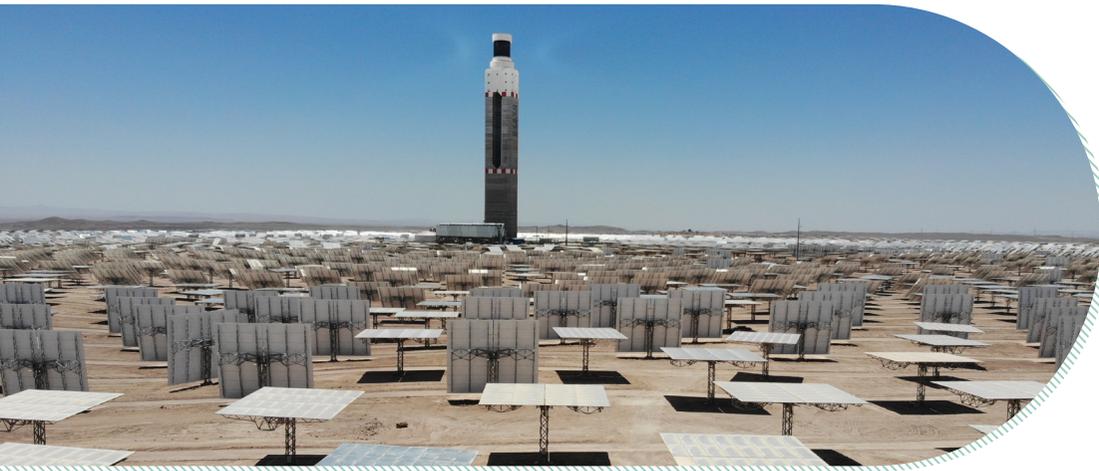




CERRO  
DOMINADOR  
CONCENTRATED SOLAR POWER



Reporte de  
**Sostenibilidad**  
**2024**



# Índice

<b>01</b>	<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>04</b>
	1.1 Criterios ASG	05
	1.2 Carta de Nuestro CEO	06
	1.3 Acerca de este Reporte	08

<b>02</b>	<b>EL SELLO CERRO DOMINADOR</b>	<b>09</b>
	2.1 Nuestro Sello	10
	2.2 Desde la Primera Piedra hasta el día de Hoy	13
	2.3 Nuestro Gobierno Corporativo	15
	2.4 Nuestros Accionistas	16
	2.5 Estructura de Gobierno Corporativo	17
	2.6 Gobernanza y Sostenibilidad	18
	2.7 Modelo de Prev. del Delito, Canal de Denuncias	19
	2.8 Ejecutivos Principales	21
	2.9 Gestión de Riesgos	22
	2.10 Metodología TCFD	23
	2.11 Seguridad de la Información y Ciberseguridad	25
	2.12 Estrategia del Negocio	28

<b>03</b>	<b>NUESTRO COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD</b>	<b>33</b>
	3.1 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	34
	3.2 Análisis Temas Relevantes SASB	36
	3.3 Análisis Materialidad	37
	3.4 Relación y Gestión de Stakeholders	48
	3.5 Nuestros Estándares ASG	51

<b>04</b>	<b>DESEMPEÑO AMBIENTAL</b>	<b>52</b>
	4.1 Desempeño Ambiental	53
	4.2 Energía	54
	4.3 Aguas y Efluentes	55
	4.4 Biodiversidad	57
	4.5 Emisiones	57
	4.6 Residuos	61



# Índice

---

<b>05</b>	<b>SOMOS CERRO</b>	<b>62</b>
5.1	Personas	63
5.2	Diversidad e Inclusión	66
5.3	Derechos Humanos	72
5.4	Seguridad y Salud Laboral	76
5.5	Comunidades	88
5.6	Proveedores	90

---

<b>06</b>	<b>HECHOS RELEVANTES O ESCENCIALES</b>	<b>94</b>
6.1	Paralización Planta Cerro Dominador	95

---

<b>07</b>	<b>INDICADORES CLAVE DE DESEMPEÑO</b>	<b>97</b>
7.1	Desempeño Económico	98
7.2	Cumplimiento Legal y Normativo	100
7.3	Indicadores Norma NCG 461	102
7.4	Indicadores SASB	109
7.5	Indicadores GRI	114

---

<b>08</b>	<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b>	<b>127</b>
8.1	Indicadores GRI	128
8.2	Indicadores SASB	136
8.3	NCG 461	138

# 01

## PRESENTACIÓN



## 1.1

## CRITERIOS ASG



En Cerro Dominador tenemos la convicción de que son esenciales tanto para el buen funcionamiento del negocio como para la identificación de nuevas oportunidades estratégicas. Además, entendemos que si no se gestionan cuidadosamente pueden dar pie a riesgos operativos, reputacionales y regulatorios para nuestras inversiones.

Estos criterios se utilizan para evaluar la sostenibilidad y responsabilidad que tiene una empresa frente a su impacto ambiental, social y de gobernanza, ayudando a grandes inversores a tomar decisiones informadas y éticas para elegir dónde invertir su capital.



Asimismo, estamos conscientes de que hoy, a nivel mundial, estos criterios han cambiado los paradigmas de inversión tradicionales y se han transformado en una herramienta fundamental para el nuevo modelo financiero y de inversiones en las grandes empresas.

Adicionalmente, nuestros accionistas también dan énfasis a estos criterios. EIG y Brookfield han adoptado estrictos lineamientos para el cumplimiento de los criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG) en las sociedades que forman parte de sus portafolios.



De acuerdo con la Encuesta Mundial sobre la Inversión Responsable en Capital de Riesgos 2023, elaborada por PwC (Global Private Equity Investor Survey 2023), donde participaron 166 fondos de capital privado, se demostró que los encuestados están convencidos de que la gestión de los criterios ASG puede contribuir a crear valor. De hecho, la mayoría de ellos aseguran que no existe ningún conflicto entre sostenibilidad y rentabilidad, y cerca del 70% sitúa la creación de valor entre uno de los tres principales factores que determinan sus iniciativas en sostenibilidad. Asimismo, consideran, de forma habitual, los criterios ASG a la hora de buscar oportunidades de inversión, llevar a cabo procesos de due diligence, diseñar planes posteriores a una adquisición y determinar las condiciones de cierre de una operación.

## 1.2 CARTA DE NUESTRO CEO

Me complace presentar nuestro nuevo Reporte de Sostenibilidad 2024. A través de este documento, damos cuenta de los avances, logros y desafíos que hemos tenido en Cerro Dominador en lo relativo a nuestros compromisos en materia ASG, junto con los resultados de nuestro desempeño económico-financiero.

Pero antes de entrar en materia, quiero aprovechar esta oportunidad para conmemorar un hito significativo en nuestra trayectoria: diez años de compromiso con la energía renovable y la sostenibilidad. Este aniversario es especial, porque no solo marca una década de logros, sino que también porque nos invita a reflexionar sobre las oportunidades y desafíos que los cambios traen consigo, especialmente en un contexto donde hemos enfrentado adversidades en los últimos meses.

Como nuevo CEO de esta empresa, me siento honrado de liderar un equipo que ha demostrado una resiliencia admirable. Cada uno de nuestros colaboradores ha contribuido a construir una base sólida, y es precisamente esa dedicación la que nos permitirá avanzar hacia un futuro más brillante. En este camino, es fundamental reconocer que los cambios, aunque a menudo desafiantes, son también catalizadores de innovación, excelencia y crecimiento.

La transición hacia un modelo de energía más sostenible no es solo una oportunidad si o una responsabilidad. En un mundo que clama por soluciones efectivas ante el cambio climático, nuestra misión desde el día 1, ha sido ser pioneros en Concentración Solar de Potencia (CSP) en Latinoamérica y este es el momento de reafirmar nuestro compromiso y de posicionarnos como líderes en el

sector, no solo por nuestra tecnología, sino por el impacto positivo que podemos generar en nuestras comunidades y en el medio ambiente.

Sin embargo, para alcanzar esta visión, debemos enfrentar los desafíos con valentía y determinación. La incertidumbre del mercado, la competencia creciente y las expectativas cambiantes de nuestros clientes son realidades que debemos abordar con una estrategia clara y un enfoque colaborativo. Estoy convencido de que, podemos transformar estos desafíos en oportunidades que nos fortalezcan y nos permitan sobresalir.

Sabemos que 2024 fue un año muy desafiante para nuestro sector, especialmente para las empresas que operan plantas renovables solares ubicadas en el norte del país. Si bien a nivel país hemos visto señales positivas, como por ejemplo en lo relativo al desarrollo de la industria del hidrógeno verde y a la salida del mercado de centrales a carbón, hoy se genera más energía que la que puede ser transportada a los centros de consumo, lo que se ha traducido en una sobreoferta en determinados nodos y sectores. A esto hay que sumarle la situación geopolítica a nivel mundial, que ha significado un severo aumento de los precios de los combustibles.

También tuvimos que enfrentar una situación desafiante en el proyecto Cerro Dominador, que se vio

afectado por la avería de sus tanques de sales calientes, lo que provocó que nuestra planta termosolar dejara de funcionar. Nos estamos tomando el tiempo necesario para implementar el plan de reparación y reconstrucción con el objetivo de que vuelva a operar con normalidad. Esto explica la disminución de un 100% de la generación neta en comparación con el año 2023 que fue de 115,4 GWh. Como resultado de lo anterior, el proyecto Cerro Dominador efectuó una refinanciación y se llevaron a cabo ajustes en la estructura de control y en la gestión del proyecto. En junio de 2023, Brookfield Asset Management entró en la propiedad de Cerro Dominador Inversiones SpA con el fin de permitir un aumento de capital para el negocio solar, tomando el control del proyecto.



Sin embargo, nuestra empresa, fiel a su propósito de liderar la transición energética y aportar al desarrollo sostenible del país, a través de nuestro modelo de energía 24/7 de origen exclusivamente renovable, ha sabido sortear los problemas y hemos enfrentado cada uno de los obstáculos que se nos presentaron con el fin de darle continuidad al trabajo que venimos desarrollando.

#### • AVANCES Y DESAFÍOS ASG

En materia de indicadores de gestión ambiental, social y de gobernanza, este 2024 actualizamos nuestra Estrategia de Sostenibilidad para ponernos al día con los nuevos desafíos ASG, los que a lo largo de los años se han transformado en ejes esenciales a la hora de hablar de una empresa exitosa o no frente a los accionistas. También realizamos nuestro primer diagnóstico en Derechos Humanos con la finalidad hacer un análisis preliminar de los desafíos y establecer una hoja de ruta, estableciendo acciones que nos permitan avanzar en el respeto de los derechos humanos y la incorporación transversal de estos derechos a nuestras prácticas empresariales.

En materia ambiental, por cuarto año consecutivo medimos nuestra huella de carbono; seguimos trabajando un inventario de biodiversidad y para dar una solución sostenible de movilidad para el desplazamiento de colaboradores que trabajan en Santiago, a principios de 2024, comenzamos a utilizar una flota de vehículos 100% eléctricos suministrados por la empresa e-Mov.

