación permanente con las organizaciones sindicales presentes en la empresa, promoviendo espacios de comunicación transparente y mecanismos de diálogo orientados a fortalecer la estabilidad laboral y el desarrollo conjunto.

Durante 2025, la organización contó con tres sindicatos activos, que representaban a un 38,39% de la dotación, y desarrolló procesos de negociación colectiva con cada uno de ellos, los cuales concluyeron satisfactoriamente mediante la firma de nuevos instrumentos colectivos con vigencia de tres años.

Estos procesos se llevaron a cabo dentro de los plazos establecidos y permitieron alcanzar acuerdos orientados a compatibilizar los objetivos organizacionales con el bienestar y desarrollo de los trabajadores.

Este logro no solo brinda estabilidad laboral y beneficios claros para los socios de los sindicatos, sino que reafirma la capacidad de la compañía para alcanzar acuerdos constructivos que concilian los objetivos del negocio con el bienestar de los trabajadores.

Para aquellos profesionales cuyos contratos no se rigen por instrumentos colectivos, la compañía garantiza condiciones laborales competitivas y alineadas con los estándares de la organización. Este grupo tiene acceso integral a nuestros programas de calidad de vida, capacitación y beneficios transversales. Adicionalmente, se han diseñado beneficios únicos y exclusivos, concebidos específicamente para atender las necesidades y el perfil de los trabajadores no sindicalizados, asegurando así una propuesta de valor equilibrada para toda la dotación.

En cuanto a los cambios operacionales significativos, estos se basan en la planificación anticipada y los plazos de aviso se determinan según la naturaleza y urgencia de cada modificación, encontrándose debidamente estipulados —junto con los procedimientos de consulta y negociación— en los acuerdos colectivos vigentes con las organizaciones sindicales.



06

Gestión responsable de proveedores y contratistas

6.1 Relación con proveedores

(NCG 461 6.2 iii, 7.1 | GRI 2-6 | IP-02)

La gestión de proveedores y contratistas es un elemento relevante para el desarrollo de las operaciones de Generadora Metropolitana, considerando el carácter técnico y especializado de gran parte de los servicios y suministros requeridos para la operación y mantenimiento de sus activos.

La compañía trabaja con una amplia red de proveedores que incluye empresas de servicios operacionales, mantenimiento electromecánico, ingeniería y construcción, transporte, tecnología, servicios ambientales, gestión de residuos, seguridad, logística, suministros industriales y soporte corporativo. Asimismo, mantiene contratos con empresas especializadas para la ejecución de trabajos críticos en centrales y proyectos.

La cadena de suministro de GM contempla distintas categorías de bienes y servicios críticos para el funcionamiento de la compañía, entre ellas:

- **Suministros críticos:** Combustibles, insumos químicos, materiales y repuestos esenciales para la operación de las centrales.
- **Servicios operacionales:** Mantenimiento preventivo y correctivo, servicios técnicos especializados e ingeniería.
- **Servicios corporativos:** Asesorías, consultorías y servicios administrativos de apoyo a la gestión.

Durante 2025, la compañía trabajó con 1.431 proveedores, con compras que alcanzaron aproximadamente US$155 millones (excluyendo energía), incluyendo servicios operacionales, contratos especializados, suministros críticos, servicios de mantenimiento, ingeniería y soporte corporativo. **Generadora Metropolitana establece un plazo de pago estándar de 30 días para la totalidad de sus proveedores, contados a partir de la presentación de la factura respectiva.** En este periodo, solo un proveedor concentró más del 10% de las compras totales.

En este contexto, la compañía continuó fortaleciendo sus procesos de abastecimiento y evaluación de terceros, avanzando en la incorporación de criterios asociados a sostenibilidad, seguridad, medioambiente y ética empresarial en la relación con proveedores y contratistas.

Entre los principales avances del período destacaron:

- Fortalecimiento de los procesos de evaluación de proveedores
- Incorporación progresiva de variables ESG en contratos marco y proveedores críticos
- Implementación de un piloto de evaluación ESG para proveedores
- Fortalecimiento de procesos de acreditación y control de contratistas
- Consolidación de estándares de seguridad, salud ocupacional y medioambiente para empresas colaboradoras

6.2 Selección y evaluación de proveedores

(NCG 461 7.2)

La compañía cuenta con un procedimiento de compras y contratos que regula los procesos de adquisición y establece los criterios de selección de proveedores y contratistas. La modalidad de contratación depende del monto de la compra y de los resultados obtenidos en las evaluaciones técnico-económicas realizadas en cada proceso de licitación.

Los procesos de evaluación consideran revisiones orientadas a asegurar que los proveedores cumplan con los estándares técnicos, operacionales y de calidad requeridos por la compañía. Asimismo, los oferentes deben adherir a las políticas corporativas de seguridad, medioambiente, ética y compliance.

La evaluación técnica es realizada por el área usuaria, mientras que la evaluación económica es liderada por el área de Compras. Ambas dimensiones poseen una ponderación estándar de 50%, permitiendo definir objetivamente al proveedor adjudicado.

Una vez formalizada la contratación, los proveedores y contratistas son evaluados periódicamente conforme al procedimiento de evaluación de proveedores vigente.

Durante 2025, la compañía avanzó en la incorporación de variables ESG en los procesos de evaluación de proveedores, particularmente en contratos marco y proveedores críticos. Como parte de este proceso, se implementó un piloto de evaluación para un grupo de proveedores, incorporando criterios asociados a sostenibilidad, salud y seguridad, ética y cumplimiento.

Al cierre del período:

51 **proveedores habían sido evaluados** bajo criterios ESG

US$25 **millones** en compras evaluadas bajo criterios ESG

16% **del monto total de compras** (excluyendo energía) evaluadas bajo criterios ESG.

Se encontraba en desarrollo la evaluación de un grupo de

70 **proveedores tipo A** para el período 2025.



Los criterios considerados en estas evaluaciones contemplan seis dimensiones:

1 **Capacidad técnica:**

Calidad de los trabajos y especialización técnica demostrada.

2 **Desempeño y nivel de servicio:**

Cumplimiento de plazos y compromisos operativos.

3 **Precio y competitividad:**

Alineación con las condiciones de mercado y optimización de costos.

4 **Salud y seguridad:**

Implementación efectiva de protocolos para la prevención de riesgos y protección de los trabajadores y trabajadoras.

5 **Medioambiente:**

Gestión responsable de los impactos ambientales derivados de su operación.

6 **Transparencia y ética:**

Cumplimiento de los principios de conducta corporativa y estándares de compliance.

Las dimensiones de salud y seguridad, medioambiente, y transparencia y ética incorporan variables ESG relacionadas con cumplimiento normativo, gestión ambiental, seguridad laboral, manejo de residuos, responsabilidad contractual y conducta ética.

Adicionalmente, GM promueve el respeto de los derechos humanos en toda su cadena de valor, incorporando exigencias asociadas a cumplimiento legal, ética y conducta empresarial responsable para proveedores y contratistas. Este compromiso se encuentra reflejado en la Política de Derechos Humanos, el Código de Ética y Conducta y el Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas (REPECS), instrumento que establece lineamientos asociados a seguridad, cumplimiento laboral, protección de la salud y seguridad de trabajadores, gestión ambiental y cumplimiento normativo.



6.3 Compras locales

(GRI 204-1)

El fortalecimiento de proveedores locales forma parte del enfoque de relacionamiento territorial de Generadora Metropolitana, contribuyendo al desarrollo económico de las comunidades donde se emplazan sus operaciones y proyectos.

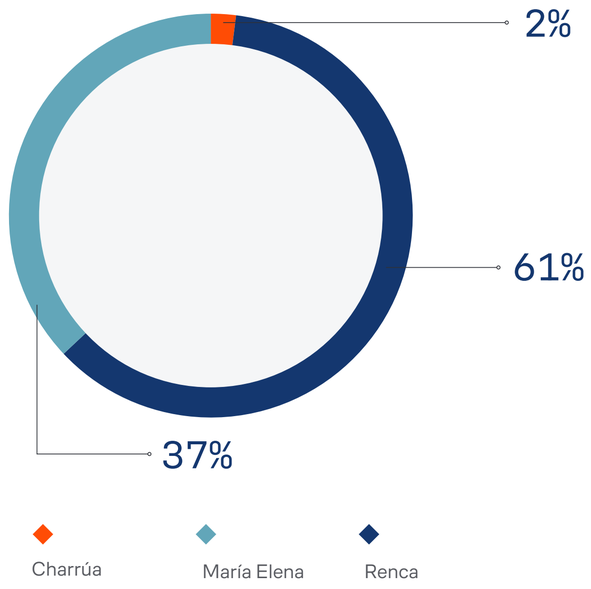
Durante 2025, la compañía trabajó con 27 proveedores locales en las comunas de María Elena, Renca, Cabrero y Llay-Llay, equivalentes al 3,7% del total de proveedores de la organización. El monto de compras realizadas a proveedores locales alcanzó US$1,98 millones.

La distribución territorial de estas compras refleja la presencia operativa y el desarrollo de proyectos en distintas zonas del país, concentrándose principalmente en Renca y María Elena.

Asimismo, la compañía busca fortalecer progresivamente la incorporación de proveedores y servicios locales, especialmente en iniciativas vinculadas a operación, mantención, servicios generales, logística y desarrollo comunitario.

En este contexto, destaca el programa Energía de Mujer, iniciativa que ha permitido fortalecer capacidades de emprendimiento en Renca y facilitar la incorporación de algunas emprendedoras como proveedoras de servicios para la compañía, particularmente en catering y elaboración de productos corporativos.

% de compra local por territorio







6.4 Gestión de contratistas

(NCG 461 5.9)

La compañía cuenta con un Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas (REPECS), actualizado en 2025, aplicable a todas las empresas que prestan servicios en sus instalaciones y operaciones.

Este reglamento establece estándares asociados a:

- Prevención de riesgos y salud ocupacional
- Gestión ambiental
- Acreditación e ingreso a instalaciones
- Capacitación e inducción obligatoria
- Procedimientos de trabajo seguro
- Control operacional
- Gestión de emergencias
- Auditorías y seguimiento
- Cumplimiento legal y normativo

En línea con lo establecido en el REPECS, las empresas contratistas deben acreditar previamente a sus trabajadores y cumplir requisitos asociados a documentación laboral y previsional, evaluaciones ocupacionales, programas de prevención de riesgos, procedimientos de trabajo seguro y gestión ambiental.

Asimismo, el reglamento establece obligaciones específicas relacionadas con:

- Difusión de políticas de seguridad, salud ocupacional y medioambiente
- Identificación y gestión de riesgos
- Control de sustancias peligrosas y residuos
- Capacitación e inducción obligatoria
- Reportabilidad de incidentes
- Participación en instancias de prevención y seguridad
- Implementación de medidas preventivas y controles operacionales

Adicionalmente, Generadora Metropolitana mantiene procesos de evaluación, control y seguimiento de contratistas, incluyendo inspecciones, auditorías y revisiones periódicas orientadas a verificar el cumplimiento de los estándares corporativos y requisitos legales aplicables.

Durante 2025, Generadora Metropolitana contó con 359 trabajadores correspondiente a 30 empresas contratistas que prestaron servicios asociados principalmente a mantenimiento mecánico y eléctrico en plantas, servicios generales y funciones administrativas.



07

Gestión ambiental

El cuidado del entorno y la acción climática son pilares centrales de la gestión ambiental de Generadora Metropolitana. Como actor del sector energético, la compañía reconoce su rol en la transición energética de Chile y trabaja para compatibilizar la generación de energía confiable con una operación responsable, eficiente y respetuosa de los ecosistemas.

Este enfoque se sustenta en el Sistema Integrado de Gestión, alineado con la norma ISO 14001, y en el seguimiento permanente de las Resoluciones de Calificación Ambiental, permisos ambientales y normativa vigente aplicable a sus centrales térmicas, fotovoltaicas y proyectos en desarrollo. A través de controles operacionales, monitoreos, auditorías internas y externas, GM busca asegurar una gestión ambiental trazable, preventiva y orientada a la mejora continua.

Durante 2025, la gestión ambiental estuvo marcada por avances relevantes en eficiencia energética, medición de huella de carbono, gestión hídrica, economía circular y fortalecimiento de capacidades internas. Estos avances se insertan en una estrategia de largo plazo orientada a contribuir a la meta país de carbono neutralidad al 2050 y al desarrollo de una matriz energética más limpia, flexible y resiliente.

7.1 Consumo energético

La gestión energética es un componente clave del desempeño ambiental de GM. La compañía monitorea sistemáticamente sus consumos energéticos y de combustibles, utilizando metodologías reconocidas que permiten fortalecer la trazabilidad de los datos y apoyar la toma de decisiones operacionales.

Durante 2025, el consumo total de combustibles alcanzó 4.713.026 MWh, explicado principalmente por el mayor uso de gas natural. Esta gestión permitió asegurar la disponibilidad de las centrales y optimizar el abastecimiento energético, privilegiando combustibles de menor impacto relativo frente a otras alternativas fósiles. El uso de gas natural contribuye a reducir emisiones de material particulado y otros contaminantes locales, reforzando el desempeño ambiental de las operaciones.

Consumo de combustibles en la organización (MWh)

(GRI 302-1 | IP-08)

Tipo de combustible	2023	2024	2025
GLP	-	-	5.568
GN	1.744.719	1.467.192	3.303.421
GNL	2.160.629	1.795.825	1.307.906
Diésel	229.877	40.372	96.131
Total consumo combustibles no renovables	4.135.225	3.303.389	4.713.026
Energía renovable	0	0	0
Total consumo combustibles renovable	**0**	**0**	**0**
Total consumo de combustible	**4.135.225**	**3.303.389**	**4.713.026**

En Generadora Metropolitana, la administración de los combustibles es una función estratégica que equilibra la rentabilidad del negocio con nuestro compromiso por una matriz más limpia.





Consumo de energía por tipo (MWh)

(GRI 302-1)

Tipo de energía	2023	2024	2025
Electricidad	8.045	10.560	10.634
Calefacción	0	0	0
Refrigeración	0	0	0
Vapor	0	0	0
Total	8.045	10.560	10.634

Venta de energía por tipo (MWh)

(GRI 302-1)

Tipo de energía	2023	2024	2025
Electricidad	2.705.820	3.055.894	3.729.263
Calefacción	0	0	0
Refrigeración	0	0	0
Vapor	0	0	0
Total	2.705.820	3.055.894	3.729.263

Consumo total de energía (MWh)

(GRI 302-1 | IP-12)

	2023	2024	2025
Consumo total de energía en la organización	4.143.136	3.314.377	4.723.660

Certificación ISO 50001 En Central Nueva Renca:

Uno de los hitos ambientales del período fue la recomendación de AENOR para la certificación ISO 50001 en eficiencia energética de Central Nueva Renca. Este proceso se enmarca en el cumplimiento de la Ley N°21.305, luego de que la central fuera clasificada como Consumidor con Capacidad de Gestión de Energía.

La implementación del sistema representó un desafío técnico relevante, ya que coincidió con la mantención mayor de la central. Sin embargo, gracias al trabajo coordinado de los equipos de Sistema Integrado de Gestión, Gestión Energética, Operaciones, Adquisiciones y Contratos, y Desarrollo de Competencias, se completaron exitosamente auditorías documentales y en terreno, sin hallazgos de no conformidad.

Este avance refuerza la mejora continua en eficiencia energética y consolida una práctica de gestión más robusta para el uso responsable de la energía en las operaciones.

7.2 Gestión hídrica

(GRI 303-1, 303-2 | SASB IF-EU-140a.2 | IF-EU-140a.3)

El agua es un recurso compartido y esencial, especialmente en un contexto de escasez hídrica. Por ello, GM gestiona este recurso bajo un enfoque de eficiencia, control operacional y cumplimiento normativo, buscando minimizar impactos y asegurar un uso responsable en sus procesos.

Las tres centrales térmicas utilizan agua en sus procesos de producción, principalmente extraída desde pozos profundos, tratada y utilizada en el ciclo de generación eléctrica. En el caso de CEME1, el consumo hídrico es mínimo, debido a que la limpieza de paneles se realiza mediante robots, reduciendo el uso de agua en comparación con prácticas tradicionales de la industria fotovoltaica.

Para asegurar una gestión sostenible, la compañía aplica controles asociados a tres ámbitos principales:

1 Estudios técnicos:

Durante 2021 y 2022 se realizaron estudios hidrogeológicos para conocer la disponibilidad del recurso y los potenciales impactos de cada operación.

2 Cumplimiento normativo:

Cada central cuenta con derechos de agua consuntivos inscritos y los consumos son evaluados conforme a sus respectivas RCA.

3 Control de extracción:

Se verifica la extracción máxima permitida mediante equipos monitoreados y respaldados por certificados de calibración.

La Gerencia de Operaciones lidera el seguimiento del consumo de agua, implementando controles y estrategias de optimización en todas las centrales.

La gestión de vertidos se basa en el cumplimiento de las normas y resoluciones aplicables a cada instalación. Los efluentes son monitoreados mediante análisis mensuales realizados por laboratorios autorizados antes de su descarga.

Los principales marcos regulatorios aplicables son:

- **Central Nueva Renca:**
  Resolución Exenta N°1618/2019 y DS90.
- **Los Vientos:**
  Resolución Exenta N°1039/2011 y DS90.
- **Central Santa Lidia:**
  Resolución Exenta N°1034/2017, DS90 y NCh 1333.
- **CEME1:**
  NCh 409 y NCh 1333

Los monitoreos consideran parámetros como sulfatos, cloruros, pH, cloro libre, conductividad y temperatura. Adicionalmente, se realizan controles de calidad del agua desmineralizada antes de su uso en el proceso productivo.

Durante 2025, las operaciones se mantuvieron dentro de los parámetros establecidos por el DS90 y la NCh 1333, razón por la cual no se registraron incumplimientos a normas de calidad del agua.

La extracción total de agua en el periodo alcanzó 3.232 Mm^3 y el consumo total fue de 1.719 Mm^3. Asimismo, la compañía reutilizó 259.452 m^3 de agua entre distintos procesos productivos, fortaleciendo la circularidad de la operación.

Otro avance relevante fue la reducción del consumo de agua desmineralizada en la caldera HRSG, manteniendo un promedio anual inferior a 3,5 m^3/h.

Extracción de agua (Mm³)

(GRI 303-3 | SASB IF-EU-140a.1)

	2024		2025	
	Agua dulce	Otras aguas	Agua dulce	Otras aguas
Agua superficial	0,00	0,00	0,00	0,00
Agua subterránea	2.676,30	0,00	3.232,00	0,00
Agua marina	0,00	0,00	0,00	0,00
Agua producida	0,00	0,00	0,00	0,00
Agua de terceros	15,00	0,00	0,00	0,00
Extracción total	2.691,30	0,00	3.232,00	0,00

Extracción de agua en zonas de estrés hídrico (Mm³)

(GRI 303-3)

	2024		2025	
	Agua dulce	Otras aguas	Agua dulce	Otras aguas
Agua superficial	0,00	0,00	0,00	0,00
Agua subterránea	0,00	0,00	0,00	0,00
Agua marina	0,00	0,00	0,00	0,00
Agua producida	0,00	0,00	0,00	0,00
Agua de terceros	0,00	0,00	17,50	0,00
Extracción total	0,00	0,00	17,50	0,00

Consumo de agua (Mm³)

(GRI 303-5)

	2024		2025	
	Agua dulce	Otras aguas	Agua dulce	Otras aguas
Consumo total	1.636,50	0,00	1.719	0,00

* Las operaciones de la compañía no generan impactos significativos en el recurso, manteniendo una trayectoria de estabilidad en la que los volúmenes de agua utilizados permanecen prácticamente sin variaciones.



Consumo de agua en zonas de estrés hídrico (Mm³)

(GRI 303-5 | SASB IF-EU-140a.1)

	2024		2025	
	Agua dulce	Otras aguas	Agua dulce	Otras aguas
Consumo total	0,00	0,00	17,36	0,00

Almacenamiento de agua (Mm³)

	2024		2025		2025	
	Agua dulce	Otras aguas	Agua dulce	Otras aguas	Agua dulce	Otras aguas
Almacenamiento	7,52	0,00	7,50	0,00	-0,02	0,00

Vertidos de agua (Mm³)

(GRI 303-4)

	2024		2025	
	Agua dulce	Otras aguas	Agua dulce	Otras aguas
Agua superficial	0,00	0,00	0,00	0,00
Agua subterránea	1.054,80	0,00	1.513,00	0,00
Agua marina	0,00	0,00	0,00	0,00
Agua de terceros	0,00	0,00	0,00	0,00
Vertido total	1.054,80	0,00	1.513,00	0,00

Vertidos de agua en zonas de estrés hídrico (Mm³)

(GRI 303-4)

	2024		2025	
	Agua dulce	Otras aguas	Agua dulce	Otras aguas
Agua superficial	0,00	0,00	0,00	0,00
Agua subterránea	0,00	0,00	0,00	0,00
Agua marina	0,00	0,00	0,00	0,00
Agua de terceros	0,00	0,00	0,14	0,00
Vertido total	0,00	0,00	0,14	0,00



7.3 Emisiones

(GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-7 | SASB IF-EU-110a.2)

La gestión de emisiones es uno de los principales focos ambientales de la compañía. Durante 2025, GM consolidó su cuarto año consecutivo de medición de huella de carbono, utilizando metodologías internacionales validadas y fortaleciendo la trazabilidad de la información reportada.

La gestión climática combina acciones en dos horizontes:

1 Corto plazo:

fortalecimiento de la calidad de información, monitoreo periódico de emisiones, eficiencia en el uso de combustibles, optimización operacional, planificación de mantenciones y reducción de desviaciones operativas.

2 Largo plazo:

integración de la variable climática en la planificación del negocio, desarrollo de activos renovables, incorporación de tecnologías más eficientes y fortalecimiento de proyectos de almacenamiento energético.

Durante 2025, la gestión se enfocó en mejorar el monitoreo y desempeño operacional de las emisiones directas, sin recurrir a mecanismos externos de compensación.

Las emisiones totales de GEI en el período alcanzaron 1.043.321,69 tCO_2e. El aumento respecto de 2024 se explica principalmente por una mayor actividad operacional, asociada al retorno de Central Nueva Renca a condiciones normales de generación tras la mantención mayor del año anterior y al mayor uso de combustibles durante el período.

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (tCO_2e)*

(GRI 305-1, 305-2, 305-3 | SASB IF-EU-110a.1)

	2023	2024	2025	Variación
Alcance 1**	757.367	607.551	870.541	43%
Alcance 2**	1.661	1.919	2446,98	28%
Alcance 3**	367.495	118.628	170.333,71	44%
Total	1.126.523	728.098	1.043.321,69	43%
Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas con el suministro de energía			145.757,96	

*La cuantificación de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) se realizó bajo el estándar WBCSD/WRI Greenhouse Gas Protocol, reconocido globalmente como la principal referencia para el reporte organizacional. Para determinar el impacto climático, se utilizaron las tasas de Potencial de Calentamiento Global (GWP) provenientes del 6to Informe del IPCC.

** Para garantizar una representación realista de la operación, la compañía seleccionó fuentes de datos precisas para cada nivel de emisión. En el Alcance 1, se utilizó el factor de DEFRA para el dieléctrico HYVOLT ante la falta de datos locales, incorporando además el motor de red húmeda de Nueva Renca y el combustible de vehículos arrendados en CEME1. Para el Alcance 2, se aplicó el factor 2025 del Sistema Eléctrico Nacional (SEN), cuyo aumento a 0,24 tCO2e/MWh impactó el registro anual, junto con una estimación de consumo para el Edificio Foster basada en la diferencia neta de energía. Finalmente, en el Alcance 3, se ajustaron los factores de suministro por inflación según el IPC del Banco Central, se emplearon criterios de proximidad geográfica para hoteles internacionales y se categorizó la logística de viajes y residuos mediante fuentes oficiales como SINADER y SIDREP.

Intensidad de las emisiones (tCO_2e /MWh)*

(GRI 305-4)

	2023	2024	2025	Variación
Factor de emisión GM	0,42	0,24	0,24	0%
Factor de emisión SEN	0,24	0,20	0,24	19%

* La compañía calcula su ratio de intensidad integrando los tres alcances de emisiones: el Alcance 1 abarca fuentes directas como el consumo de gas y diésel para generación, equipos de apoyo, vehículos propios y recargas técnicas; el Alcance 2 se enfoca únicamente en la electricidad adquirida; y el Alcance 3 incorpora la cadena de valor, incluyendo bienes, servicios, energéticos para contratos, residuos, oficinas y la logística de viajes de negocios.

Además de los gases de efecto invernadero, GM monitorea emisiones atmosféricas relevantes para sus operaciones, tales como NOx, material particulado, SO_2 y CO_2, dando seguimiento a su desempeño por planta.

Generadora Metropolitana opera activos de generación en distintos territorios del país. Dentro de ellos, Central Nueva Renca se encuentra emplazada en la Región Metropolitana, en un entorno urbano densamente poblado. En contraste, las centrales Los Vientos, Santa Lidia y CEME1 se ubican en territorios que no califican como áreas altamente densas bajo criterios poblacionales.