En relación con nuestro trabajo comunitario, retomamos el relacionamiento con nuestros stateholders dándole continuidad al programa Energía Regenerativa, iniciativa creada para incorporar la economía circular en los establecimientos de la región de Antofagasta, con el objetivo de darle una segunda vida a los paneles fotovoltaicos en desuso de nuestra planta PV. Ya hemos entregado 25 paneles a distintos establecimientos de la región, junto con la creación de alianzas colaborativas con ellos.

Para conocer mejor a nuestros proveedores, comenzamos a desarrollar, en conjunto con una Start-up, una plataforma tecnológica B2B (empresa a empresa) basada en IA (inteligencia artificial) para búsqueda y evaluación de

proveedores, con el objetivo de definir e implementar este 2024 un procedimiento propio de "Evaluación de Homologación y Evaluación de Proveedores" adaptado a las necesidades de nuestra empresa.

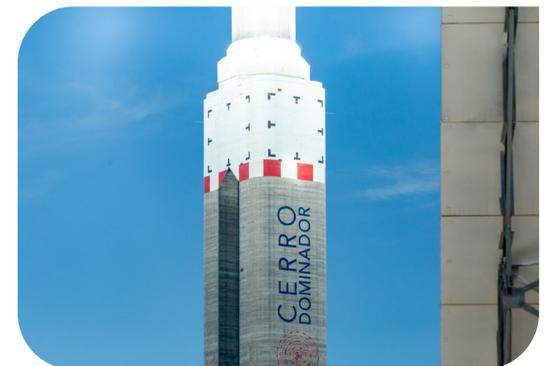
Finalmente, quiero decirles a cada uno de nuestros colaboradores que su trabajo, su creatividad y su compromiso son el corazón de Cerro Dominador. Cada idea, cada esfuerzo y cada pequeño avance cuenta. Juntos, podemos innovar y encontrar soluciones que no solo nos reposicionen en el mercado, sino que también nos permitan cumplir con nuestra misión de construir un futuro más sostenible.

A nuestros accionistas, agradezco profundamente la confianza que han depositado en nosotros. Su apoyo es fundamental para que podamos seguir adelante con nuestros proyectos y ambiciones. Les aseguro que mi compromiso es trabajar incansablemente para que esta empresa no solo recupere su posición de liderazgo, sino que también se convierta en un referente en la industria de la energía renovable en toda la región.

En conclusión, celebremos estos diez años como un punto de partida. Abracemos los cambios que hemos vivido, y los que se avecinan, con una mentalidad abierta y un espíritu colaborativo. Juntos, podemos llevar a nuestra empresa a nuevas alturas y cumplir con nuestro propósito de liderar la transición energética y aportar a la descarbonización de la matriz, desarrollando soluciones innovadoras, vanguardistas y de excelencia, que promuevan el bienestar económico y social en nuestras comunidades. Gracias a nuestros colaboradores por su dedicación y por ser parte de este emocionante viaje. ¡Recuerden que el futuro es nuestro para construirlo!

*Afectuosamente,*

**Javier Rubio**  
CEO Cerro Dominador





# 1.3

## ACERCA DE ESTE REPORTE

Presentamos el sexto Reporte de Sostenibilidad de Cerro Dominador, cuyo objetivo es medir, evaluar e informar a nuestros grupos de interés y a la sociedad en general los avances de nuestra gestión de sostenibilidad, tomando en cuenta los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG).

Fueron consideradas dentro de este Reporte las centrales CSP y PV, ubicadas en la comuna de María Elena (Antofagasta), y la oficina central ubicada en Santiago.

Este Reporte, lo hemos elaborado en conformidad con los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI), en su última versión (2021). De forma voluntaria reportaremos, además, bajo la mayoría de los requerimientos de la Norma de Carácter General 461 (NCG 461) de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) y las Recomendaciones del Task Force for Climate Disclosure (TCFD). También hemos incluido el análisis del Sustainability Accounting Standards Board (SASB) en sus versiones de junio de 2023 correspondientes a los sectores "Empresas Eléctricas y Generadores Eléctricos", "Desarrolladores de Proyectos y Tecnología Solar" y "Servicios Profesionales y Comerciales". Asimismo, se han considerado los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas que se vinculan con nuestra actividad.

El presente documento es de carácter anual y abarca el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2024.

Para elaborar este reporte se hizo un análisis de materialidad, el que se describirá en el punto 3.3.

Este reporte fue desarrollado íntegramente por el área de Sostenibilidad, específicamente por la Jefa de Sostenibilidad y Permisos, Carolina Millán y por la Coordinadora de Comunicaciones y Sostenibilidad, Mariana Silva. Las áreas informantes fueron la Dirección Legal, la Dirección de Proyectos junto a sus áreas de HSSE, TI y Sostenibilidad, la Dirección de Finanzas junto a su área de Compras, la Dirección de Gestión de Energía y Personas. Para contactar a la empresa y conocer más sobre la Estrategia de Sostenibilidad pueden escribir a [comunicaciones@cerrodominador.com](mailto:comunicaciones@cerrodominador.com).

Sometimos este Reporte a una revisión exhaustiva por parte de un tercero, en este caso el consultor especialista en sostenibilidad y reportabilidad Alberto Guajardo, actualmente director general de Excelencia y Gestión S.A., con el fin de realizar un levantamiento inicial de brechas y oportunidades de mejora, las que fueron plasmadas en un informe y que fueron aplicadas en la redacción final de este Reporte.

A continuación, los invitamos a conocer ese sello que caracteriza a Cerro Dominador, aquello que nos mueve como empresa: nuestro propósito, misión, visión y valores.

**Mariana Silva**  
Coordinadora de Comunicaciones y Sostenibilidad



**Carolina Millán**  
Jefa de Sostenibilidad y Permisos

02

EL SELLO CERRO DOMINADOR



## 2.1 NUESTRO SELLO

Desde sus inicios, Cerro Dominador se ha propuesto un importante desafío: liderar la transición energética y ser una empresa que aporta al desarrollo sostenible del país, a través de un modelo de generación y almacenamiento de energía de origen exclusivamente renovable, que permita un suministro constante, las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Esta premisa es la que dio origen a nuestro Propósito, Misión y Visión.

Estos pilares corporativos han sido renovados el año 2024 con la intención de plasmar en ellos el sello de nuestros inversionistas y los nuevos desafíos de la empresa.



### NUESTRO PROPÓSITO

Liderar la transición energética y aportar a la descarbonización de la matriz, desarrollando soluciones innovadoras, vanguardistas y de excelencia, que promuevan el bienestar económico y social en nuestras comunidades.



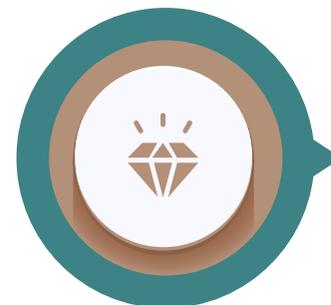
### NUESTRA MISIÓN

Impulsar la transformación de la matriz energética chilena hacia la carbono neutralidad para 2050, desarrollando soluciones innovadoras de generación y almacenamiento de energía que aseguren una transición justa y efectiva.



### NUESTRA VISIÓN

Ser referente en el desarrollo y gestión de soluciones de generación y almacenamiento de energía renovable, colaborando estratégicamente con líderes del sector y comunidades locales, asegurando que nuestras soluciones reflejen los más altos estándares de innovación, competitividad, vanguardia, excelencia y sostenibilidad.



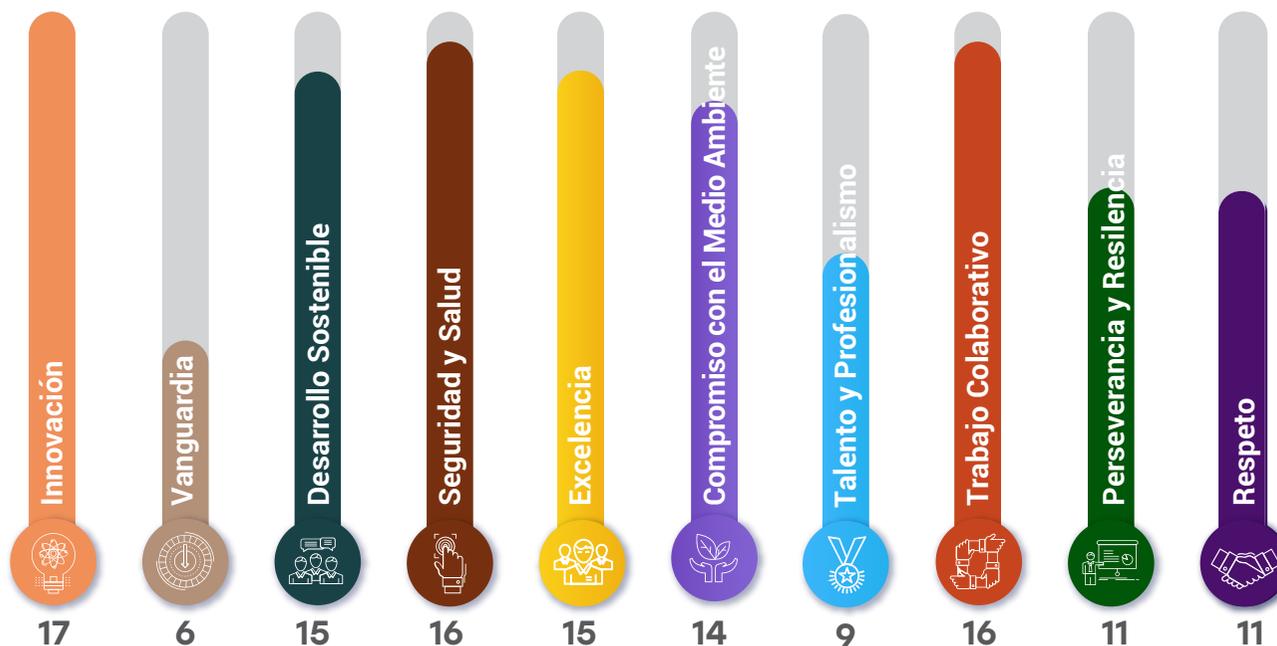
### NUESTROS VALORES

- Integridad, Respeto y Trabajo Colaborativo
- Innovación
- Desarrollo Sostenible
- Profesionalismo y Excelencia
- Seguridad y Salud

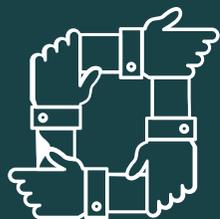
## NUESTROS VALORES

Este año 2024 consideramos que era el momento de actualizar nuestros valores corporativos en línea con los nuevos desafíos de la industria, la realidad del mercado y las expectativas de nuestros colaboradores y distintos grupos de interés. Fue así, como durante el segundo semestre realizamos una encuesta interna para redefinir nuestros valores, en la que participó el 76% de los colaboradores, y que son, no sólo los que regirán nuestro quehacer de ahora en adelante, sino también, aquellos que darán forma al Sello Cerro Dominador en esta nueva etapa, y que se integrarán con los valores que definimos como nuestra hoja de ruta hace unos años. Innovación; Seguridad y Salud; Trabajo Colaborativo; Desarrollo Sostenible; y Excelencia, fueron las primeras mayorías en la encuesta realizada este año. En tanto, Compromiso con el Medio Ambiente y la Sostenibilidad, Integridad y Respeto, Innovación y Profesionalismo y Eficiencia eran nuestros valores originales.

Resultados encuesta realizada a través de la plataforma Forms, 26 respuestas, elegidas las primeras 5 mayorías.



Luego de revisar los resultados, junto al Comité Ejecutivo se definió fundir lo mejor del pasado con lo mejor del presente, y hoy nuestros nuevos Valores Corporativos son:



### **INTEGRIDAD, RESPETO Y TRABAJO COLABORATIVO**

Trabajar aquí significa creer en organizaciones modernas, igualitarias y comprometidas con el bienestar colectivo. Con una estructura organizacional plana, promovemos una comunicación abierta, transparente y sin discriminación. Por ello implementamos políticas y prácticas que fomentan entornos más inclusivos, equitativos y respetuosos asegurando que cada persona pueda contribuir al éxito de nuestra empresa.



### **INNOVACIÓN**

Buscamos soluciones sostenibles e innovadoras, como la tecnología de Concentración Solar de Potencia. Nuestro objetivo es diferenciarnos al ofrecer algo único y distintivo. Por ello, apostamos a esta tecnología, que es cada vez más competitiva. Estamos convencidos de que Chile tiene una gran oportunidad para convertirse en potencia mundial en conocimiento y desarrollo de esta tecnología.



### **DESARROLLO SOSTENIBLE**

Estamos comprometidos con el desarrollo sostenible, integrando prácticas responsables en cada etapa de nuestras operaciones. Trabajamos para minimizar nuestro impacto ambiental, promover el uso eficiente de los recursos y contribuir activamente al bienestar de las personas que trabajan en nuestra empresa y de las comunidades donde operamos. Creemos en la importancia de construir un futuro en equilibrio, donde el progreso económico, social y ambiental vayan de la mano, asegurando un legado positivo para las generaciones futuras.



### **PROFESIONALISMO Y EXCELENCIA**

Estamos convencidos que Chile puede ser líder en materia de energías renovables 24/7 y contribuimos a este posicionamiento con el desarrollo de soluciones de nivel mundial. Creemos que la transformación del sector energético será impulsada por tecnologías de base y flexibles, que aporten fortaleza y estabilidad a la red. Esto lo logramos con un equipo de profesionales versátiles, altamente capacitados y comprometidos, que trabajan día a día por un objetivo común: alcanzar la carbono neutralidad para 2050. Nuestra tecnología y know how en materia de generación y almacenamiento de energía nos hace un referente a nivel mundial y ese capital lo aprovechamos al máximo para desarrollar todo nuestro trabajo con excelencia y así alcanzar nuestras metas.



### **SEGURIDAD Y SALUD**

Ponemos la seguridad y la salud de las personas en el centro de todo lo que hacemos. Nos comprometemos a mantener entornos de trabajo seguros, promoviendo una cultura de prevención, bienestar y cuidado mutuo. Implementamos altos estándares en nuestras operaciones para proteger a nuestro equipo, contratistas y comunidades, asegurando que cada actividad se realice con responsabilidad y respeto por la vida. Creemos que un ambiente seguro y saludable es clave para el éxito sostenible de nuestra organización.

## 2.2

## DESDE LA PRIMERA PIEDRA HASTA EL DÍA DE HOY

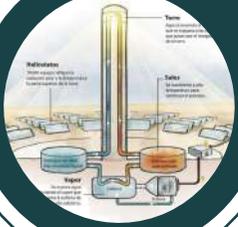
Hace exactamente 10 años se celebró el hito de la primera piedra de Cerro Dominador. Esa primera piedra que luego se transformaría en la segunda construcción más alta de Chile y que sería la única central termosolar de Latinoamérica. Hoy, 10 años después, no sólo sigue siendo la única, sino que además es un proyecto emblemático para Chile al ser capaz de producir, en conjunto a una central fotovoltaica, energía renovable 100%, las 24 horas del día los 7 días de la semana. Esto, gracias a su tecnología de almacenamiento en base a sales fundidas que permite una autonomía de 17,5 horas. Cerro Dominador es hoy un símbolo de inversión en Chile y un ejemplo de la Transición Energética reconocido a nivel internacional.

- El proyecto se adjudicó el "Concurso Planta Térmica de Concentración Solar de Potencia", que se llevó adelante por CORFO durante el 2013 y contempló 3 instrumentos de apoyo financiero:
  - Una Línea de crédito de KFW por un monto de hasta 110 millones de dólares;
  - El Subsidio LAIF (Latin American Infrastructure Fund) de la Unión Europea, por un monto de 15 millones de euros; y,
  - El Subsidio del Gobierno de Chile, por un monto de 20 millones de dólares (este último no fue desembolsado).

- Instalación del primer heliostato del proyecto termosolar Cerro Dominador.
- Primera piedra del proyecto fotovoltaico PV Cerro Dominador.
- El proyecto termosolar Cerro Dominador es destacado por el BID (Banco Interamericano de Desarrollo) como proyecto sustentable del año.
- EIG se sumó al proyecto termosolar Cerro Dominador.
- Finalización de la construcción civil de la torre solar.

- Puesta en marcha de los primeros 62 MW del proyecto fotovoltaico PV Cerro Dominador.

2013



2014

- Cerro Dominador se adjudica 23 Contratos de Compraventa de Energía Eléctrica con distribuidoras en virtud de la Licitación Nacional e Internacional para el Suministro de Potencia y Energía Eléctrica para Abastecer los Consumos de Clientes Sometidos a Regulación de Precios Licitación Suministro SIC 2013/03- 2° Llamado, llevada adelante por la Comisión Nacional de Energía. Esto se traduce en el suministro de hasta 950 GWh, por 15 años.
- Comienza a construirse el proyecto termosolar Cerro Dominador.

2015



2016

- EIG toma el control del proyecto termosolar Cerro Dominador y posteriormente el 100% de la propiedad de la sociedad Cerro Dominador CSP S.A.

2017



2018

- Puesta en operación total del proyecto fotovoltaico PV Cerro Dominador (100 MW).
- Se inicia última fase de construcción del proyecto termosolar Cerro Dominador.
- Cierre del financiamiento del proyecto.
- Reconocimiento Latin Finance como Mejor Financiamiento de Energías Renovables.

- Reconocimiento PFI y IJ Global por Mejor Financiamiento en el sector de Energías Renovables.

2019



2020

- Término de construcción del proyecto termosolar Cerro Dominador.

- Sincronización del proyecto termosolar Cerro Dominador al Sistema Eléctrico Nacional (SEN).
- Inauguración del Centro de Observación Turístico - Científico en María Elena, con esculturas de Federico Assler.
- Inauguración de complejo Cerro Dominador con la presencia del Presidente de la República, Sebastián Piñera.

2021



2022

- Presidente de la República, Gabriel Boric, visita el complejo Cerro Dominador.



2023



- Brookfield entra en la propiedad de Cerro Dominador Inversiones SpA y toma el control de la gestión del proyecto.
- En los Premios Populares RENMAD - Energy Events Chile 2023 nuestro proyecto Cerro Dominador obtuvo dos reconocimientos: Premio al proyecto Líder en Almacenamiento 2023 y Premio a la Innovación en Almacenamiento de Energía Renovable 2023.
- Por problemas técnicos mayores en los tanques de sales, la planta termosolar deja de generar energía y comienza un plan de recuperación.

2024

- Se firma acuerdo con Acciona para implementar plan de recuperación.
- Se implementa nueva estrategia de Sostenibilidad.



El Sol es una estrella enorme. Con un diámetro de 1,4 millones de kilómetros podría albergar a 109 planetas en su superficie. Si fuera hueco, más de un millón de Tierras podrían vivir en su interior.

Al mirar en retrospectiva, reconocemos que todo esto quizás no habría sido posible sin un Gobierno Corporativo sólido, bien estructurado y con los objetivos claros.

Su papel ha sido fundamental para la estabilidad y el crecimiento de nuestra empresa. No es casualidad que el Gobierno Corporativo se entienda comúnmente como el sistema de normas que rigen la gestión y el control de una empresa, con el propósito de asegurar su éxito y sostenibilidad a largo plazo. A continuación, presentamos más detalles sobre la estructura de nuestra Gobernanza.