Otras emisiones (t)

(GRI 305-7 | SASB IF-EU-120a.1)

	2023	2024	2025
Óxidos de nitrógeno (NOx)	413,75	2.371,60	404,63
Compuestos orgánicos volátiles (COV)	0,12	0,89	0,00
Material particulado (MP)	59,06	46,62	25,91
Dióxido de azufre (SO2)	3,51	2,91	4,89
Dióxido de carbono (CO2)	920.881,34	695.859,80	971.968,46

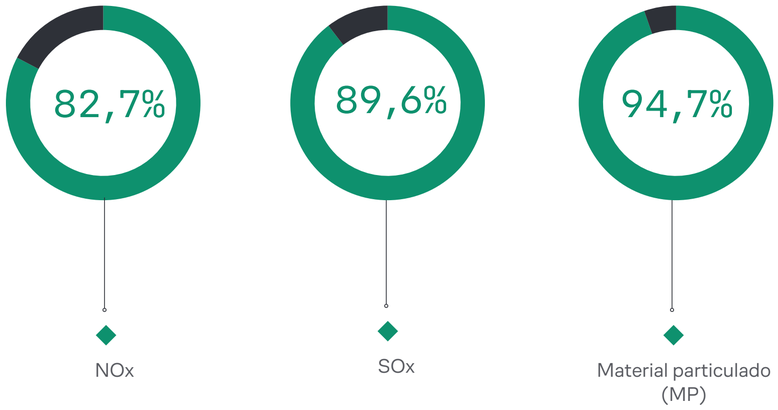
Otras emisiones por plantas (t)

(GRI 305-7 | SASB IF-EU-120a.1)

	2023				2024				2025			
	Nueva Renca	Los Vientos	Santa Lidia	Total	Nueva Renca	Los Vientos	Santa Lidia	Total	Nueva Renca	Los Vientos	Santa Lidia	Total
Óxidos de nitrógeno (NOx)	359,90	41,70	12,10	413,70	210,36	24,51	2,28	237,16	334,71	46,85	23,07	404,63
Compuestos orgánicos volátiles (COV)	0,12	0,00	0,00	0,12	0,89	0,00	0,00	0,89	0,00	0,00	0,00	0,00
Material particulado (MP)	57,90	0,94	0,19	59,03	45,71	0,87	0,04	46,62	24,54	1,06	0,31	25,91
Dióxido de azufre (SO2)	3,30	0,14	0,03	3,47	2,70	0,12	0,01	2,83	4,38	0,46	0,05	4,89
Dióxido de carbono (CO2)	869.775,50	43.470,30	7.635,40	920.881,20	633.686,06	60.583,17	1.590,57	695.859,80	851.383,52	108.962,67	11.622,26	971.968,46

Porcentaje de otras emisiones en zonas densamente pobladas (t)

(SASB IF-EU-120a.1)



Certificación I-REC

Durante 2025 se ejecutó la auditoría de certificación I-REC para el proyecto La Pampina. Este estándar permite acreditar el origen renovable de la energía y fortalecer la trazabilidad del consumo eléctrico limpio, contribuyendo a la gestión de emisiones de Alcance 2 y al cumplimiento de compromisos ESG.

Impuesto verde

(SASB IF-EU-110a.1 | IP-19)

En el marco de la regulación ambiental vigente en Chile, Generadora Metropolitana gestiona activamente sus emisiones atmosféricas, en particular aquellas asociadas a CO_2 sujetas al impuesto verde aplicado a fuentes fijas.

La compañía mantiene un sistema de monitoreo y reporte ambiental que permite asegurar el cumplimiento normativo mediante el registro, seguimiento y reporte periódico de emisiones a la autoridad competente. Este proceso considera la consolidación de información técnica y el reporte trimestral bajo los estándares exigidos, fortaleciendo la trazabilidad, confiabilidad y transparencia de la información ambiental reportada. En este contexto, el 100% de las emisiones directas de GEI (Alcance 1) de la compañía se encuentran cubiertas por regulaciones de reporte de emisiones y por instrumentos regulatorios orientados a gestionar, limitar o reducir emisiones atmosféricas asociadas a la generación eléctrica.

La gestión del impuesto verde constituye no solo una obligación regulatoria, sino también un incentivo para continuar avanzando en eficiencia operacional, reducción de emisiones e incorporación de tecnologías más limpias. En este contexto, el desarrollo de proyectos renovables y de almacenamiento, junto con la optimización del portafolio de generación, forman parte de la estrategia de la compañía para reducir progresivamente su exposición a este tipo de costos en el largo plazo.

Durante 2025, el pago total por concepto de impuesto verde alcanzó los US$5,39 millones, cifra superior a los US$4,33 millones registrados en 2024, reflejando tanto condiciones operacionales como la evolución de las emisiones asociadas a la generación térmica. Este incremento se explicó principalmente por el desempeño de las centrales térmicas.

En 2024, la compañía participó activamente en el Sistema de Compensación de Emisiones (SCE), compensando 10.000 toneladas de CO_2, equivalentes al 17% de las emisiones gravadas de Central Los Vientos. Sin embargo, durante el período reportado no se ejecutaron compensaciones bajo este mecanismo, lo que incidió en un mayor pago efectivo de impuesto verde.

	2024	2025
Toneladas de CO2 compensadas	10.000	0
% de toneladas compensadas	17%	0%
Pago de impuesto verde Central Los Vientos US$	258.169	551.176
Pago de impuesto verde Central Nueva Renca US$	4.075.153	4.840.981
Pago impuesto verde total US$	$4.333.322	$5.392.158



7.4 Gestión de residuos

(GRI 306-1, 306-2)

La gestión de residuos forma parte del enfoque de eficiencia operacional y mejora continua de GM. Los residuos generados provienen principalmente de actividades de mantenimiento, sistemas de combustible, casa de filtros, turbina a vapor, sistemas de enfriamiento, laboratorio químico y actividades de soporte.

La compañía cuenta con un Plan de Gestión de Residuos alineado con la estrategia "cero residuos", cuyo objetivo es reducir en 50% los residuos enviados a disposición final. Para ello, se priorizan acciones de prevención, segregación, reutilización, reciclaje y valorización.

El manejo externo de residuos se realiza exclusivamente con empresas autorizadas por la autoridad ambiental, asegurando cumplimiento normativo en pesaje, retiro, transporte y disposición final. Además, la trazabilidad se gestiona mediante declaraciones en plataformas oficiales y reportes periódicos a la autoridad.

Durante 2025, GM reforzó internamente la importancia de la economía circular mediante la charla "Construyendo territorios circulares", realizada en el marco del Día del Medio Ambiente. La actividad abordó conceptos como regeneración de ecosistemas, circularidad y responsabilidad compartida en la gestión de recursos, conectando estos principios con iniciativas ya impulsadas por la compañía, entre ellas la optimización del consumo de agua, la estrategia Cero Basura, el compostaje de residuos de jardines, la valorización de chatarra, la incorporación de flota eléctrica y acciones de reforestación junto a Fundación Reforestemos.

Residuos generados (t)

(GRI 306-3)

Plástico: 904

Orgánico: 23.000

Vidrio: 31

Papel - cartón - latas: 6.279

Metales: 270.184

Mezcla de residuos municipales: 163.667

Total: 464.065

Residuos no peligrosos no destinados a eliminación (t)

(GRI 306-4)

	2023	2024	2025
Preparación para reutilización	0,00	0,00	0,00
Reciclaje	43,80	83,26	277,00
Reutilización	0,00	0,00	23,00
Compostaje	29,50	0,00	0,00
Total	73,30	114,76	300,00

Residuos peligrosos destinados a eliminación (t)

(GRI 306-5)

	2023	2024	2025
Incineración (con recuperación energética)	0,00	0,00	0,00
Incineración (sin recuperación energética)	0,00	0,00	0,00
Traslado a un vertedero	170,30	211,78	180,87
Otras operaciones de eliminación	0,00	0,00	0,00
Total	170,30	211,78	180,87

Residuos no peligrosos destinados a eliminación (t)

(GRI 306-5)

	2023	2024	2025
Incineración (con recuperación energética)	0,00	0,00	0,00
Incineración (sin recuperación energética)	0,00	0,00	0,00
Traslado a un vertedero	189,46	511,80	163,67
Otras operaciones de eliminación	0,00	0,00	0,00
Total	189,46	511,80	163,67

7.5 Materiales en la Operación

El seguimiento de materiales e insumos permite asegurar la continuidad operacional, controlar el uso de recursos y fortalecer la trazabilidad ambiental de los procesos productivos.

Los principales materiales utilizados por las centrales corresponden a combustibles, reactivos químicos para tratamiento de agua, insumos de laboratorio, productos asociados al control de calderas y sistemas auxiliares, filtros y repuestos técnicos.

Durante 2025, los mayores consumos de materiales estuvieron vinculados a la operación de las centrales térmicas, especialmente combustibles e insumos químicos utilizados en los procesos de tratamiento de agua, control de corrosión, limpieza, laboratorio y mantenimiento.

Materiales utilizados en Central Santa Lidia

(GRI 301-1 | IP-17)

	2024	2025
Diésel (m^3)	555,87	4.238,69
Gas grúa horquilla (t)	0,08	0,13
Bisulfito (Cortrol IS3020) (t)	0,80	1,00
Hipoclorito (t)	1,20	0,60
Anticrustante (Hypersperse MSI310) (t)	0,15	0,15
Soda (Optisperse ADJ5050) (t)	0,14	0,60
Alcasoda CL (t)	0,60	1,00
Reactivos (ud)	200,00	16,00
Nitritos (Corrisheld NT4200) (t)	0,69	0,10
Biocida (Spectrus NX1100) (t)	0,25	0,50
Pastillas decloradoras (t)	0,04	0,04
Pastillas cloradoras (t)	0,04	0,03

Materiales utilizados en Central Los Vientos

(GRI 301-1)

	2024	2025
Diésel (m^3)	1.150,99	2.503,08
Gas (m^3)	25.876.981,00	52.114.294
Gas grua horquilla (t)	0,15	0,17
Bisulfito (Cortrol IS3020) (t)	0,65	0,45
Hipoclorito (t)	0,05	0,25
Anticrustante (Hypersperse MSI310) (t)	0,26	0,20
Reactivos (Ud)	17,10	13,00
Nitritos (Corrisheld NT4200) (t)	0,14	0,12
Biocida (Spectrus NX1100) (t)	0,08	0,18
Pastillas decloradoras (t)	0,02	0,02
Pastillas cloradoras (t)	0,01	0,01

Materiales utilizados en Central Nueva Renca

(GRI 301-1)

	2024	2025
Hypersperse MSI410 (t)	0,36	0,72
Corrshield NT 4200 (t)	0,09	0,72
Cortrol OS 5607 (t)	0,74	1,03
Cortrol IS 3020 (t)	0,43	1,13
Depositrol BL6501 (t)	22,96	24,00
Inhibitor AZ 8104 (t)	3,97	0,00
Optisperse HP 9430 (t)	0,04	0,25
Flogard MS 6222 (t)	3,96	6,25
Ácido Sulfúrico al 98% (t)	206,12	460,00
Hipoclorito de Sodio al 10% (t)	205,18	460,00
Filtros Cartucho 5 u. (Ud)	295,00	236,00
Filtros Cartucho 1 u. (Ud)	198,00	99,00
Filtro Aire T. Descarb. (Veolia) (Ud)	3,00	0,00
Filtro Aire MGD (Vigaflow) (Ud)	6,00	0,00
Molibdato hach 2236-32 (100ml) (Ud)	15,00	24,00
Aminoacido 1934-32 hach (100ml) (Ud)	16,00	29,00
Molibdato 3 hach 1995-32(100ml) (Ud)	18,00	40,00
Ac. Citrico hach 22542 (100 ml) (Ud)	20,00	37,00
Aminoacido hach 23864-42 (100 ml) (Ud)	17,00	18,00
Reactivo tnt 865 41-960244 hach (Ud)	15,00	22,00
Copper hach 26034-49 (Ud)	6,00	10,00
Porphirin 1 hach 26035-49 (Ud)	12,00	18,00
Porphirin 2 rgt hach 26036-49 (Ud)	12,00	18,00
Cyanurato amoniacal hach 26531-99 (Ud)	12,00	21,00
Salicilato amoniacal hach 26532-99 (Ud)	12,00	23,00





08

Gestión del relacionamiento comunitario



Entendemos que el desarrollo de nuestras operaciones y proyectos está estrechamente vinculado al bienestar de los territorios donde estamos presentes. Por ello, promovemos un modelo de relacionamiento basado en la confianza, el diálogo y la colaboración, orientado a generar valor compartido y contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades.

Nuestra gestión se sustenta en una presencia activa en los territorios, asumiendo un rol cercano y comprometido, con el objetivo de aportar al desarrollo armónico del entorno y al bienestar de quienes lo habitan. Este enfoque se implementa a través de estrategias que fortalecen el desarrollo local, impulsan alianzas colaborativas y generan impactos positivos en la calidad de vida de las personas.

Durante 2025, consolidamos nuestra gestión comunitaria, avanzando hacia un modelo más estructurado, medible y alineado con estándares internacionales, reforzando nuestro compromiso con los territorios donde se sitúan nuestras centrales y proyectos: Renca, Llay-Llay, Charrúa y María Elena.