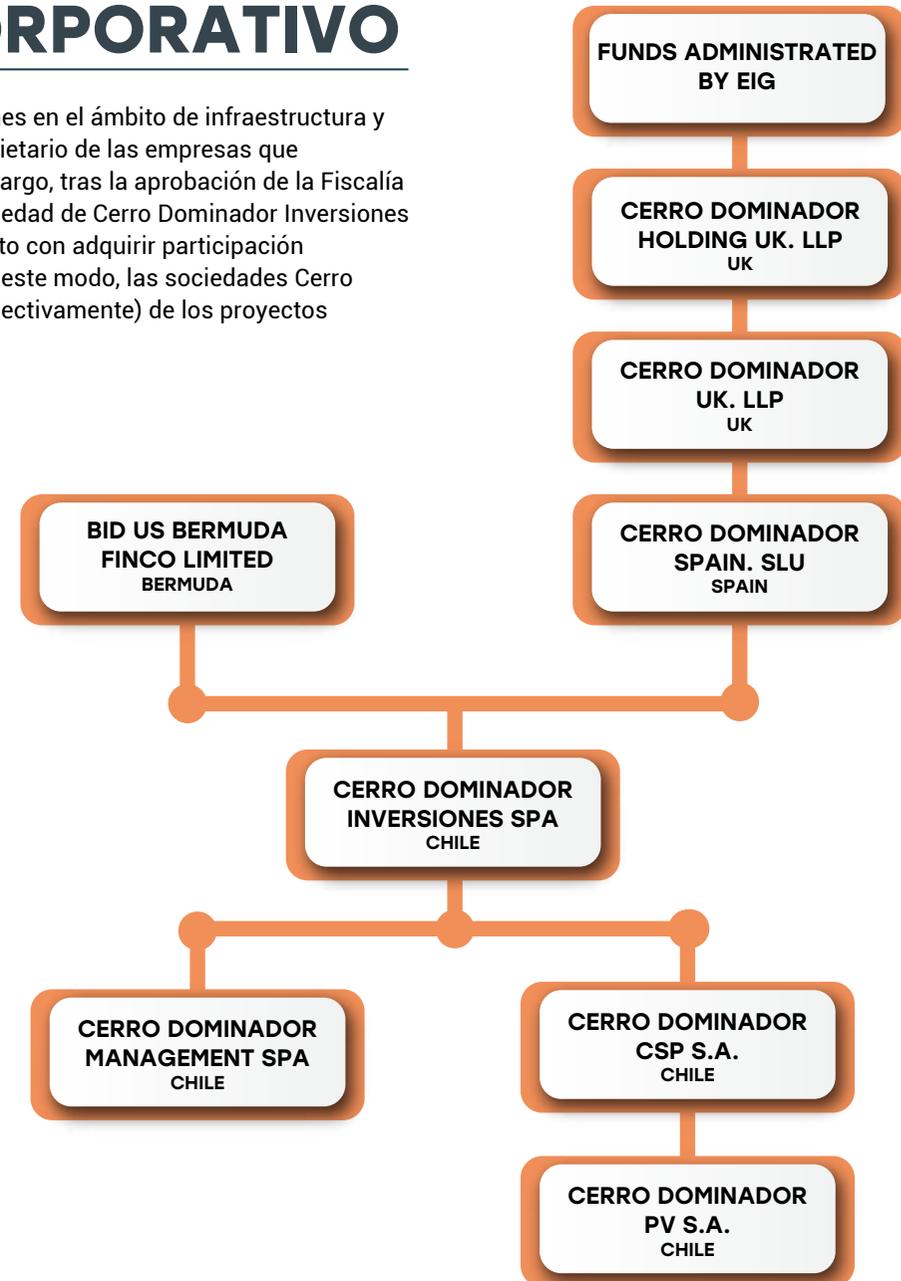
## 2.3

## NUESTRO GOBIERNO CORPORATIVO

Hasta junio de 2023, EIG Global Energy Partners, líder mundial en inversiones en el ámbito de infraestructura y energía, a través de los diferentes fondos que administra, era el único propietario de las empresas que conforman la estructura societaria del proyecto Cerro Dominador. Sin embargo, tras la aprobación de la Fiscalía Nacional Económica (FNE), Brookfield Asset Management entró en la propiedad de Cerro Dominador Inversiones SpA con el fin de permitir un aumento de capital para el negocio solar. Junto con adquirir participación accionaria, tomó el control de la gestión y administración del proyecto. De este modo, las sociedades Cerro Dominador PV S.A. y Cerro Dominador CSP S.A., que son las titulares (respectivamente) de los proyectos fotovoltaico y termosolar, quedan bajo la administración de este fondo.



La temperatura el sol alcanza los 5500 grados centígrados en la superficie y más de 15,5 millones de grados centígrados en el núcleo. En el núcleo del Sol, se producen reacciones de fusión en las que el hidrógeno se transforma en helio, que es lo que genera la energía.



## 2.4 NUESTROS ACCIONISTAS

**Brookfield**  
Asset Management



**Brookfield**, con más de 31.000 MW de capacidad, operando en los seis continentes y gestionando una cartera diversa de clientes de energía hidráulica, eólica, solar, distribuida y soluciones sostenibles, es accionista controlador del proyecto Cerro Dominador. Entró a la propiedad de del proyecto en junio de 2023.

Es uno de los mayores inversionistas del mundo en materia de energía renovable y activos de transición climática y cuenta con más de USD \$850 mil millones en activos bajo administración y una herencia de más de 100 años como propietario y operador global. Brookfield se enfoca en invertir en la columna vertebral de la economía global y está comprometido a apoyar y mejorar las comunidades en las que opera.

**EIG**, fundada en Washington, D.C., Estados Unidos en 1982 es uno de los principales inversores institucionales en el sector energético mundial. Se especializa en inversiones privadas en energía e infraestructura relacionada con la energía a nivel mundial. Durante sus 41 años de historia, EIG ha destinado 45.900 millones de dólares al sector energético a través de 400 proyectos o empresas en 42 países, en los seis continentes.

EIG busca contribuir, mediante su inversión en Chile a la transformación de la matriz, desarrollando proyectos de energía renovable, flexibles, gestionables y de manera sostenible. Es el accionista principal del proyecto Cerro Dominador desde 2016, y fue su controlador hasta junio de 2023.



## 2.5

## ESTRUCTURA DE GOBIERNO CORPORATIVO

Cada una de las sociedades que conforman nuestra estructura empresarial cuenta con un directorio compuesto por cinco miembros, responsable de la administración de las respectivas sociedades. El directorio sesiona al menos cuatro veces al año dentro de un año calendario.

En el caso de Cerro Dominador Inversiones SpA, esta sociedad cuenta adicionalmente con un Comité Operacional, cuyo propósito es asesorar a la administración en todos los aspectos operativos y comerciales del proyecto. Este comité celebra sesiones al menos ocho veces al año dentro de un año calendario.

Por último, los directores o gerentes de cada área de la empresa (Finanzas, Legal, Operaciones y Gestión de Energía) junto con el CEO conforman el Comité Ejecutivo. Este comité se reúne semanalmente y es responsable de dirigir la gestión diaria de la empresa. Además, tiene la responsabilidad de mantener informado al Comité Operacional y al Directorio sobre los avances y desafíos del proyecto, así como de someter a su aprobación los asuntos relevantes. El Comité Ejecutivo busca ejercer un liderazgo orientado a motivar e inspirar a las personas que trabajan en el proyecto, para que comprendan la visión que nos inspira y lo hagan junto a sus líderes para lograr los objetivos.

En Cerro Dominador, asumimos el compromiso y la proactividad necesarios para garantizar el cumplimiento de las leyes, regulaciones, y los principios y valores éticos que guían nuestra operación. Durante el año 2024, se desarrolló e implementó un nuevo Modelo de Prevención del Delito, el cual establece procedimientos y políticas diseñados para definir los lineamientos, conductas y prácticas empresariales que fortalecen el desarrollo responsable y sostenible de nuestro negocio.

Este modelo tiene como finalidad no solo cumplir con las disposiciones legales vigentes, sino también prevenir, detectar y mitigar riesgos asociados a actividades ilícitas, promoviendo una cultura de integridad y transparencia en todas las áreas de la empresa.

Además, adherimos a otras políticas y normas internacionales aplicables para nuestra empresa, como la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de Estados Unidos (United States Foreign Corrupt Practices Act), Ley antisoborno del Reino Unido de 2010 (UK Bribery Act) y las normas éticas de actuar europeo.



## 2.6

## GOBERNANZA Y SOSTENIBILIDAD

Dentro del marco de la Gobernanza también tenemos un enfoque en la Sostenibilidad bien marcado.

Si bien, el objetivo de nuestra empresa es suministrar electricidad al sistema de forma estable, permitiendo responder a todos los periodos de demanda de consumo energético. De igual manera, nuestra capacidad de innovar nos ha llevado a ser pioneros en Chile en materia de energías renovables y de almacenamiento de energía con el proyecto Cerro Dominador.

Desde esta mirada, a través de nuestra Estrategia de Sostenibilidad (la que se explica en detalle en capítulo 3), buscamos asegurar que todas las actividades que realizamos para cumplir con nuestro objetivo consideren el potencial impacto de nuestras operaciones, y el aporte que podamos entregar a nuestras comunidades vecinas, al medio ambiente, a la industria y a la sociedad en general.

En línea con lo anterior, en nuestra toma de decisiones incorporamos criterios de sostenibilidad y nos proponemos liderar la transición energética de manera responsable:

- En relación con el cambio climático fuimos pioneros en implementar un modelo de gestión de riesgo en base a las recomendaciones del Task Force for Climate Disclosure (TCFD).
- Proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos.
- Realización de un estudio para evaluar la factibilidad tecno-económica de producción de hidrógeno y combustibles verdes en Cerro Dominador.
- Medición de emisiones atmosféricas en todas nuestras instalaciones.
- Relación continua con todos nuestros stakeholders.



## 2.7

## MODELO DE PREVENCIÓN DEL DELITO Y CANAL DE DENUNCIAS

Cerro Dominador es una empresa comprometida con la integridad, la transparencia y la responsabilidad en todas sus operaciones y relaciones con sus colaboradores, clientes, proveedores, autoridades y comunidades. Por ello, en cumplimiento de la Ley N°20.393 y la Ley N°21.595 de Delitos Económicos ha implementado un Modelo de Prevención del Delito (MPD) que busca prevenir y detectar la comisión de delitos que puedan afectar su reputación y generar responsabilidad penal a la empresa.

El MPD de Cerro Dominador se compone de diversos documentos que establecen los lineamientos, políticas, procedimientos y controles que deben seguirse para evitar conductas ilícitas o contrarias a la ética y el accionar de Cerro Dominador. Entre estos documentos se encuentran el Código de Conducta, el Manual de Prevención de Delitos, el Procedimiento de Denuncia de Delitos, el Protocolo de Relacionamento con funcionarios públicos, la Política de Conocimiento de Terceros, la Política de Antisoborno y Anticorrupción, la Política de Aceptación y Ofrecimiento de Regalos y Donaciones, y la Política de Gestión de Conflictos de Interés.

Estos documentos abordan los principales riesgos que podría enfrentar la empresa en materia de delitos económicos, tales como el cohecho, la administración desleal, el lavado de activos, el financiamiento del terrorismo, la corrupción en el sector empresarial, la obstaculización de la fiscalización, la falsificación de documentos, la competencia desleal y los delitos concursales.

Para detectar y gestionar los conflictos de interés que puedan surgir entre los colaboradores de Cerro Dominador y sus partes relacionadas, la empresa

cuenta con una **Política de Gestión de Conflictos de Interés** que define el concepto, los criterios y las directrices para su adecuado manejo. Esta política exige a los colaboradores declarar cualquier situación que pueda generar un conflicto de interés, abstenerse de participar en decisiones o actividades que lo involucren, y comunicar cualquier sospecha o denuncia al respecto. Para evitar conductas que pudieran afectar la libre competencia y la competencia leal en el mercado, la empresa se rige por el **Código de Conducta**, que establece los principios y valores que guían el actuar ético y profesional de todos los colaboradores. Este código prohíbe expresamente cualquier práctica que implique colusión, abuso de posición dominante, manipulación de precios, información privilegiada, espionaje industrial, o cualquier otra que restrinja, limite o distorsione la competencia.

Para prevenir la corrupción, el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo, la empresa dispone de una **Política de Antisoborno y Anticorrupción**, una **Política de Conocimiento de Terceros** y un **Protocolo de Relacionamento con funcionarios públicos**. Estos documentos establecen las medidas y los procedimientos para identificar, evaluar y mitigar los riesgos de soborno y corrupción en las relaciones con terceros, especialmente con funcionarios públicos nacionales o extranjeros. Asimismo, prohíben ofrecer o recibir cualquier tipo de beneficio indebido, directo o indirecto, que pueda influir en la toma de decisiones o en el cumplimiento de las obligaciones de los involucrados. También regulan el ofrecimiento y la aceptación de regalos, atenciones y donaciones, que deben ser razonables, transparentes y acordes con las normas legales y éticas. Además, exigen mantener una contabilidad

precisa y justa de todas las transacciones y disposiciones de los activos de la empresa, y realizar una debida diligencia de los terceros con quienes se contrata.

Todos estos documentos cuentan con mecanismos de difusión, capacitación, supervisión, monitoreo y evaluación periódica, que permiten asegurar su efectiva implementación y operación.

Equipo Legal



Cerro Dominador demuestra su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social, alineando su gestión con los más altos estándares éticos y legales, y contribuyendo al desarrollo de una cultura de integridad y transparencia en el sector energético.

En línea con lo anterior, en vista del compromiso que tiene Cerro Dominador con el cumplimiento de las normas legales y éticas que rigen su actividad, especialmente las relacionadas con la prevención de delitos económicos y de corrupción, en el contexto de la implementación del MPD ha actualizado el canal de denuncias y consultas, que permite a los colaboradores y terceros relacionados con Cerro Dominador comunicar de forma segura, confidencial y anónima cualquier situación, hecho o sospecha que pueda constituir una infracción al MPD, al Código de Conducta o a las leyes aplicables.

El canal de denuncias y consultas está administrado por el Encargado de Prevención del Delito, quien recibe, analiza y deriva las denuncias y consultas al Comité de Ética, el cual se encarga de investigar y resolver los casos, aplicando las medidas y sanciones correspondientes.

El canal de denuncias y consultas está disponible a través de las siguientes vías:

- a. Envío de correo electrónico al Encargado de Prevención del Delito a través de la dirección [denuncia@cerrodominador.com](mailto:denuncia@cerrodominador.com); y,
- b. Entrega de los antecedentes a través del formulario disponible en la página web de la empresa: [www.cerrodominador.com](http://www.cerrodominador.com)

Cerro Dominador garantiza que toda denuncia y consulta que se presente será tratada con seriedad y responsabilidad, respetando la confidencialidad y el anonimato del denunciante o consultante, y evitando cualquier tipo de represalia o discriminación.

Asimismo, de acuerdo con el Procedimiento de Investigación que Cerro Dominador ha implementado, informa periódicamente al denunciante o consultante sobre el estado y el resultado de la gestión de su caso.

Cerro Dominador invita a todos sus colaboradores y terceros a utilizar el canal de denuncias y consultas como una herramienta para fortalecer la cultura de integridad, transparencia y responsabilidad de la empresa, y para contribuir a la prevención y detección de delitos que puedan afectar su reputación y sostenibilidad.

**CANAL DE DENUNCIAS**  
[denuncia@cerrodominador.com](mailto:denuncia@cerrodominador.com)



## 2.8

## EJECUTIVOS PRINCIPALES

Los ejecutivos principales de Cerro Dominador son:

## DIRECTORIO:

Para las 4 sociedades (Cerro Dominador Inversiones, Cerro Dominador Management, Cerro Dominador CSP y Cerro Dominador PV) el Directorio es el mismo y está conformado por ejecutivos de EIG y Brookfield:



**Eric Wittleder** (Brookfield)  
**Fred Day** -Presidente- (Brookfield)  
**Nicolás de Narváez** (Brookfield)  
**Walid Mouawad** (EIG)  
**Rick Caplan** (EIG)



**Hadley Peer Marshall** (Brookfield)  
**Sarah Bellamy** (Brookfield)  
**Uldarico Ossio** (Brookfield)  
**Gabriel Meira** (EIG)  
**Flavio Valle** (EIG)

Este directorio fue nombrado por la junta de accionistas de cada sociedad el 12 de diciembre de 2024.

## COMITÉ EJECUTIVO:



**JAVIER RUBIO**  
**CEO**

(desde 1 de mayo 2024)  
 Administración de Empresas  
 e Ingeniería Industrial



**JESSICA MIRANDA**  
**CFO**

(desde 1 de mayo 2024)  
 Contador Auditor (CPA)



**JOSÉ IGNACIO BARRALES**  
**DIRECTOR DE GESTIÓN DE ENERGÍA**

(desde 1 de mayo 2024)  
 Ingeniero Civil Industrial Eléctrico



**FRANCISCO VIZCAINO**  
**COO**

(desde 1 de mayo 2024)  
 Ingeniero Industrial Mecánico



**NICOLE PITRONELLO**  
**DIRECTORA LEGAL Y DE CUMPLIMIENTO**

(desde el 1 de octubre de 2024)  
 Abogada

## 2.9

## GESTIÓN DE RIESGOS

Una adecuada gestión de riesgos resulta clave para garantizar la sostenibilidad de nuestro modelo de negocios. Cada equipo de trabajo gestiona los riesgos específicos de sus áreas y para cada proyecto, incorporando consideraciones ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), con el objetivo de alinear todas las acciones con los compromisos y metas de sostenibilidad que nos hemos fijado.

En 2022 construimos, en Cerro Dominador, un modelo de gestión de riesgo en base a las recomendaciones del Task Force for Climate Disclosure (TCFD), estándar preparado por el Financial Stability Board (FSB) para comunicar de manera consistente a los grupos de interés el impacto financiero del cambio climático.

Este análisis nos permitió tomar decisiones estratégicas, tomando en consideración riesgos físicos (potenciales impactos negativos causados por fenómenos climáticos), y de transición (impactos asociados a los cambios sociales, legales y/o regulatorios en respuesta al cambio climático y producto de la transición a una economía baja en carbono). Los resultados de este análisis siguen siendo utilizados y se consideran válidos hasta contar con una nueva actualización.



## 2.10 METODOLOGÍA TCFD



### GOBERNANZA

Se realiza una autoevaluación respecto al estado de la gobernanza en relación con los riesgos climáticos. Esta evaluación considerara la participación de distintos niveles de la administración.



### ESTRATEGIA

Se analizan los riesgos y oportunidades físicos y de transición de Cerro Dominador. En esta evaluación participan colaboradores de distintas áreas de la empresa.



### GESTIÓN DE RIESGOS

Se definieron las etapas para la evaluación de riesgos climáticos en línea con la metodología del Panel Intergubernamental de Cambio Climático (IPCC). Se estableció cómo integrar los riesgos climáticos a la taxonomía de la empresa.



### MÉTRICAS Y OBJETIVOS

En el año 2022 se mide por primera vez la huella de carbono corporativa de Cerro Dominador. Esta medición incluye alcance 1, 2 y 3. A partir de este año se realiza la medición de huella anualmente.



### IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS FÍSICOS

Para evaluar los riesgos físicos, utilizamos el marco de evaluación del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC), que considera el riesgo en función de tres variables: amenaza, exposición y vulnerabilidad. También utilizamos información del explorador de amenazas del Atlas de Riesgos Climáticos (Arclim), del Ministerio del Medio Ambiente para obtener la magnitud de amenaza bajo un escenario RCP 8.53.



### IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS DE TRANSICIÓN

Para evaluar los riesgos de transición se detectaron amenazas generadas por una transición acelerada a una economía baja en carbono y se determinó la vulnerabilidad de Cerro Dominador frente a estas. Se consideraron amenazas por cambios regulatorios, reputacionales, tecnológicos y en el mercado, considerando los avances del país con relación al carbono y las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

## ANÁLISIS DE RIESGOS 2024

En el año 2024, como parte de las iniciativas de la nueva Estrategia de Sostenibilidad se definió una ruta de trabajo para el análisis de riesgos de la empresa bajo la nueva administración. El primer paso fue crear el Comité de Riesgos, el cual sesionará por primera vez el año 2025. El comité estará compuesto por el Comité Ejecutivo y la Jefa de Sostenibilidad. Este comité se reunirá bianualmente. Entre los temas a analizar podemos mencionar: riesgos climáticos y de transición, riesgos ESG, riesgos biodiversidad y ecosistemas, riesgos operacionales, riesgos gestión de la energía, entre otros que el comité determine. Los resultados del análisis de riesgos serán publicados anualmente en el Reporte de Sostenibilidad.

Y hablando de riesgos, los informáticos cobran cada día más importancia para las empresas. De hecho, entre octubre de 2023 y octubre de 2024, más de 8,3 millones de ataques de malware afectaron a organizaciones en Chile. Este preocupante escenario pone en evidencia la necesidad de reforzar las estrategias de ciberseguridad. Esto, ya que además del malware, las organizaciones deben lidiar con otros peligros como el phishing, los troyanos bancarios y el temido ransomware. Ante este escenario, en Cerro Dominador nos hemos tomado muy en serio el tema de la seguridad de la información y la ciberseguridad. ¿Cómo? Los invitamos a leer el siguiente apartado.



Además de luz, el Sol irradia calor y corriente constante de partículas cargadas conocidas como viento solar. El viento sopla a unos 450 kilómetros por segundo a través del sistema solar. De vez en cuando, algunas partículas pueden explotar en una erupción solar, que puede cortar las comunicaciones por satélite y la energía de la Tierra.

## 2.11

# SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y CIBERSEGURIDAD

La exposición de la información sensible, violaciones de la ciberseguridad, actividades malintencionadas o la negligencia de los empleados, puede significar riesgos importantes, como el fraude y el robo de identidad, por decir lo menos. Las filtraciones de datos podrían poner en riesgo la percepción sobre la eficacia de las medidas de seguridad de una empresa, lo que podría dañar la reputación y repercutir negativamente en su capacidad para atraer y retener clientes.

Hoy todas las empresas almacenan, procesan y transmiten cantidades cada vez mayores de datos personales sensibles sobre empleados, clientes y proveedores. Además, es probable que el mismo hecho de ser la empresa cliente de instituciones financieras y no financieras, ellas también manejen información sensible y puedan compartir esta información con empresas de servicios profesionales y comerciales. Por todo lo anterior, y mucho más, es imprescindible contar con una política y protocolos activos de seguridad de la información y ciberseguridad.

## IDENTIFICACIÓN DE VULNERABILIDADES

La organización cuenta con un enfoque estructurado para identificar vulnerabilidades de los sistemas de información que puedan comprometer la seguridad de los datos, siguiendo los procedimientos establecidos y los marcos normativos.

Las vulnerabilidades son consideradas como debilidades en los sistemas de información, procedimientos, controles internos o aplicaciones que podrían ser explotadas.

Procedimientos aplicables:

- Procedimiento de Evaluación de Riesgos de Seguridad Informática: Este procedimiento define cómo se identifican y evalúan las vulnerabilidades a través de análisis regulares y monitoreo continuo de los sistemas.
- Procedimiento de Gestión de Configuración: Establece líneas base para identificar configuraciones vulnerables en los sistemas de información.

## RIESGOS DE SEGURIDAD DE LOS DATOS

Incluyen cualquier circunstancia que pueda impactar negativamente las operaciones de la organización mediante acceso no autorizado, destrucción, divulgación o modificación de la información.

Procedimientos aplicables:

- Plan de Gestión de Activos Críticos: Define la categorización de activos críticos y la priorización en la gestión de riesgos.
- Política de Seguridad de la Información: Establece un marco general para identificar riesgos en la seguridad de los datos.

## ANÁLISIS DE TENDENCIAS Y RIESGOS

Se han planificado revisiones regulares de tendencias de ataques y vulnerabilidades:

- Uso de herramientas para el monitoreo continuo del entorno de amenazas.
- Desarrollo del Plan de Pruebas de Restauración y Continuidad, que evalúa posibles fallos ante ciberataques.