8.1 Estrategia de relacionamiento comunitario

(GRI 413-1)

Uno de los principales hitos del período fue la validación de la nueva Hoja de Ruta de Relacionamiento Comunitario 2025–2027, aprobada por el Comité de Sostenibilidad y el Directorio. Este instrumento define los lineamientos estratégicos para fortalecer el vínculo de GM con los territorios y orientar la gestión comunitaria de largo plazo.

La hoja de ruta establece cuatro objetivos prioritarios:

1

Fortalecer el engagement territorial, ampliando la base de organizaciones sociales e instituciones públicas y privadas con las que se relaciona la compañía.

2

Desarrollar una estrategia de habilitación del territorio, promoviendo instancias de diálogo temprano sobre proyectos y crecimiento.

3

Incorporar la medición de impacto y vinculación en el 100% de los proyectos de gestión comunitaria.

4

Consolidar el rol de GM en la articulación público-privada, bajo altos estándares de transparencia, compliance y rendición de cuentas.

Asimismo, se definieron cuatro ejes de inversión social, que permiten orientar las iniciativas hacia las necesidades reales de cada territorio mediante procesos de diálogo y co-construcción con actores locales:

- **Educación**
- **Calidad de vida**
- **Sustentabilidad y energía**
- **Identidad local**

El modelo de relacionamiento comunitario de GM se basa en una aproximación participativa y territorial. Considera reuniones bilaterales con actores clave, espacios de diálogo y colaboración, procesos de co-diseño de iniciativas, y seguimiento y evaluación de proyectos. Este enfoque se implementa en el 100% de las operaciones y proyectos, abarcando territorios como Renca, María Elena, Llay-Llay y Charrúa.

Además, promueve una participación inclusiva, incorporando a organizaciones de mujeres, personas mayores, jóvenes, comunidades educativas, clubes deportivos y otros actores relevantes de cada territorio.

8.2 Programas e iniciativas comunitarias

Durante 2025, GM desarrolló una cartera diversa de programas de inversión social y relacionamiento comunitario, combinando iniciativas transversales, alianzas territoriales y nuevos mecanismos de participación directa de las organizaciones locales. Estas acciones reflejan una gestión comunitaria cada vez más estructurada, basada en el diálogo, la co-construcción y la generación de valor compartido.

Programas transversales

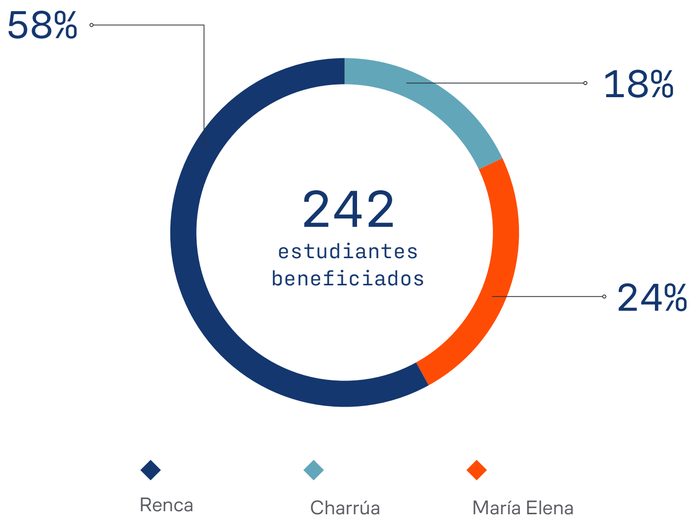
Programa SUMA STEAM

(ODS 4,9,10 y 17)

Iniciativa orientada a fortalecer la calidad de la educación mediante la metodología STEAM -acrónimo de ciencia, tecnología, ingeniería, arte y matemáticas en inglés-, promoviendo habilidades clave como pensamiento crítico, creatividad, colaboración y resolución de problemas. El programa fue ejecutado por Arquimed Innovación, distribuidor oficial de LEGO Education® en Chile, a través de soluciones educativas basadas en aprendizaje lúdico y experiencial.

Durante 2025 se implementó en la Escuela Manuel Bulnes de Renca, la Escuela Hogar Charrúa y el Liceo TPCH-ME de María Elena. En Charrúa y María Elena, los estudiantes participaron además en competencias regionales de FIRST LEGO League, fortaleciendo competencias tecnológicas y socioemocionales, y generando intercambio con otros establecimientos.

% de beneficiarios por territorio programa SUMA STEAM









Sonrisas con Energía

(ODS 3,4,10 y 17)

Programa desarrollado junto a Fundación Sonrisas, destinado a mejorar el acceso a salud dental infantil mediante atención odontológica preventiva y acompañamiento en la formación de hábitos saludables. Durante 2025 se implementó en el Colegio Santa María de la Providencia de Renca, la Escuela Hogar Charrúa y la Escuela D-133 Arturo Pérez Canto de María Elena.

El programa alcanzó:

667 participantes

520 atenciones en box

3 ferias de la sonrisa

9 talleres para docentes

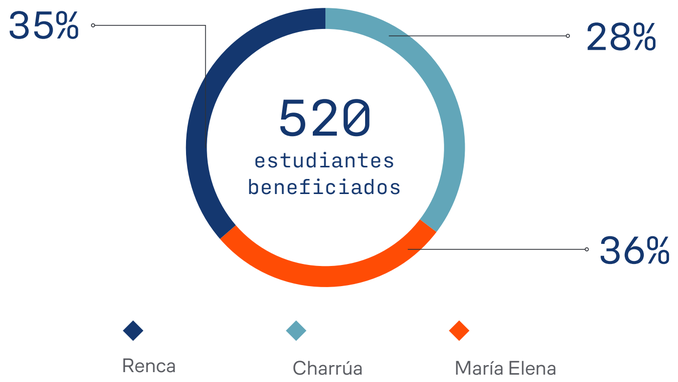
1.609 exámenes dentales

83 talleres para estudiantes

2.379 prestaciones dentales

La iniciativa fue altamente valorada por las comunidades escolares, con 95% de satisfacción de apoderados, 96% de aprobación de estudiantes en talleres y 100% de capacitaciones aprobadas por profesores.

% de beneficiarios por territorio Sonrisas con Energía





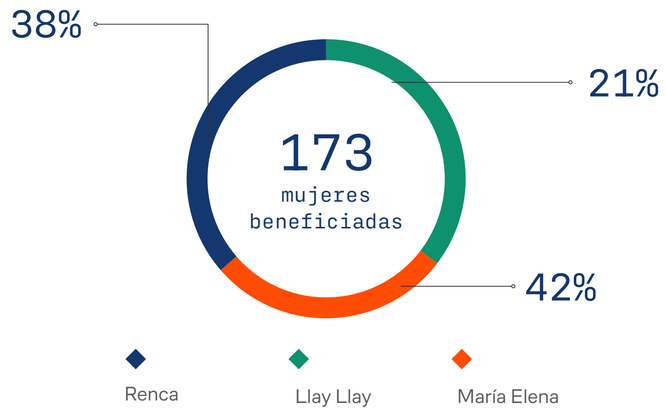
Operativo Oncológico

(ODS 3,10 y 17)

Iniciativa desarrollada en alianza con Fundación Arturo López Pérez (FALP), orientada a contribuir a la prevención del cáncer y al diagnóstico temprano mediante exámenes preventivos, educación y concientización. El operativo consideró el uso de una clínica móvil con mamógrafos digitalizados para la detección precoz del cáncer de mama.

Durante 2025 se realizó en Renca, Llay-Llay y María Elena, atendiendo a 173 mujeres mayores de 35 años. La iniciativa se complementó con espacios de diálogo sobre detección temprana y contó con alta adherencia por parte de las usuarias.

% de beneficiarios por territorio operativo oncológico



Jornadas Abiertas

(ODS 4,7,9 y 17)

Durante 2025, GM realizó visitas guiadas a sus instalaciones, dirigidas a comunidades, autoridades, estudiantes, organizaciones sociales y proveedores estratégicos. Estas instancias permitieron acercar a los distintos grupos de interés al funcionamiento de las centrales y parques, promover la transparencia y fortalecer el conocimiento sobre la operación energética. Destacó la jornada abierta realizada en CEME1, que recibió a vecinos y representantes de organizaciones locales de María Elena.

Programa Voluntarios GM

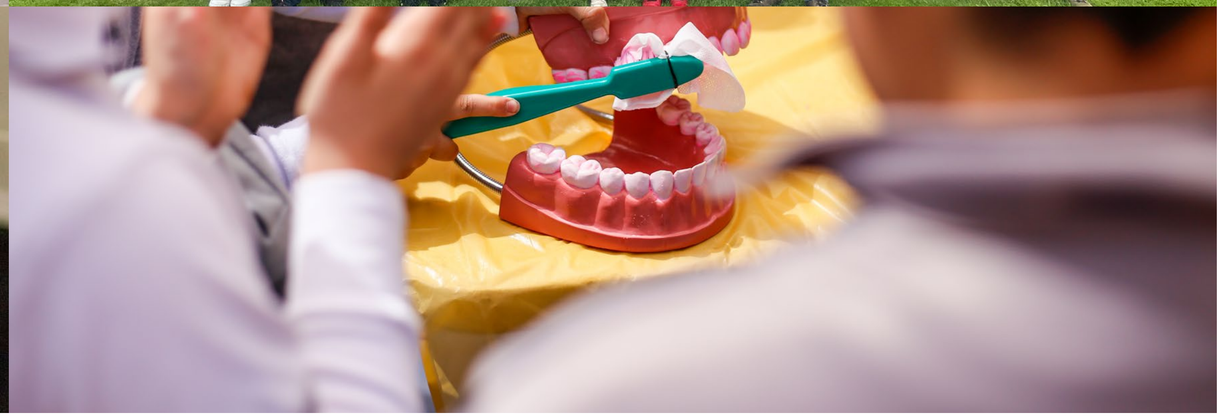
(ODS 2,3, 15, 16 y 17)

Iniciativa impulsada por colaboradores y colaboradoras para conectar a la empresa con causas sociales y comunitarias. Entre sus acciones destacaron la participación en la Despensa Social de Renca y actividades de apoyo a organizaciones sociales, como el Plan Invierno 2025 junto al Refugio Esperanza de Fundación Mirada Animal.









Fondos Concursables GM 2025: fortaleciendo el desarrollo local

(ODS 3, 4, 5, 7, 9, 10, 11, 13, 16 y 17)

Durante 2025, la compañía implementó por primera vez su programa de Fondos Concursables, marcando un hito en su estrategia de relacionamiento comunitario.

La iniciativa tuvo como objetivo apoyar proyectos de organizaciones sociales alineados con los ejes estratégicos de inversión social, promoviendo un desarrollo territorial con impacto sostenible. Con este fin, el programa contempló un proceso de benchmarking para incorporar mejores prácticas, etapas de difusión y acompañamiento a organizaciones y la evaluación técnica y territorial de proyectos.

Como resultado:

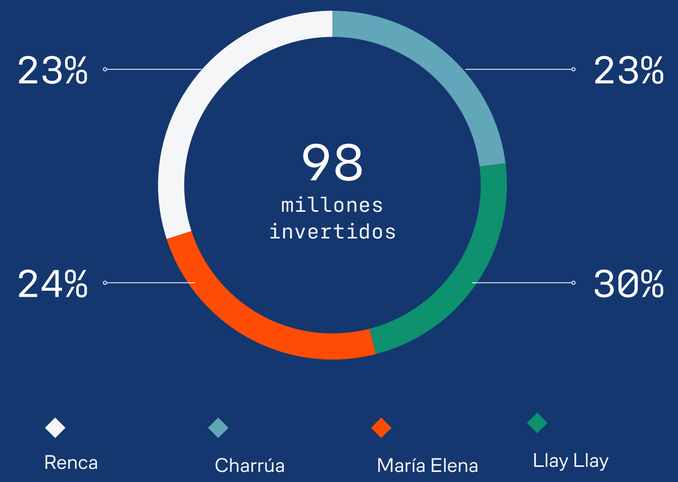
23
proyectos adjudicados

22
organizaciones beneficiadas

CLP$98
millones de inversión

Las iniciativas seleccionadas abordaron temáticas como seguridad comunitaria, infraestructura social, deporte, educación, sustentabilidad y fortalecimiento del tejido social.

% de monto adjudicado por territorio Fondo Concursable GM



A través de esta iniciativa, Generadora Metropolitana fortaleció su vínculo con las comunidades, promoviendo proyectos con impacto social y territorial construidos desde las necesidades y prioridades definidas por las propias organizaciones locales.