### ENFOQUE PARA ABORDAR LOS RIESGOS Y VULNERABILIDADES

Para gestionar los riesgos y vulnerabilidades identificados, se aplica un enfoque integrado que combina tecnología, procesos y formación:

- Tecnología: Implementación de soluciones de monitoreo, parches y cifrado.
  - Procedimiento de Mantenimiento y Actualización de Sistemas: Garantiza la instalación de actualizaciones de seguridad de manera oportuna.
  - Procedimiento de Gestión de Incidentes: Detalla cómo responder y mitigar incidentes relacionados con datos vulnerables.
- Gestión de procesos: Monitoreo continuo de actividades y cumplimiento normativo.
- Procedimiento de Gestión de Proveedores: Asegura que terceros estén alineados con las políticas de seguridad aplicables.
- Formación y sensibilización:
  - Plan de Capacitación en Ciberseguridad: Forma a los empleados en la identificación y mitigación de riesgos cibernéticos, fortaleciendo las capacidades internas.

### AJUSTE A MARCOS REGULATORIOS Y NORMATIVOS

El enfoque de la organización está alineado con:

- ISO/IEC 27001: Asegurando la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI).
- NIST 800-53: Garantizando el cumplimiento de controles específicos para la protección de datos.
- NERC-CIP: Solicitado por el Coordinador Eléctrico Nacional para cumplir con el "Estándar Nacional de Ciberseguridad para el Sector Eléctrico"

## LEY 21.719: PROTECCIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Con respecto a las políticas y prácticas relativas a la recopilación, el uso y la conservación de información de los clientes, Cerro Dominador ha desarrollado e implementado medidas para garantizar la privacidad de los datos de sus clientes, centradas en la recopilación, uso y retención estrictamente necesarios. Toda la información procesada, incluidos datos demográficos, información confidencial sobre actividades empresariales (CBI) e información de identificación personal (PII), se maneja exclusivamente en sistemas seguros bajo entornos protegidos, como el sistema SAP, diseñado específicamente para garantizar la integridad, confidencialidad y disponibilidad de los datos. El procesamiento de esta información se encuentra tercerizado a una empresa externa especializada, que asegura el cumplimiento de estándares internacionales de privacidad y seguridad de la información.





El ciclo de vida de los datos es gestionado mediante una combinación de medidas operativas y tecnológicas, que incluyen la protección de datos almacenados y en tránsito, con controles de acceso restringidos basados en roles, encriptación avanzada y monitoreo continuo de actividades. Los entornos seguros garantizan que los datos permanezcan protegidos frente a accesos no autorizados o usos indebidos, alineándose con procedimientos clave como el Procedimiento de Control de Acceso Físico y Lógico y el Procedimiento de Gestión de Proveedores, que regulan la relación con los socios externos responsables de la gestión de los datos.

Finalmente, se ha establecido un plan para implementar Evaluaciones de Impacto en la Privacidad (EIPD), con el objetivo de identificar, evaluar y mitigar los riesgos asociados al manejo de datos, garantizando el cumplimiento de normativas de privacidad y fortaleciendo la protección de la información en todas las etapas de su ciclo de vida.

En lo referente a las amenazas y filtraciones de datos, a la fecha, la empresa puede confirmar que no se han registrado incidentes de este tipo de clientes que hayan comprometido información confidencial sobre actividades empresariales (CBI) o información de identificación personal (PII).

Las filtraciones se definen como el acceso, movimiento o divulgación no autorizados de información sensible a una entidad no autorizada, lo que impactaría negativamente la confidencialidad o integridad de los datos. La organización garantiza que cualquier filtración de datos, de ocurrir, sería evaluada siguiendo los parámetros establecidos en los estándares y políticas de la empresa. Se contemplaría el alcance de las filtraciones y se incluirían escenarios en los que datos cifrados pudieran ser descifrados debido al acceso indebido a claves de cifrado.

Aunque no se han producido incidentes, la empresa mantiene un marco robusto de mitigación y respuesta basado en controles y procedimientos establecidos, entre los que destacan:

- Procedimiento de Control de Acceso Físico y Lógico, que regula el acceso a sistemas críticos para prevenir accesos no autorizados y posibles fugas de datos.
- Procedimiento de Gestión de Copias de Seguridad, que garantiza que todos los datos sensibles están protegidos a través de respaldos cifrados y monitoreados

Acciones correctivas planificadas: En el caso hipotético de una filtración, se aplicarían medidas correctivas, incluyendo ajustes en procesos operativos, refuerzo de la capacitación del personal, optimización de la tecnología empleada y una revisión exhaustiva de las políticas de gestión de datos para prevenir incidentes futuros.

## 2.12

## ESTRATEGIA DEL NEGOCIO

Ahora, que ya fuimos exhaustivos con el tema TI, debemos abordar otro tema muy relevante. Las economías de escala y la innovación están logrando que las energías renovables reduzcan drásticamente sus costos, lo que puede ser además la solución más sostenible para responder a los desafíos, no sólo ambientales sino también económicos, que hoy enfrenta el mundo. La continuidad energética y la descarbonización son las grandes metas mundiales en torno a la industria energética y Cerro Dominador no está ajeno a este objetivo. Es más, nuestra estrategia de negocio se basa en lograr la carbono neutralidad con innovación, excelencia y eficiencia. Aquí les contamos más en detalle qué hacemos, cómo lo hacemos y por qué lo hacemos... en definitiva ahondamos de lleno en nuestro negocio: generar y almacenar energía renovable 24/7.

### CONTINUIDAD ENERGÉTICA Y APOORTE A LA DESCARBONIZACIÓN

Los efectos del cambio climático son cada vez más evidentes, sequías, inundaciones, olas de calor y otros fenómenos climáticos extremos, están causando daños incalculables a personas, especies y ecosistemas. Para muchos países, la sustitución de las redes eléctricas, la modificación de los hábitos de consumo y la descarbonización de las cadenas de suministro suponen riesgos y se enfrentan al dilema: ¿cómo reducir las emisiones de carbono sin causar perjuicios económicos?

Desde esta mirada, la transición energética juega un papel fundamental para alcanzar la carbono neutralidad para el 2050. Con el objetivo de lograr esta meta, Chile se ha comprometido a desarrollar un sector energético seguro, de calidad, confiable, eficiente y compatible con el medio ambiente. Compromisos que están orientados a mejorar el marco regulatorio y la política energética, aumentar la incorporación de energías renovables en la matriz de generación, fortalecer las tecnologías innovadoras basadas en energía limpia y empujar la descarbonización de su economía.

En este contexto, a través de nuestros proyectos, buscamos aportar de forma concreta para lograr la meta de ser carbono neutral al año 2050, y de esta forma descarbonizar la matriz energética de nuestro país, a través, de un modelo de almacenamiento, generación y suministro de energía 24 horas 7 días a la semana, de origen exclusivamente renovable, de excelencia, a partir de fuentes naturales como el sol.

Equipo Gestión de  
la Energía



## HORIZONTES DE TIEMPO

Nuestros proyectos tienen un horizonte de tiempo de largo plazo, considerando su operación hasta el año 2060.

## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Desde el punto de vista operacional, nuestra estrategia 2024 está enfocada en restaurar la planta en el año 2025, buscando garantizar su fiabilidad para los próximos 35 años y en conseguir que nuestros operadores garanticen la preservación y el mantenimiento preventivo para asegurar esta fiabilidad. Desde una perspectiva financiera, otro de nuestros objetivos estratégicos es optimizar y refinanciar nuestros compromisos en este ámbito, fortaleciendo la estructura económica del proyecto y potenciando su atractivo para futuros inversionistas. Y finalmente, desde el punto de vista de la gobernanza, otro de nuestros focos estratégicos es fomentar una regulación en el país realmente atractiva para almacenamiento de corta y larga duración.

En relación con los objetivos estratégicos y la planificación en temas de sostenibilidad, estos han sido desarrollados como parte de la Estrategia de Sostenibilidad, presentada en el capítulo 3.



## MODELO DE NEGOCIOS

De acuerdo con la legislación vigente, el principal negocio de Cerro Dominador es la generación de Energías Renovables No Convencionales (ERNC), a través del complejo Cerro Dominador que combina energía de Concentración Solar de Potencia (CSP) con energía fotovoltaica. El funcionamiento de esta planta es el siguiente:



### DURANTE EL DÍA

La energía solar, reflejada por el campo de heliostatos (espejos) hacia una torre receptora, calienta sales en estado líquido hasta llegar a una temperatura de 565°C.



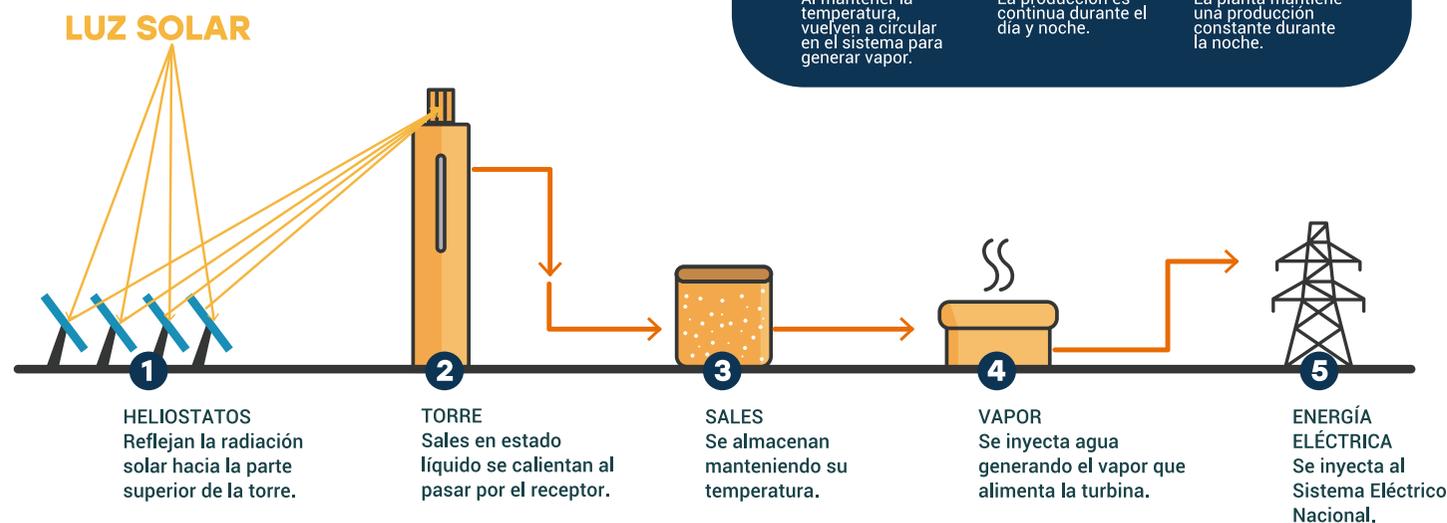
### DURANTE LA NOCHE

A través de un circuito paralelo, las sales que se mantienen templadas reingresan al sistema para generar el vapor necesario para el generador eléctrico.

Al mantener la temperatura, vuelven a circular en el sistema para generar vapor.

La producción es continua durante el día y noche.

La planta mantiene una producción constante durante la noche.