Fondos Concursables GM 2025 por territorio

María Elena

Organización beneficiaria	Proyecto	Objetivo	Monto adjudicado (CLP)
Dangerous Dance	Academia comunal de cheerleading y gimnasia María Elena Dangerous Flame	Implementar una academia comunal de cheerleading y gimnasia para niños, niñas y adolescentes.	$4.000.000
Taller La Esperanza	Cocina, Alma y Fuego	Fortalecer la autonomía económica y resiliencia psicosocial de mujeres mediante capacitación culinaria y emprendimiento.	$4.000.000
Feria Mujer Dame una Mano	Recuperación y habilitación de nuestra primera sede comunitaria	Mejorar infraestructura comunitaria mediante reparación y habilitación de sede social.	$4.000.000
Fundación S.O.S. Animalitos	Iluminando Patitas	Implementar paneles solares en centro de mantención temporal para animales comunitarios.	$4.000.000
Cuerpo de Bomberos de María Elena	Comunidad Segura	Fortalecer capacidades comunitarias en prevención de incendios, primeros auxilios y seguridad.	$4.000.000
Pampa Básquet	Formación en mini básquet: acercando el deporte a través del juego	Promover el mini básquet escolar como herramienta de desarrollo integral e inclusión.	$4.000.000

Llay Llay

Organización beneficiaria	Proyecto	Objetivo	Monto adjudicado (CLP)
Club Deportivo Unión Esperanza	Galería Protegida y Fortalecimiento Deportivo del Club Unión Esperanza	Fortalecer el desarrollo deportivo y comunitario mediante mejoras de infraestructura y formación deportiva.	$4.000.000
Junta de Vecinos Diego Portales	Ayudas técnicas para vecinos con movilidad reducida	Entregar ayudas técnicas para apoyar la movilidad y calidad de vida de vecinos.	$4.000.000
Club de Adulto Mayor Pensamientos	Memoria y Territorio: Señaléticas de Identificación Localidad	Fortalecer la identidad territorial y el sentido de pertenencia de sectores rurales de Llay-Llay.	$4.000.000
Consejo Desarrollo Hospital San Francisco	Renovación del Sistema de Videovigilancia para el Hospital de Llay-Llay	Mejorar la seguridad del hospital mediante renovación tecnológica de cámaras de vigilancia.	$4.000.000
Junta de Vecinos Villa Sor Teresa	Adulto Mayor en movimiento en el espacio público	Mejorar la calidad de vida de adultos mayores mediante recuperación de espacios públicos y actividad física.	$5.850.000
Primera Compañía de Bomberos Arturo Prat	Protegiendo a Bomberos, equipos y carros bomba	Implementar un sistema de videovigilancia para fortalecer la seguridad del cuartel.	$4.000.000





Renca

Organización beneficiaria	Proyecto	Objetivo	Monto adjudicado (CLP)
Colonias Urbanas Las Javas	Apoyar a Viva la Diferencia	Habilitar espacios terapéuticos para niños con condiciones del neurodesarrollo.	$4.000.000
Junta de Vecinos Renca Central	Apoyando la iluminación segura y sustentable con focos LED solares	Mejorar la seguridad y calidad de vida mediante iluminación LED solar comunitaria.	$6.000.000
Junta de Vecinos Población Victoria	Instalación de techumbre exterior Sede Vecinal Población Victoria	Construir infraestructura exterior para proteger a vecinos y adultos mayores en la sede social.	$6.000.000
Centro de Padres General Manuel Bulnes Prieto	Aula Digital: Alfabetización ofimática y apoyo de tareas para estudiantes	Fortalecer competencias tecnológicas mediante implementación de aula digital y talleres.	$4.000.000
Club de Adulto Mayor Luz y Esperanza	Movimiento consciente para adulto mayor feliz	Promover bienestar integral y autonomía funcional de adultos mayores mediante ejercicios kinesiológicos.	$2.700.000

Cabrero

Organización beneficiaria	Proyecto	Objetivo	Monto adjudicado (CLP)
Junta de Vecinos La Colonia	Iluminando La Colonia	Mejorar la seguridad y calidad de vida mediante iluminación comunitaria.	$6.000.000
Centro de Padres y Apoderados Escuela Hogar	Salón de Actos Inclusivo para la Comunidad Educativa	Renovar y modernizar el salón de actos de la escuela para fortalecer actividades comunitarias y educativas.	$3.601.600
Corporación Proyección de Deportes Charrúa	Charrúa Junto al Deporte Crece	Promover la inclusión social y comunitaria a través del deporte.	$6.000.000
Comité de Agua Potable Rural Charrúa	Concientizar el Uso Responsable del Agua	Fortalecer la conciencia comunitaria respecto al uso responsable del recurso hídrico.	$4.000.000
Cuarta Compañía de Bomberos Charrúa	Implementación y Capacitación en Emergencias Nocturnas	Fortalecer capacidades de respuesta ante emergencias mediante equipamiento e iluminación.	$2.500.000
Comité de Salud Posta Charrúa	Fortaleciendo la Salud Comunitaria	Proveer insumos básicos para mejorar la atención y calidad de vida de usuarios de la Posta Charrúa.	$4.000.000





Alianzas territoriales

Junto con los programas transversales, GM impulsó iniciativas específicas en cada territorio, diseñadas en función de sus prioridades locales y de los ejes de inversión social definidos por la compañía. Estas iniciativas permiten fortalecer su presencia territorial y reflejan la implementación práctica de su modelo de relacionamiento comunitario, basado en la confianza, la colaboración y la co-construcción con actores locales.

María Elena – CEME1

En la Región de Antofagasta, nuestra operación CEME1, ubicada en la histórica comuna de María Elena, despliega una estrategia de relacionamiento que responde a los desafíos y particularidades del entorno nortino. A través de un modelo de articulación público-privada y un diálogo constante con las autoridades y vecinos, impulsamos proyectos que fortalecen la resiliencia energética, la empleabilidad regional, la seguridad y el rescate de la identidad cultural local:

Cursos de capacitación OS-10

Programa ejecutado por segundo año consecutivo junto a la OMIL de María Elena y SENCE Antofagasta. Benefició a 20 vecinos entre noviembre y diciembre, entregándoles competencias técnicas y la certificación oficial necesaria para su inserción laboral en el área de seguridad.

ODS



Proyecto de apoyo a población electrodependiente

Alianza público-privada liderada por GM junto a Antucoya, Atlas Renewable Energy, el municipio y la sociedad civil. Aborda las interrupciones de suministro mediante la entrega de baterías de respaldo de 3.600 W para asegurar la continuidad de equipos vitales de pacientes críticos.

ODS



Talleres de microzonificación de riesgos y cursos CERT

Jornadas de formación ejecutadas en agosto junto a SENAPRED y la Municipalidad, con participación de Bomberos, Dirección de Seguridad y la comunidad. Fortaleció las capacidades locales en reducción de riesgos, primeros auxilios y respuesta comunitaria ante emergencias.

ODS



Proyecto de climatización Liceo TPCH-ME

Iniciativa de eficiencia energética y uso de energías limpias que contempló la instalación de sistemas de climatización alimentados por paneles solares en 10 aulas del establecimiento. El proyecto mejora el confort térmico de los alumnos ante las temperaturas extremas de la zona.

ODS



Espacio comunitario para danza, recreación y expresiones artísticas

Proyecto de infraestructura comunitaria que contempla la construcción de un espacio multipropósito de 240 m². Se dispondrá de forma gratuita para organizaciones sociales y colegios, ofreciendo una alternativa de calidad para agrupaciones culturales que no contaban con un lugar idóneo.

ODS





Puesta en Valor de la Identidad Pampina e Innovación Ambiental en María Elena

En abril de 2025, Generadora Metropolitana inauguró dos murales colaborativos en la comuna de María Elena, un proyecto de alto valor comunitario que involucró activamente a más de 75 personas. Las obras fueron desarrolladas mediante un proceso de codiseño liderado por el Colectivo Color Habitante junto a más de 60 vecinos, quienes a través de entrevistas, encuestas y jornadas de pintura colectiva plasmaron la historia y el futuro del territorio.

El diseño final recorre hitos clave de la zona, desde la época precolombina y el auge salitrero hasta personajes históricos como Elías Cappelens Smith y Mary Ellen Condon, pionera en relevar el rol social de la mujer en la oficina salitrera Coya Norte y quien inspiró el nombre de la comuna.

En línea con los compromisos ambientales de la compañía, esta obra integró el uso de Photio, un aditivo nanotecnológico que transforma la superficie pintada en un purificador activo de aire. Mediante esta innovación, el mural cumple una doble función: embellece y rescata la memoria urbana del espacio público y, al mismo tiempo, reduce de forma directa la contaminación ambiental, convirtiéndose en una solución sustentable de largo plazo.

La entrega de las obras se consolidó como un hito de celebración de la identidad local y el patrimonio de la zona. La actividad estuvo encabezada por el área de Comunidades de GM y contó con la participación de la alcaldesa Viviana Cuello, representantes del Concejo Municipal, líderes de organizaciones sociales y directivos de la Fundación de Cultura, Turismo y Deporte de la comuna. El espacio también sirvió de vitrina para las expresiones culturales de la zona, con presentaciones de la Agrupación Destellos y una muestra del Gremio de Artesanos de María Elena.

Llay-Llay – Central Los Vientos

En la Región de Valparaíso, nuestra Central Los Vientos, ubicada en la comuna de Llay Llay, mantiene un estrecho vínculo con el territorio, impulsando proyectos que responden directamente a sus desafíos socioambientales y fortalecen la educación pública local. En alianza con las comunidades educativas y centros de estudio, consolidamos iniciativas enfocadas en la sustentabilidad y el desarrollo de capacidades pedagógicas de largo plazo:

Programa de Reutilización de Aguas Grises

Iniciativa desarrollada junto a la Escuela Las Vegas y el Centro de Innovación UC. Tras una fase de co-diseño participativo mediante un bootcamp de creatividad, se implementó un sistema técnico para reutilizar el agua de los lavamanos en el riego del establecimiento, ayudando a mitigar la crisis hídrica local.

ODS

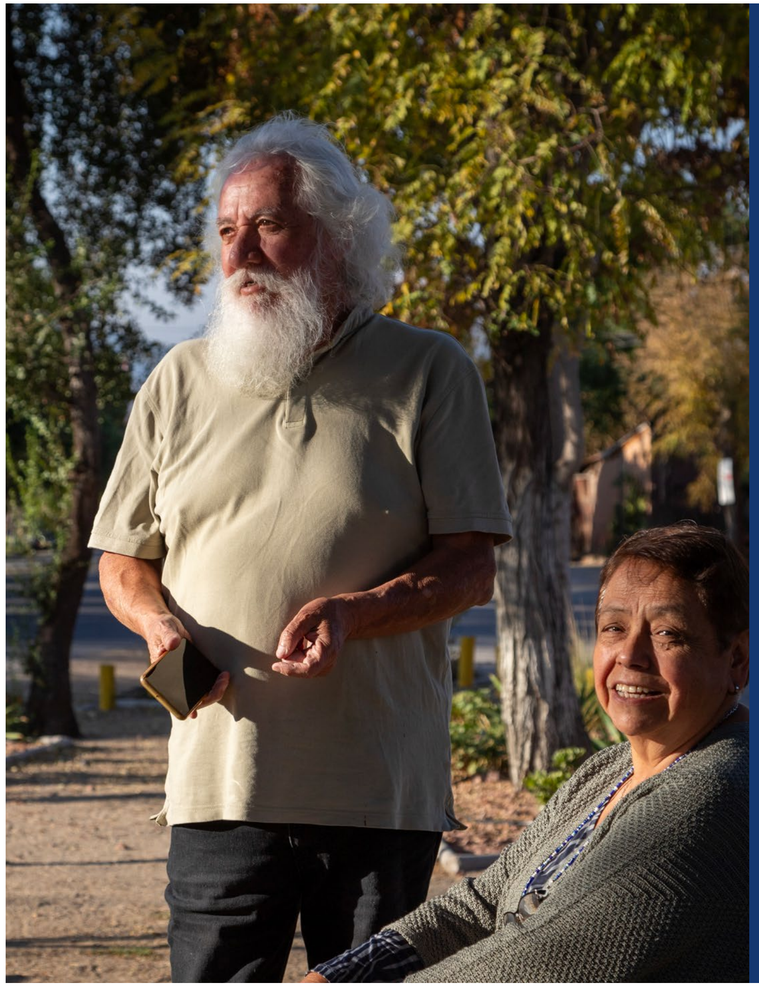


Alfadeca

Proyecto orientado a fortalecer la enseñanza de la lectoescritura en estudiantes de 1° y 2° básico de las escuelas Las Vegas y Herminia Ortega de Croxatto. Mediante un enfoque inclusivo y multisensorial, contempla recursos pedagógicos, mentorías y comunidades de aprendizaje para instalar capacidades sostenibles en los docentes.

ODS





Recuperación del Espacio Público e Identidad Local en Llay-Llay

Como parte de nuestro compromiso por fortalecer el sentido de pertenencia y recuperar los espacios comunitarios en las zonas cercanas a nuestras operaciones, en enero de 2025 inauguramos un mural colaborativo en la Plaza Sor Teresa de Las Vegas, en la comuna de Llay-Llay.

Esta obra artística fue el resultado de un codiseño con los propios vecinos del sector, quienes definieron los elementos más representativos de su historia e identidad local. Ejecutado por la artista de la zona, Pasca Paz, el mural plasma símbolos arraigados en la memoria del territorio, tales como las loicas, el característico viento de la comuna, las alcachofas, la infancia y el histórico grifo de agua que abasteció al sector durante años. De esta manera, el proyecto no solo embellece el entorno urbano, sino que se transforma en un testimonio visual de la historia compartida de la comunidad.

Renca – Central Nueva Renca

Durante 2025 impulsamos iniciativas que promueven el bienestar social, la seguridad, la recuperación del espacio público y la empleabilidad local. A través de alianzas estratégicas con el sector público, la academia y organizaciones de la sociedad civil, consolidamos los siguientes programas orientados a fortalecer el tejido social y mejorar la calidad de vida de nuestros vecinos:

Programa Pasos UANDES

Iniciativa orientada al desarrollo integral y socioemocional de niños, niñas y adolescentes mediante la formación del carácter. Implementada con éxito durante 2025 en la Escuela Manuel Bulnes y el Colegio Santa María de la Providencia, involucró de manera participativa a estudiantes, docentes y familias.

ODS



Instalación de cámaras de seguridad

Proyecto de seguridad comunitaria en la Macrozona 2 de Renca, desarrollado junto a juntas de vecinos y Fundación Huella Local. Tras una etapa inicial de alarmas en 2024, en 2025 se ejecutó la instalación de cámaras de seguridad utilizando proveedores locales (RoSeguridad), consolidando la estrategia a inicios de 2026.

ODS



Paseo Hirmas

Proyecto de mejoramiento del espacio público e infraestructura urbana frente a la Central Nueva Renca, enmarcado en un convenio trianual con la Municipalidad. Diseñado en 2024, en diciembre de 2025 se realizó el hito de inicio con la plantación del primer árbol, proyectando su ejecución para 2026.

ODS



Despensa Social

Programa de seguridad alimentaria dirigido a personas mayores en situación de vulnerabilidad, cofinanciado por Generadora Metropolitana y Vías Chile, y liderado por la Red de Alimentos. Durante 2025, permitió que 2.500 beneficiarios accedieran semanalmente a un promedio de 8 kilos de alimentos.

ODS



Energía de Mujer Emprendedora

Instancia de incubación y aceleración basada en innovación y sostenibilidad para negocios liderados por participantes de versiones anteriores del programa. Ejecutado por el Centro de Innovación UC con apoyo del municipio de Renca, culminó en diciembre de 2025 licenciando con éxito a 30 emprendedoras.

ODS



Curso de Manejo de Grúa Horquilla

Capacitación técnica y certificación dictada por Maxicap para 20 vecinos de Renca. El programa fortaleció competencias laborales clave en un rubro de alta demanda laboral, facilitando el acceso a empleos formales, mejor remunerados y promoviendo la autonomía económica.

ODS



Curso de Bodegaje y Logística

Programa dictado por segundo año consecutivo para 15 vecinos de Renca, enfocado en el desarrollo de habilidades operativas y logísticas. Ante un sector con alta demanda laboral, la iniciativa promueve una rápida inserción al mercado formal y aporta directamente al desarrollo productivo local.

ODS



Innovación Urbana y Co-responsabilidad: El Proyecto Paseo Jorge Hirmas en Renca

En diciembre de 2025, Generadora Metropolitana marcó un hito de gran relevancia en su estrategia de valor compartido e inversión social al presentar el proyecto Paseo Jorge Hirmas en la comuna de Renca. Esta iniciativa contempla la transformación integral de un tramo de 500 metros lineales correspondiente al frontis de las instalaciones de la compañía —desde el cruce peatonal existente hasta la línea del tren—, convirtiéndolo en un nuevo parque urbano destinado al encuentro, la recreación y la vida cotidiana de los vecinos.

El proyecto, que representa una inversión total de $640 millones, fue financiado íntegramente por la organización a través de la donación del diseño y la construcción completa de la obra, cuya ejecución comenzó en enero de 2026 a cargo de la empresa constructora Conavil.

Charrúa – Central Santa Lidia

En la Región del Biobío, nuestra Central Santa Lidia promueve el desarrollo integral de la localidad de Charrúa a través de una gestión comunitaria cercana y participativa. Durante 2025, impulsamos diversos programas orientados al fortalecimiento de la empleabilidad, la inclusión, la seguridad y el cuidado del medio ambiente. Mediante un trabajo articulado con el sector público, instituciones educativas y organizaciones sociales, consolidamos las siguientes iniciativas destinadas a generar valor compartido en el territorio:

Escuela de Verano

Talleres deportivos, recreativos y artísticos ejecutados durante enero y febrero de 2025 en el Estadio Unión Charrúa. Benefició a niños, niñas y adolescentes, promoviendo hábitos saludables y la vida activa en la comunidad.

ODS



Emprendimientos liderados por mujeres

Diagnóstico y levantamiento de información de 40 ideas de negocio locales, identificando una comunidad emprendedora con fuerte liderazgo femenino. Los resultados constituyen un insumo estratégico para futuras acciones formativas.

ODS



Curso de Electricidad Básica Domiciliaria

Capacitación teórica y práctica dictada en alianza con SENCE para 10 estudiantes locales. Entregó herramientas y conocimientos esenciales sobre el uso seguro y la mantención básica de instalaciones eléctricas en el hogar.

ODS



Curso de Conducir Clase B

Programa enfocado en potenciar la empleabilidad, movilidad y autonomía de los vecinos frente a las brechas de transporte público. Incluyó clases teóricas, prácticas y exámenes psicotécnicos, con alta valoración comunitaria.

ODS



Talleres Deportivos Escuela Hogar Charrúa

Espacios recreativos de básquetbol, patín carrera y danza orientados al desarrollo integral de niños. Fue ejecutado en colaboración con empresas y organizaciones sociales bajo un modelo de gestión inclusivo y sostenible.

ODS



Proyecto Fotovoltaico

Implementación de un sistema solar híbrido con almacenamiento (baterías de litio) en el Estadio Unión Charrúa. Cubre los consumos de riego, camarines y sede social, reduciendo costos operacionales e inyectando excedentes a la red.

ODS



Proyecto de Seguridad

Instalación de un sistema integral de vigilancia y prevención del delito en la Escuela Hogar Charrúa, incorporando cámaras, alarmas, sensores, luminarias y botón de pánico con monitoreo centralizado desde la dirección.

ODS



Programa Medioambiental “Pequeños Cambios, Gran Impacto”

Iniciativa de sensibilización y cuidado del entorno que incluyó limpieza de microbasurales, reciclaje de plástico y vidrio, habilitación de puntos limpios y una estrategia participativa para reportar puntos críticos de residuos.

ODS



Programa Oportunidad, Inclusión y Respeto (OIR)

Proyecto ejecutado en la Escuela Hogar Charrúa y el Jardín Infantil Nubeluz para fortalecer la convivencia escolar. Contempló jornadas familiares, capacitaciones certificadas para docentes y entrega de equipamiento de apoyo.

ODS



Mesa Asociativa Público-Privada Charrúa

Espacio de gobernanza y diálogo entre la comunidad, el municipio y las empresas locales. Durante 2025, priorizó la planificación para 2026, acordando el proyecto de cierre e iluminación del gimnasio de la escuela.

ODS





Alianza Público-Privada y Modernización Escolar: Proyecto de Normalización Eléctrica en Cabrero

En marzo de 2025, Generadora Metropolitana consolidó un avance clave en infraestructura comunitaria al concretar el proyecto de normalización eléctrica de la Escuela Hogar Charrúa, en la comuna de Cabrero, Región del Biobío. Esta iniciativa fue impulsada a través de la Mesa Asociativa Público-Privada (Mesa Charruana), un espacio de gobernanza territorial con cuatro años de trayectoria que articula esfuerzos entre la compañía, las empresas IPS, Colbún y Transelec, el municipio local y la junta de vecinos, con el propósito firme de mejorar las condiciones del entorno educativo del sector.

La renovación integral del sistema eléctrico se ejecutó bajo los más altos estándares y normativas de seguridad vigentes. Con estas mejoras, el establecimiento no solo optimizó su rendimiento energético, sino que garantizó condiciones óptimas de visibilidad, seguridad y confort térmico para las salas de clases. Durante la ceremonia inaugural, que contó con la presencia de autoridades municipales, directivas y vecinales, el gerente general de la organización, Diego Hollweck, destacó el valor de este modelo de colaboración de largo plazo, el cual permite transformar la escuela en un espacio más seguro, cálido y adecuado para el desarrollo integral y el aprendizaje de los niños y niñas del territorio.

8.3 Desempeño y gestión comunitaria

(GRI 413-1 | IP-11)

Durante 2025, GM invirtió USD $1.223.563 en iniciativas comunitarias, lo que representa un aumento de 31% respecto del año anterior.

Inversión social por unidad de territorio (US$)

Unidad de negocio	2024	2025
María Elena	$94.206	$153.000
Renca	$731.666	$882.292
Llay Llay	$34.429	$68.101
Cabrero	$69.700	$120.170
Total	$930.001	$1.223.563

Asimismo:

El 100% de los proyectos contó con medición de satisfacción e indicadores de impacto.

Se estableció como meta al 2027 contar con una estrategia integral de medición de impacto y vinculación para el 100% de sus proyectos de gestión comunitaria.

Se incorporó la perspectiva de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en la evaluación.

Se implementó el Procedimiento de Inversión Comunitaria, fortaleciendo la gobernanza de las iniciativas.

Actualización del Mecanismo de Consultas y Reclamos, asegurando transparencia, trazabilidad y respuesta oportuna, alineado con estándares internacionales como OCDE y Principios Rectores de Naciones Unidas.

8.4 Participación e impactos en comunidades

(GRI 413-2)

GM incorpora procesos de participación ciudadana en el marco del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA), asegurando el acceso a información y la participación de las comunidades en el desarrollo de proyectos.

Durante 2025 destacó el proceso de socialización del proyecto Dune Plus en María Elena, que incluyó más de 70 reuniones con autoridades, líderes de organizaciones sociales, proveedores locales e instituciones de la comunidad.

A través de sus procesos de evaluación ambiental, GM identifica y gestiona impactos potenciales asociados a sus operaciones y proyectos, principalmente en materias de calidad del aire, ruido, tránsito y seguridad vial, y paisaje. Estos impactos se presentan en distintas operaciones y proyectos, como Central Nueva Renca, Central Santa Lidia, Los Vientos, CEME1 y La Pampina, y son gestionados mediante medidas de control, seguimiento y monitoreo, sin que durante el período hayan sido calificados como significativos por la autoridad ambiental.



09

Información adicional

9.1 Materialidad

(GRI 3-1, 3-2, 3-3)

En el marco de la mejora permanente de nuestra gobernanza y estándares de transparencia, durante 2025 Generadora Metropolitana profundizó su proceso de análisis de materialidad, avanzando hacia un enfoque de doble materialidad con el objetivo de fortalecer la integración de la sostenibilidad en la estrategia, la gestión de riesgos y la toma de decisiones de la compañía. Este paso adelante en la estrategia escalonada de fortalecimiento de nuestros instrumentos de reportabilidad, es un avance significativo al permitirnos incorporar, tanto los efectos que GM produce sobre las personas, el medioambiente y la economía, como aquellos factores externos que pueden afectar su desempeño financiero, continuidad operacional y capacidad de creación de valor en el largo plazo.

El análisis permitió identificar y priorizar los principales impactos, riesgos y oportunidades (IROs) asociados a las operaciones, proyectos y entorno de Generadora Metropolitana, considerando el contexto actual de transformación del sistema energético chileno, las crecientes exigencias regulatorias y climáticas, y las expectativas de los distintos grupos de interés.

La metodología utilizada combinó herramientas de análisis estratégico, evaluación técnica y participación de actores internos y externos. Entre sus principales etapas se consideraron:

- Revisión de tendencias globales y sectoriales vinculadas a sostenibilidad, transición energética, almacenamiento, digitalización y resiliencia del sistema eléctrico.
- Análisis PESTEL del entorno político, económico, social, tecnológico, ambiental y regulatorio.
- Benchmark de memorias integradas y reportes de sostenibilidad de empresas nacionales e internacionales del sector energético.
- Revisión de prensa, comunicaciones corporativas y redes sociales.
- Taller de identificación y evaluación de impactos, riesgos y oportunidades con ejecutivos de distintas áreas de la compañía.
- Consulta a grupos de interés internos y externos, incluyendo trabajadores, proveedores, directores, accionistas y representantes de comunidades vinculadas a las operaciones y proyectos de GM.