Modelo de Comercialización: Una vez generada la energía se inyecta al Sistema Eléctrico Nacional para ser comercializada a través de firmas de contrato con clientes regulados (distribuidoras), clientes libres (empresas industriales), y a otras generadoras.

## PROPIEDADES E INSTALACIONES

En mayo de 2014, comenzamos un desafío único en Latinoamérica en el escenario de las Energías Renovables: construir el complejo Cerro Dominador y a partir del sol, generar electricidad para suministrar al Sistema Eléctrico Nacional.

El complejo Cerro Dominador está compuesto por una planta termosolar de 110 MW y una planta fotovoltaica de 100 MW. La capacidad total instalada del complejo (CSP+PV) alcanza los 210 MW. Esta instalación se encuentra en la comuna de María Elena, en la Región de Antofagasta.

Nuestra oficina central se ubica en la Región Metropolitana en Isidora Goyenechea 2915, of. 701, Las Condes.

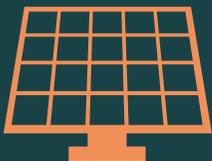
El complejo Cerro Dominador se ubica en terrenos de propiedad de Bienes Nacionales, con quién se ha efectuado un contrato de Concesión de Uso Oneroso por la vida útil de los proyectos a cambio del pago de la renta concesional anual.

**210**  
MW

**CAPACIDAD  
INSTALADA  
COMPLEJO  
SOLAR**



## SECTOR INDUSTRIAL



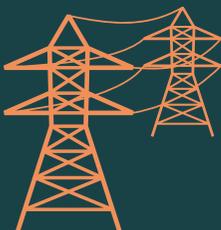
Participamos del sector eléctrico de Chile, el cual está compuesto por tres segmentos cuyas actividades hacen posible el suministro de la energía eléctrica a lo largo de todo Chile:

### GENERACIÓN:

Corresponde al segmento en el cual desarrollamos nuestra actividad, el cual tiene como función la producción de la energía eléctrica a través de distintas tecnologías tales como la hidroeléctrica, termoeléctrica, eólica, solar, entre otras.

### TRANSMISIÓN:

Sector que tiene como función la transmisión, en niveles altos de voltaje y a distancias considerables, la energía producida a todos los puntos del sistema eléctrico.



### DISTRIBUCIÓN:

Sector que tiene como función el distribuir, en niveles de voltaje más reducidos que los de Transmisión, la energía desde un cierto punto del sistema eléctrico a los consumidores regulados que este sector atiende. Estas actividades son desarrolladas por completo por empresas privadas, las que realizan las inversiones necesarias dentro de la normativa específica que rige para cada uno de estos sectores.

Los sectores de transmisión y distribución se desarrollan dentro de un esquema de sectores regulados, por la característica de monopolio que tienen ambos sectores, mientras que Generación lo hace bajo reglas de libre competencia.

En Chile existen tres sistemas eléctricos, siendo el principal el Sistema Eléctrico Nacional (SEN), el cual, por las características de la geografía nacional, es un sistema único en cuanto a longitud, alcanzando los 3.100 km y abarcando casi la totalidad del territorio nacional, desde la ciudad de Arica por el norte, hasta la Isla de Chiloé, en el sur, donde habitan el 98% de la población. Además, existen el Sistema de Aysén (SEA), que produce electricidad para abastecer la Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo y el Sistema de Magallanes (SEM) que produce electricidad para abastecer las Región de Magallanes y de la Antártica Chilena.



Desde el 1 de enero de 2017, el Coordinador Eléctrico Nacional (CEN) es el organismo encargado de coordinar la operación del SEN. Su objetivo es preservar el suministro eléctrico con la seguridad requerida y de la manera más económica posible, garantizando el acceso abierto a los sistemas de transmisión.

03

**NUESTRO COMPROMISO  
CON LA SOSTENIBILIDAD**



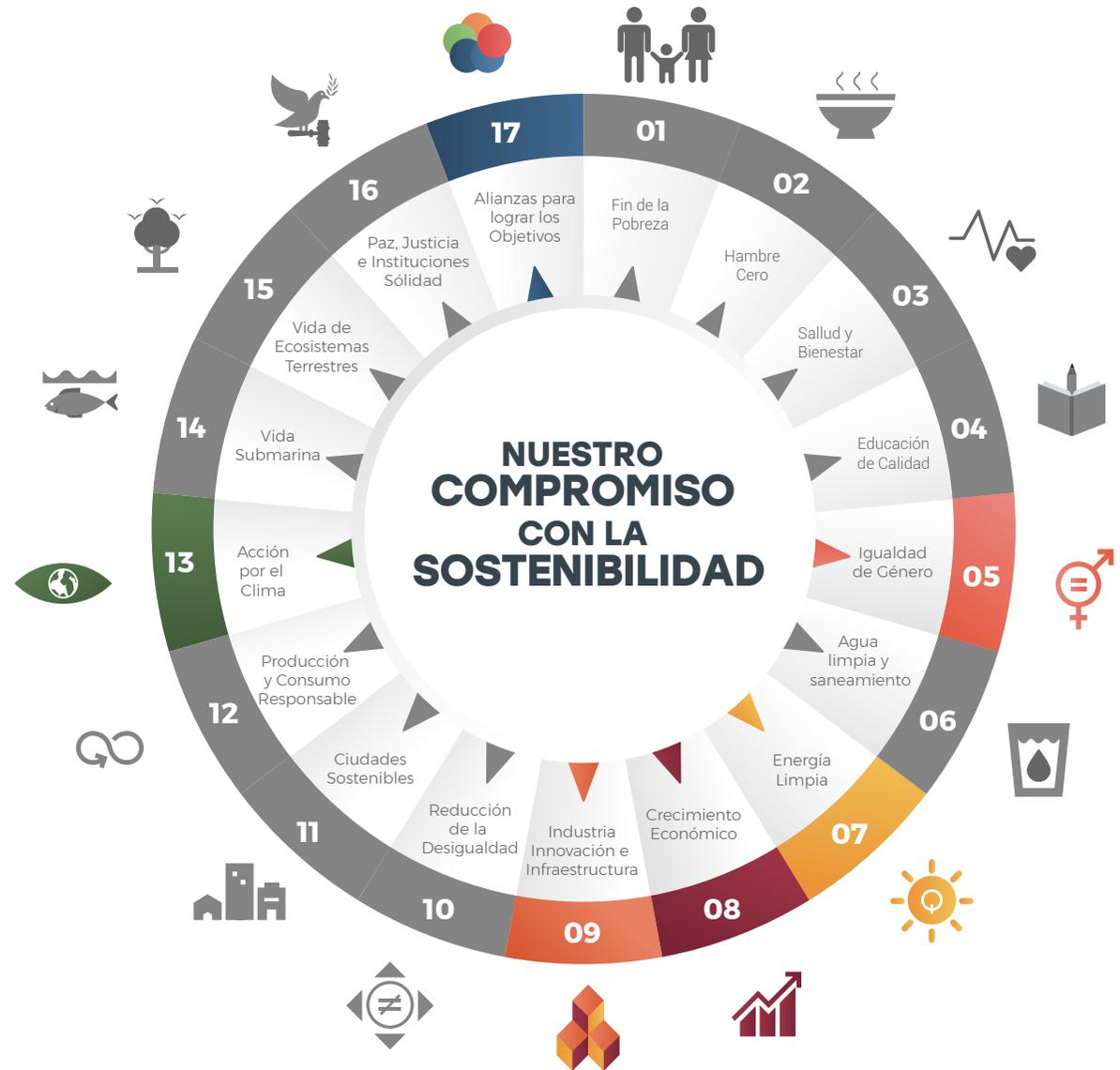
## 3.1 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

Parte importante de nuestro compromiso con la Sostenibilidad son los ODS's a los que adherimos. En 2015 la Organización de las Naciones Unidas (ONU), aprobó la agenda 2030 sobre el desarrollo sostenible, la cual incluye 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que abarcan materias que van desde la eliminación de la pobreza, hasta el combate contra el cambio climático, educación, igualdad de género, entre otras.

Hemos adherido a esta iniciativa desde el año 2018, incorporando las primeras metas asociadas a los ODS a través de nuestra Estrategia de Sostenibilidad con la cual buscamos contribuir directamente a 6 de ellos: 5, 7, 8, 9, 13 y 17.



**OBJETIVOS DE  
DESARROLLO  
SOSTENIBLE**



## 5 IGUALDAD DE GÉNERO



- Lograr la igualdad de género y empoderar a mujeres y niñas.
- Contratación femenina, desarrollo de Programa Espejos, promoción de Mujeres en Roles Gerenciales y Directivos.
- Talleres de género para mujeres en planta.

## 9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



- Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación.
- Centro de observación turístico científico entregado a María Elena.

## 7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



- Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.
- Operación y mantenimiento de proyectos de generación y almacenamiento de energía limpia y renovable.

## 13 ACCIÓN POR EL CLIMA



- Programa de reciclaje electrónico en Santiago y en planta.
- Programa Energía Regenerativa.
- Iniciativas para reducir emisiones al 2050.

## 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



- Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.
- Contratación de mano de obra local.
- Capacitación constante.
- Sistema de salud y seguridad laboral.
- Prioridad a proveedores locales.

## 17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



- Hemos creado alianzas relevantes para nuestro quehacer, tanto en el ámbito de la generación de la energía como en el de la Sostenibilidad, justamente para alcanzar objetivos en común y aportar al desarrollo sostenible de nuestro país. Es por ello por lo que estamos trabajando desde hace años de la mano de Acción Empresas, AmCham, Acera y ACSP.

## 3.2 ANÁLISIS TEMAS RELEVANTES SASB

En este Reporte, para el análisis de temas relevantes del Sustainability Accounting Standards Board (SASB) se consideró el sector industrial de Empresas eléctricas y generadores eléctricos. Adicionalmente, se consideraron los temas relevantes asociados al sector de Servicios profesionales y comerciales, considerando la gestión administrativa de los proyectos y al sector de Desarrolladores de proyectos y tecnología solar, considerando que la energía que generamos es 100% energía solar.

El resultado de los temas relevantes de estas industrias se presenta a continuación en negrita.