El proceso incorporó criterios diferenciados de evaluación para impactos y para riesgos y oportunidades. En el caso de los impactos, se analizaron variables como severidad, alcance y probabilidad de ocurrencia, considerando especialmente las percepciones y expectativas levantadas con grupos de interés, incluyendo accionistas, directores, trabajadores, proveedores y representantes de la comunidad, quienes participaron a través de una encusta online. Para los riesgos y oportunidades, la evaluación consideró variables de magnitud financiera, probabilidad, relevancia estratégica y potencial efecto sobre el crecimiento y sostenibilidad del negocio.

Los resultados de este proceso constituyen un insumo estratégico para la definición de prioridades de gestión, fortaleciendo la capacidad de Generadora Metropolitana para integrar la sostenibilidad en la toma de decisiones y avanzar hacia un modelo de crecimiento resiliente, competitivo y alineado con los desafíos de la transición energética.

Tema material	Descripción y contexto del tema material	Principales impactos identificados	Riesgos y oportunidades asociados	Cómo lo gestiona GM
Transición energética, crecimiento y diversificación	La transición energética representa uno de los principales ejes estratégicos de Generadora Metropolitana, impulsando el desarrollo de energías renovables, almacenamiento y soluciones energéticas flexibles que permitan responder a las necesidades del sistema eléctrico chileno.	Contribución a la transición energética; optimización de costos y beneficios energéticos; estabilidad del flujo de caja; crecimiento renovable y almacenamiento; percepción positiva sobre energías limpias.	Cambios regulatorios de mercado; posicionamiento estratégico; acceso a capital sostenible; estabilidad de ingresos y retornos; pérdida de competitividad.	GM impulsa proyectos renovables y sistemas BESS, contratos PPA de largo plazo, acceso a financiamiento sostenible y fortalecimiento de indicadores ESG para apoyar su crecimiento de largo plazo.
Continuidad operacional y resiliencia del sistema eléctrico	La compañía cumple un rol relevante en la seguridad y estabilidad del Sistema Eléctrico Nacional, por lo que la continuidad operacional y la resiliencia de sus activos son fundamentales para la creación de valor.	Continuidad y seguridad del SEN; confiabilidad operacional; estabilidad energética; percepción comunitaria sobre seguridad operacional.	Interrupción operacional; resiliencia climática; excelencia en estándares de construcción; gestión eficiente de CAPEX y costos.	La gestión considera monitoreo permanente de activos críticos, planes de continuidad operacional, gestión corporativa de riesgos, protocolos de crisis y fortalecimiento de resiliencia operacional.
Innovación, digitalización y ciberseguridad	La transformación tecnológica y digital constituye un habilitador clave para aumentar la eficiencia, fortalecer la competitividad y enfrentar los desafíos futuros de la industria energética.	Modernización operacional; eficiencia; optimización de procesos; automatización; fortalecimiento de capacidades digitales.	Ciberseguridad; implementación de IA e innovación; adaptación tecnológica; protección de sistemas críticos.	GM desarrolla proyectos de transformación digital, fortalecimiento de ciberseguridad, automatización y uso de herramientas tecnológicas y analítica de datos.
Relacionamiento territorial y licencia social	La compañía reconoce que el desarrollo y continuidad de sus proyectos dependen de mantener relaciones de confianza y colaboración con las comunidades y actores del entorno.	Generación de expectativas en etapas tempranas; percepción de riesgos y seguridad; dinámica de relaciones entre vecinos; necesidad de mayor difusión ambiental; confianza comunitaria.	Falta de gestión comunicacional externa; conflictos territoriales; permisos críticos; reputación y legitimidad social.	GM desarrolla procesos de diálogo territorial, programas comunitarios, relacionamiento permanente y mecanismos de comunicación y participación comunitaria.
Desarrollo territorial y creación de valor compartido	La presencia territorial de la compañía genera impactos económicos y sociales relevantes en las comunidades donde opera, contribuyendo al desarrollo local y fortalecimiento del entorno.	Dinamización económica territorial; creación de empleo local; fortalecimiento de proveedores locales; apoyo a salud, educación e infraestructura comunitaria.	Expansión organizacional; fortalecimiento reputacional; oportunidades de desarrollo local y empleabilidad.	GM impulsa empleo y compras locales, inversión social, fondos concursables y programas de apoyo comunitario orientados a salud, educación y fortalecimiento territorial.

Tema material	Descripción y contexto del tema material	Principales impactos identificados	Riesgos y oportunidades asociados	Cómo lo gestiona GM
Gestión ambiental y adaptación climática	La gestión ambiental y climática es un elemento transversal para la sostenibilidad del negocio, considerando tanto los impactos de la operación como los desafíos asociados al cambio climático.	Emisiones atmosféricas; residuos; impactos ambientales; preocupación comunitaria por contaminación y salud; adaptación climática.	Adaptación al cambio climático; presión regulatoria; greenwashing; exigencias ambientales crecientes.	La compañía implementa monitoreo ambiental, gestión de residuos, eficiencia energética, estrategias de reducción de emisiones y evaluación de riesgos climáticos.
Talento, seguridad y cultura organizacional	El desarrollo de capacidades técnicas, la seguridad y el bienestar de las personas son fundamentales para sostener el crecimiento y excelencia operacional de la compañía.	Bienestar laboral; formación; seguridad de trabajadores; empleo operativo especializado; cultura organizacional positiva.	Atracción y retención de capital humano; especialización técnica; expansión y madurez organizacional.	GM promueve formación continua, seguridad y salud ocupacional, liderazgo, diversidad e inclusión y fortalecimiento de la cultura organizacional.
Cadena de suministro y gestión de proveedores	La sostenibilidad y continuidad operacional de la compañía dependen también de una cadena de suministro resiliente, eficiente y alineada con estándares corporativos.	Sostenibilidad de la cadena de suministro; gestión de flujos de suministro; dependencia de proveedores críticos.	Gestión de dependencia de proveedores; continuidad logística; mejora de condiciones contractuales.	GM implementa procesos de evaluación ESG de proveedores, seguimiento de contratistas críticos y planificación de abastecimiento.
Ética, cumplimiento y gobernanza	La integridad, transparencia y cumplimiento normativo constituyen pilares fundamentales para la sostenibilidad y legitimidad de la compañía.	Transparencia; integridad; cumplimiento normativo; fortalecimiento institucional.	Cambios regulatorios; riesgos reputacionales; cumplimiento y acceso a financiamiento.	GM cuenta con un modelo de gobernanza, código de ética, modelo de prevención de delitos, canal de denuncias y mecanismos de gestión de riesgos y cumplimiento.

9.2 Principales sociedades de Generadora Metropolitana

(NCG 461 6.5.1.i, 6.5.1.ii, 6.5.1.iii, 6.5.1.iv, 6.5.1.v, 6.5.1.vii, 6.5.1.viii, 6.5.1.ix, 6.5.1 x)

Al 31 de diciembre de 2025, Generadora Metropolitana comprende un conjunto de sociedades dedicadas al desarrollo, generación, almacenamiento y comercialización de energía, así como a la prestación de servicios especializados para la industria energética.

Estas empresas desarrollan actividades complementarias a lo largo de la cadena de valor del negocio energético, incluyendo generación térmica y renovable, almacenamiento, desarrollo y financiamiento de proyectos, comercialización de energía y servicios de operación y mantenimiento. Sus operaciones se desarrollan principalmente en Chile y contribuyen de manera coordinada al cumplimiento de los objetivos estratégicos de Generadora Metropolitana.

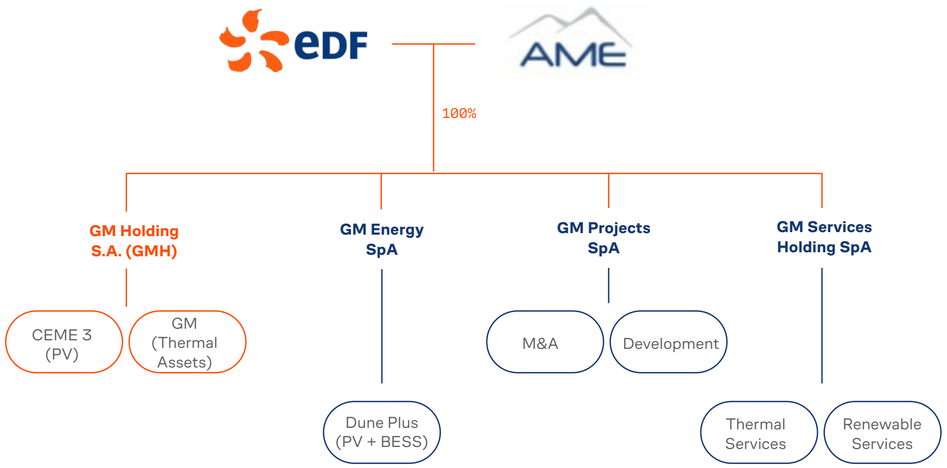
Las sociedades mantienen relaciones comerciales y operacionales mediante contratos y acuerdos asociados a servicios operacionales, financiamiento, mantenimiento, administración y suministro energético. Asimismo, su administración se ejerce de manera coordinada a través de GM Holdings S.A. y GM Renewables Holdings SpA, según corresponda, compartiendo ejecutivos y funciones de gestión en distintas sociedades.

Durante el ejercicio, las sociedades del grupo mantuvieron relaciones comerciales y operacionales vinculadas principalmente a:

- **Contratos intercompañía de operación y mantenimiento (O&M).**
- **Acuerdos de servicios corporativos y administrativos (Service Agreements).**
- **Contratos de suministro de energía.**
- **Préstamos intercompañía asociados al financiamiento y desarrollo de proyectos.**
- **Servicios de centro de despacho y soporte técnico-operacional.**

Estas relaciones permiten generar eficiencias operativas, asegurar la continuidad de las operaciones y fortalecer el desarrollo coordinado de los distintos proyectos y activos del grupo.

GM Group Structure



Sociedad	Naturaleza jurídica	Objeto principal	Capital suscrito y pagado (US$MM)	Participación directa e indirecta
GM Energy SpA	Sociedad por acciones	Generación y almacenamiento de energía, desarrollo y financiamiento de centrales y proyectos energéticos.	· $50,713 suscrito · $10,713 pagado	100%
GM Projects SpA	Sociedad por acciones	Generación eléctrica, construcción y desarrollo de proyectos energéticos y comercialización de energía.	· 1,268 suscrito y pagado	100%
GM Services Holdings SpA	Sociedad por acciones	Prestación de servicios de operación y mantenimiento y servicios de centro de despacho.	· $0,008 suscrito y pagado	100%
Generadora Metropolitana SpA	Sociedad por acciones	Desarrollo de inversiones y actividades vinculadas al negocio eléctrico, gas y otros combustibles.	· $415,305 suscrito y pagado	100%
CEME1 SpA	Sociedad por acciones	Desarrollo, construcción, operación y mantenimiento de planta fotovoltaica y comercialización de energía.	· $332,729 suscrito y pagado	100%
GM Renewables	Sociedad por acciones	Desarrollo, financiamiento, ingeniería, construcción, operación y mantenimiento de centrales renovables.	· $340,340 suscrito y pagado	100%
El Campesino SpA	Sociedad por acciones	Generación eléctrica, desarrollo y financiamiento de proyectos y comercialización de energía.	· $32,776 suscrito y pagado	100%
Sol del Loa SpA	Sociedad por acciones	Desarrollo, construcción y explotación de proyecto solar fotovoltaico en Quillagua.	· $1,89 suscrito y pagado	100%
GMP LG Holdco SpA	Sociedad por acciones	Desarrollo de inversiones y actividades en el negocio eléctrico y energético.	· $0,001 suscrito y pagado	100%
GM Solutions SpA	Sociedad por acciones	Comercialización de energía.	· $0,001 suscrito y pagado	100%
GM Thermal Services SpA	Sociedad por acciones	Prestación de servicios de operación y mantenimiento de centrales térmicas.	· $0,004 suscrito y pagado	100%
GM Renewable Services SpA	Sociedad por acciones	Prestación de servicios de operación y mantenimiento de centrales renovables.	· $0,004 suscrito y pagado	100%

9.3 Propiedades

(NCG 461 6.4.i, 6.4.iii | IP-01, IP-06)

Instalaciones	Descripción	Ubicación	Régimen de Tenencia	Superficie (ha)	Capacidad Instalada
Central Nueva Renca	Central de ciclo combinado (gas natural o diésel). Posee dos unidades: una turbina a gas y una a vapor.	Renca, Región Metropolitana	Propietaria	12	379 MW
Central Los Vientos	Central de turbina a ciclo abierto. En 2023 se convirtió a gas natural, siendo pionera en Chile en este proceso. Operada remotamente desde Nueva Renca.	Llay Llay, Región de Valparaíso	Arrendataria	1,61	135 MW
Central Santa Lidia	Central de turbina a diésel operada desde 2009. Su control se realiza de forma remota desde Central Nueva Renca.	Cabrero, Región del Biobío	Propietaria	15,5	142 MW
CEME 1	Planta fotovoltaica más grande de Chile. Cuenta con 882.720 paneles y limpieza robotizada (ahorro del 90% de agua). Conectada a la subestación Miraje.	María Elena, Región de Antofagasta	Titular de Concesión de Uso Oneroso	614,2	411 MWAC

9.4 Índices

NCG 461 – Comisión para el Mercado Financiero

Código general	Tema	Código Específico	Páginas	Comentarios
1	Índice	1	126	
2	Perfil de la entidad			
2.1	Misión, visión y valores	2.1	13-53	
2.2	Información histórica	2.2	14	
2.3	Propiedad	2.3	17	
2.3.1	Situación de control	2.3.1	17	
2.3.2	Cambios importantes en la propiedad o control	2.3.2	17	
2.3.3	Identificación de socios o accionistas mayoritarios	2.3.3	17	
2.3.4	Acciones, sus características y derechos	2.3.4	17	
2.3.5	Otros Valores	2.3.5	17	
3	Gobierno Corporativo	3	43	
3.1	Marco de gobernanza	3.1	43	
		3.1 i	43	
		3.1 ii	34	
		3.1 iii	51	
		3.1 iv	37	
		3.1 v	32	
		3.1 vi	71-78	
		3.1 vii	71	
3.2	Directorio	3.2		
		3.2 i	45	
		3.2 iii	45	
		3.2 vii	45	
		3.2 viii	45	
		3.2 x	45	
		3.2 xi	45	
		3.2 xii	45-51	
3.3	Comités del Directorio	3.3	46	
		3.3 i	46	
		3.3 ii	46	
		3.3 v	45	
3.4	Ejecutivos principales	3.4	46	
		3.4 i	46	
3.5	Adherencia a códigos nacionales o internacionales	3.5	74	
3.6	Gestión de riesgos	3.6	55	
		3.6 i	56	
		3.6 ii	57-58	
		3.6 iii	56	
		3.6 iv	55	
		3.6 v	55	
		3.6 vi	55	
		3.6 vii	49-58	
		3.6 viii	50	
		3.6 ix	51	
		3.6 x	77	
		3.6 xiii	50	
3.7	Relación con los grupos de interés y el público en general	3.7	37	
		3.7 i	38	
		3.7 ii	38	
		3.7 iv	39	
4	Estrategia: objetivos estratégicos y planes de inversión	4	27	
4.1	Horizontes de tiempo	4.1	27	
4.2	Objetivos estratégicos	4.2	34 - 36	
4.3	Planes de inversión	4.3	27-29	
5	Personas	5.0	68	
5.1	Dotación de personal	5.1	68	
5.1.1	Número de personas por sexo	5.1.1	68	
5.1.2	Número de personas por nacionalidad	5.1.2	69	
5.1.3	Número de personas por rango de edad	5.1.3	68-69	
5.1.4	Antigüedad laboral	5.1.4	69	

Código general	Tema	Código Específico	Páginas	Comentarios
5.1.5	Número de personas con discapacidad	5.1.5	70	
5.2	Formalidad laboral	5.2	70	
5.3	Adaptabilidad laboral	5.3	70	
5.4.1	Política de equidad	5.4.1	79	
5.5	Acoso laboral y sexual	5.5	53	
5.6	Seguridad laboral	5.6	61	
5.7	Permiso postnatal	5.7	81-82	
5.8	Capacitación y beneficios	5.8	80	
		5.8 i	74	
		5.8 ii	76	
		5.8 iii	76	
		5.8 iv	76	
		5.8.v	80	
5.9	Política de subcontratación	5.9	89	
6	Modelo de negocios	6	17	
6.1	Sector industrial	6.1	17	
		6.1 i	17	
		6.1 ii	22	
		6.1 iii	24	
		6.1 iv	23	
		6.1 v	37	
		6.1 vi	39	
6.2	Negocios	6.2	21	
		6.2 i	21	
		6.2 ii	17-22	
		6.2 iii	85	
		6.2 viii	25-27	
6.3	Grupos de interés	6.3	37	
6.4	Propiedades e instalaciones	6.4	125	
		6.4 i	125	
		6.4 ii	125	
		6.4 iii	125	
6.5	Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	6.5	123	

Código general	Tema	Código Específico	Páginas	Comentarios
6.5.1	Subsidiarias y asociadas	6.5.1	123	
		6.5.1 i	123	
		6.5.1 ii	123	
		6.5.1 iii	123	
		6.5.1 iv	123	
		6.5.1 v	123	
		6.5.1 vii	123	
		6.5.1 viii	123	
		6.5.1 ix	123	
		6.5.1 x	123	
6.5.2	Inversiones en otras sociedades	6.5.2		Generadora Metropolitana no posee inversiones en otras sociedades.
7.1	Pago a proveedores	7.1	85	
7.2	Evaluación de proveedores	7.2	86	
8.1.1	Cumplimiento normativo en relación con clientes	8.1	52	
8.1.2	Cumplimiento normativo enrelación con sus trabajadores	8.2	52	
8.1.3	Cumplimiento normativo medioambiental	8.3	52	
8.1.4	Cumplimiento normativo en libre competencia	8.4	51	
8.1.5	Cumplimiento normativo otros	8.5	50	
9	Métricas SASB	9.1	129	
	Verificación independiente	9.2	7	

Índice GRI – Global Reporting Initiative

Tema	Subcategoría GRI	Código específico	Páginas
GRI 2: Contenidos Generales 2021	La organización y sus prácticas de presentación de informes	2-1	131
GRI 2: Contenidos Generales 2016		2-2	7
GRI 2: Contenidos Generales 2021	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	2-3	7
GRI 2: Contenidos Generales 2021	Verificación externa	2-5	7
GRI 2: Contenidos Generales 2021	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	2-6	17-21-85
	Empleados	2-7	70
	Estructura de gobernanza y composición	2-9	43
	Gobernanza	2-10	45
		2-12	34-45
		2-13	34-45
		2-15	51
		2-17	45
GRI 2: Contenidos Generales 2016	4. Estrategia, políticas y prácticas	2-22	5
		2-23	53
GRI 2: Contenidos Generales 2021	Incorporación de los compromisos y políticas	2-24	34
	Procesos para remediar los impactos negativos	2-25	53
	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	2-26	51
	Cumplimiento de la legislación y las normativas	2-27	50
	Afiliación a asociaciones	2-28	39
	Enfoque para la participación de los	2-29	38
	Convenios de negociación colectiva	2-30	83
GRI 201: Desempeño Económico 2016	Valor económico directo generado y distribuido	201-1	41
	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	201-3	80
	Asistencia financiera recibida del gobierno	201-4	41
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	Proporción de gasto en proveedores locales	204-1	88
GRI 205: Anticorrupción 2016	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	205-1	50
	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	205-2	50
	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	205-3	50

Tema	Subcategoría GRI	Código específico	Páginas
GRI 206: Competencia desleal 2016	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	206-1	51
GRI 301: Materiales 2016	Materiales utilizados por peso o volumen	301-1	101
GRI 302: Energía 2016	Consumo de energía dentro de la organización	302-1	92-93
GRI 303: Agua y efluentes 2018	Interacción con el agua como recurso compartido	303-1	94
	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	303-2	94
	Extracción de agua	303-3	95
	Vertido de agua	303-4	96
	Consumo de agua	303-5	95-96
GRI 305: Emisiones 2016	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	305-1	97
	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	305-2	97
	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	305-3	97
	Intensidad de las emisiones de GEI	305-4	97-97
	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	305-7	97-97-98
GRI 306: Residuos 2020	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	306-1	100
	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	306-2	100
	Residuos generados	306-3 a	100
	Residuos desviados de la disposición	306-4	100
	Residuos destinados a eliminación	306-5	100
GRI 401: Empleo 2016	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	401-1	73
	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	401-2	80
	Permiso parental	401-3	82
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	402-1	83

Tema	Subcategoría GRI	Código específico	Páginas
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	403-1	61
	Las dolencias y enfermedades laborales	403-10	67
	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	403-2	62
	Servicios de salud en el trabajo	403-3	62
	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	403-4	63-64
	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	403-5	63
	Promoción de la salud de los trabajadores	403-6	65
	Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	403-7	61
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	403-8	61-62
	Lesiones por accidente laboral	403-9	67
GRI 404: Formación y educación 2016	Promedio de horas de formación al año por empleado	404-1	76
	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	404-2	74
	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	404-3	77
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	Diversidad de órganos de gobierno y empleado	405-1	68-69-70
GRI 406: No discriminación 2016	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	406-1	53
GRI 408: Trabajo infantil 2016	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	408-1	54
GRI 409: Trabajo forzoso 2016	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	409-1	54
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2016	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	411-1	54
GRI 413: Comunidades locales 2016	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	413-1	105-118-120
	Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	413-2	118

Índice SASB– Electric Utilities & Power Generators

Tema	Código específico	Páginas	Comentarios
Parámetros de actividades	IF-EU-000.A		No aplica
	IF-EU-000.B	20	
	IF-EU-000.C		No aplica
	IF-EU-000.D	10 -11-18	
	IF-EU-000.E	20	
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero y planificación del recurso energía	IF-EU-110a.1	97-99	
	IF-EU-110a.2	97	
	IF-EU-110a.3	97	
Calidad del aire	IF-EU-120a.1	97-98	
Gestión del agua	IF-EU-140a.1	95-96	
	IF-EU-140a.2	94	
	IF-EU-140a.3	94	
Gestión de cenizas de carbón	IF-EU-150a.1		No aplica
	IF-EU-150a.3		No aplica
Asequibilidad energética	IF-EU-240a.1		No aplica
	IF-EU-240a.3		No aplica
	IF-EU-240a.4		No aplica
Salud y seguridad en el trabajo	IF-EU-320a.1	67	
Eficiencia y demanda del uso final	IF-EU-420a.2		No aplica
	IF-EU-420a.3		No aplica
Seguridad nuclear y gestión de emergencias	IF-EU-540a.1		No aplica
	IF-EU-540a.2		No aplica
Resiliencia de la red	IF-EU-550a.1	61	
	IF-EU-550a.2		No aplica
	IF-EU-550a.2 (2)		No aplica
	IF-EU-550a.2 (3)		No aplica

Índice Indicadores Propios

Código específico	Tema	Páginas
IP-01	Capacidad instalada	10 -11-125
IP-02	Empresas proveedores	85
IP-03	Porcentaje de participación de mercado en el SEN en energía producida	20
IP-04	Porcentaje de energía no renovable	18
IP-05	Aumento de generación de energía (respecto al año anterior)	18
IP-06	Capacidad instalada por tipo de tecnología	10 -11-125
IP-07	GWh vendidos	18
IP-08	Consumo total de combustible	92
IP-09	Proyección de capacidad instalada	10 -11
IP-10	Total de inversión anual en activos fijos (USD)	29
IP-11	Inversión en comunidades	118
IP-12	GWh de consumo total de energía dentro de la organización	93
IP-13	Potencia vendida	20
IP-15	Energía vendida	20
IP-16	Ventas por contratos de suministro de energía	20
IP-17	Materiales utilizados en la producción de las centrales	101
IP-18	Ventas de potencia por tipo de cliente	20
IP-19	Monto pagado de impuesto verde	99
IP-22	Innovación y transformación digital	32

El Reporte Integrado 2025 marca un punto de inflexión en la evolución de la reportabilidad de Generadora Metropolitana, al consolidar el tránsito desde un enfoque de sostenibilidad hacia una visión integrada de creación de valor. La incorporación de lineamientos CMF y métricas SASB permite articular el desempeño financiero y no financiero en una misma narrativa, fortaleciendo la transparencia, consistencia y utilidad de la información para inversionistas y grupos de interés.

Durante el período, la compañía evidenció una mayor madurez estratégica, sustentada en un modelo que integra excelencia operacional, adaptación al entorno energético, desarrollo de activos térmicos, renovables y de almacenamiento, y acceso a financiamiento como habilitadores del crecimiento. En este marco, la sostenibilidad se consolida como una condición clave para la competitividad, la resiliencia y la creación de valor de largo plazo.

Asimismo, Generadora Metropolitana fortaleció su relacionamiento con partes interesadas externas, especialmente en la gestión territorial y el desarrollo de proyectos, avanzando en la construcción de relaciones de confianza. Junto con la incorporación de nuevas tecnologías y capacidades organizacionales, la compañía continúa proyectando una evolución estratégica basada en crecimiento, resiliencia e innovación para enfrentar los desafíos de la transición energética.

Información corporativa

(GRI 2-1)

- **Nombre legal de la organización:** Generadora Metropolitana SpA.
- **Tipo de sociedad:** Sociedad por Acciones (SpA).
- **Dirección principal:** Av. Apoquindo 3472, oficina 1301, Las Condes, Santiago, Región Metropolitana, Chile.
- **Soporte estratégico, metodología, contenidos y traducción:** GS - Consulting
- **Diseño:** Estudio Postal
- **Fotografía:** Marcos Mendizabal y archivo interno

GENERADORA METROPOLITANA
Una empresa AME y EDF