MEDIO AMBIENTE	CAPITAL SOCIAL	CAPITAL HUMANO	MODELO DE NEGOCIO E INNOVACIÓN	LIDERAZGO Y GOBERNANZA
<b>Emisiones de GEI</b>	Derechos humanos y relaciones comunitarias	Prácticas laborales	<b>Gestión del diseño y el ciclo de vida de los productos</b>	<b>Ética empresarial</b>
<b>Calidad del Aire</b>	Privacidad del cliente	<b>Salud y seguridad de los empleados</b>	<b>Resiliencia del modelo de negocio</b>	Comportamiento competitivo
<b>Gestión de la energía</b>	<b>Seguridad de los datos</b>	<b>Compromiso de los empleados, diversidad e inclusión</b>	Gestión de la cadena de suministro	Gestión del entorno jurídico y reglamentario
<b>Gestión del agua y las aguas residuales</b>	<b>Acceso y asequibilidad</b>		<b>Abastecimiento y eficiencia de los materiales</b>	<b>Gestión del riesgo de incidentes críticos</b>
<b>Gestión de residuos y materiales peligrosos</b>	Calidad y seguridad de los productos		Impactos físicos del cambio climático	<b>Gestión del riesgo sistémico</b>
<b>Impacto ecológicos</b>	Bienestar del Cliente			
	Prácticas de venta y etiquetado de productos			

## 3.3 ANÁLISIS MATERIALIDAD

Para la identificación de los temas materiales, se realizaron las siguientes acciones:

80

DOCUMENTOS  
REVISADOS

12

ENTREVISTAS A  
GERENTES Y  
COLABORADORES

108

TEMAS  
RELEVANTES

- 1) **REVISIÓN REPORTE DE SOSTENIBILIDAD ANTERIOR:** Se realizó una revisión del proceso de materialidad de los Reportes de Sostenibilidad, para incorporarlo como insumo los temas materiales validados en los distintos periodos..
- 2) **ANÁLISIS DE CONTEXTO DE SOSTENIBILIDAD:** Para determinar el Contexto de Sostenibilidad, entendido como una organización plasma en su reporte su desempeño y cómo lo relaciona con la Sostenibilidad, se hizo un análisis de los impulsores del sector, tomando en cuenta los siguientes marcos y estándares de referencia del Sustainability Accounting Standards Board (SASB) sector: Empresas eléctricas y generadores eléctricos; Desarrolladores de proyectos y tecnología solar; Servicios Profesionales y Comerciales; y Servicios de Ingeniería y Construcción.
- 3) **REVISIÓN Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN SECUNDARIA:** Dentro de la información secundaria revisada y analizada, se encuentran las políticas existentes, los Reporte de Sostenibilidad, la información del sitio web corporativo [www.cerrodominador.com](http://www.cerrodominador.com), informativos internos, noticias; análisis de prensa y otros documentos. En total se revisaron 80 documentos.
- 4) **CONSULTA A LOS GRUPOS DE INTERÉS:** En esta oportunidad se realizaron un total de 12 entrevistas a gerentes y colaboradores.

Finalmente, con toda la información procesada de los puntos anteriores se procedió a realizar un cruce para determinar cuáles eran los temas materiales. Para ello, se confeccionó una matriz donde se introdujeron todos los temas levantados, sumando en total 108. Luego se procedió a depurar la primera base en relación con cuántas veces eran nombrados en las entrevistas y en el análisis de la información secundaria. Si se repetía tres o más veces se consideró como tema material. Dando como resultado lo siguiente:

## METODOLOGÍA DE TRABAJO

La metodología de trabajo para realizar el proceso de materialidad de este Reporte está basada en los Principios para la elaboración de informes del Global Reporting Initiative (GRI), en su versión Estándares GRI:2016, con su correspondiente actualización 2021.

A continuación, se presentan en forma detallada los temas materiales producto del ejercicio realizado:

Nº	TEMAS MATERIALES
01	ADAPTACIÓN Y MITIGACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO
02	EMISIONES Y CALIDAD DEL AIRE
03	GESTIÓN DE LA ENERGÍA
04	GESTIÓN DEL AGUA
05	BIODIVERSIDAD
06	GESTIÓN DE RESIDUOS
07	SALUD Y SEGURIDAD LABORAL
08	BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA DE LOS COLABORADORES
09	DESARROLLO, FORMACIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO
10	TRANSICIÓN ENERGÉTICA
11	CAMBIOS REGULATORIOS
12	FINANCIAMIENTO
13	RENTABILIDAD
14	ÉTICA Y COMPLIANCE
15	GESTIÓN DE INCIDENTES CRÍTICOS
16	GESTIÓN DE RIESGOS
17	INNOVACIÓN Y DESARROLLO
18	DERECHOS HUMANOS
19	RELACIONAMIENTO COMUNITARIO Y DESARROLLO LOCAL
20	EDUCACIÓN EN ENERGÍA SOLAR
21	TURISMO TECNOLÓGICO
22	ABASTECIMIENTO RESPONSABLE
23	ASEQUIBILIDAD DE LA ENERGÍA



Equipo de  
Sostenibilidad

## ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD 2024-2025

Una Estrategia de Sostenibilidad exitosa crea oportunidades de innovación, crecimiento, atracción y retención de talentos, además de mejorar la reputación y el valor de la marca. En Cerro Dominador decidimos este 2024 crear una nueva Estrategia de Sostenibilidad que contemple un completo plan impulsado por objetivos desarrollados para incorporar consideraciones reales y realizables a los criterios ambientales, sociales y de Gobierno (ESG) que giran en torno a nuestras operaciones, toma de decisiones y cultura empresarial.

La Estrategia de Sostenibilidad tiene como objetivo principal alinear las prácticas y metas de la empresa con los principios de sostenibilidad. Esto va más allá de acciones aisladas o iniciativas puntuales de responsabilidad social o ambiental, integra los principios de sostenibilidad en los procesos de negocios centrales, con el objetivo de crear valor a largo plazo, tanto para la empresa como para la sociedad en general. Debe ser incorporada en la cultura de la empresa, desde la alta administración hasta cada nivel operacional, para garantizar su eficacia.

La definición de la estrategia parte con la definición de nuestros ejes estratégicos, es decir, las bases sobre las cuáles definiremos nuestras líneas de trabajo en materia ESG en el largo plazo, en este caso, con un horizonte de dos años.

### GOBERNANZA

Generar y almacenar energía renovable de manera vanguardista mediante procesos de excelencia

### AMBIENTAL

Contribuir a la lucha contra el cambio climático y la carbono neutralidad

### SOCIAL

Desarrollo de alianzas colaborativas y buenas prácticas laborales

Una vez definidos los ejes estratégicos definimos los focos estratégicos en los cuales se centraría la estrategia, para luego establecer los objetivos. Antes un poco de contexto:

### GOBERNANZA



Evalúa los mecanismos de gobierno, asegurando transparencia y ética en las decisiones.

### AMBIENTAL



Mide el impacto de la operación de la compañía sobre el planeta.

### SOCIAL



Identifica cómo contribuye la empresa a sus empleados, clientes, proveedores y stakeholders en general.

En el mundo empresarial actual, la sostenibilidad y la responsabilidad social son temas cada vez más relevantes. Los criterios ESG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza) se han convertido en una parte fundamental de la evaluación de las empresas.

Una vez definidos los focos y los objetivos por cumplir, definimos las iniciativas que nos ayudarían a cumplir nuestros objetivos. Estas iniciativas consideran a varias áreas de la empresa, lo que ha permitido que la Estrategia de Sostenibilidad logre permear a toda la empresa.

## GOBERNANZA



Gobernanza en una empresa es el conjunto de procesos, instituciones y prácticas que regulan los asuntos de esta. Implica la participación de diversos actores, tanto formales como informales, en la toma de decisiones.

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO
Gestión de Activos:	Asegurar que los recursos de la Empresa se utilicen de manera eficiente, segura y alineada con los objetivos estratégicos.
Seguridad de la Información y Transformación Digital	Proteger los activos digitales y garantizar que las operaciones sean seguras y coherentes. Implementación de sistemas digitales, que permitan eliminar procesos lentos y comunicación ineficiente.
Prevención del Delito:	Disminuir efectos y costos relacionados con sanciones, multas y otras consecuencias financieras derivadas de instancias de corrupción y negligencia.
Excelencia Operacional:	Realizar las actividades de la Empresa con un alto nivel de excelencia, procurando la mejora continua. Mejorar la calidad y eficiencia de los procesos y procedimientos internos detectando posibles inconsistencias y puntos críticos.
Responsabilidad y Transparencia:	Rendición de cuentas de la Dirección en relación con las acciones y resultados de la Empresa. Facilitar el acceso a la información y a los documentos empresariales.
Ética y Compliance:	Definir e instaurar un conjunto de valores y comportamientos que definen la forma en que la Empresa opera.

EJE	INICIATIVA
Gobernanza	Mejoramiento del sistema para alcanzar el nivel 4 del SGIIE
Gobernanza	Modernización de la intranet
Gobernanza	Implementación nuevo sistema de quejas y denuncias
Gobernanza	Elaboración e implementación para la Ley Marco de Ciberseguridad
Gobernanza	Plan aplicación ISO 27001
Gobernanza	Levantamiento e implementación modelo prevención del delito
Gobernanza	Levantamiento de procesos clave
Gobernanza	Generar informes mensuales de reportabilidad
Gobernanza	Generar dashboard con indicadores de Sostenibilidad
Gobernanza	Reporte Sostenibilidad Anual
Gobernanza	Campaña comunicacional interna mensual compliance
Gobernanza	Creación del Comité de Riesgos
Gobernanza	Actualización y certificación del SGI ISO
Gobernanza	Certificación Sostenibilidad

## AMBIENTAL



El componente ambiental de los criterios ASG se refiere al impacto que una empresa tiene sobre el medio ambiente.

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO
Protección de la biodiversidad:	Proteger la flora y fauna existente, promoviendo acciones de cuidado y protección.
Economía Circular y Gestión Eficiente de Recursos:	Promover el uso eficiente de los recursos naturales, realizando acciones que disminuyan la generación de residuos.
Sistema de Gestión Ambiental:	Implementar el sistema de gestión ambiental como parte del sistema integrado de gestión.
Carbono Neutralidad:	Realizar acciones que permitan conseguir que el proyecto disminuya sus emisiones, con la meta de conseguir cero emisiones al 2050.

EJE	INICIATIVA
Ambiental	Aporte a fundaciones de cuidado y protección animal
Ambiental	Programa de voluntariado de reforestación
Ambiental	Proyecto de agricultura vertical sustentable. Colaboración con pobladores de la zona
Ambiental	Reducir consumo de combustible en vehículos propiedad de Cerro Dominador <sup>(1)</sup>
Ambiental	Programa Energía Regenerativa
Ambiental	Reciclaje en planta
Ambiental	Reciclaje electrónico en oficinas
Ambiental	Implementación de compostaje
Ambiental	Monitoreo avifauna
Ambiental	Certificación de Huella Chile

(1) En línea con nuestra meta 2025 de reducción del 5% en consumo de combustible.

## SOCIAL



Evalúa cómo una empresa se relaciona con la sociedad. Esto incluye la forma en que trata a sus empleados, proveedores, clientes y comunidades

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO
Colaboración con el Sistema Educativo local	Generar alianzas colaborativas con las comunidades, tomando como pilar principal la educación. Evaluar necesidades y requerimientos de las instituciones de educación y líneas de colaboración estratégicas.
Fomento a la Cultura y el Turismo	Buscar instancias de colaboración integrando el potencial turístico de la región con nuestra Empresa.
Formación y Desarrollo del Talento	Potenciar las habilidades y talentos de los trabajadores.
Sistema de Gestión Salud y Seguridad	Implementar el sistema de gestión de salud y seguridad a través de la implementación del sistema integrado de gestión.
Diversidad, Inclusión y Derechos Humanos	Integrar los conceptos de diversidad, inclusión y derechos humanos en la cultura de la Empresa.

EJE	INICIATIVA
Social	Plan de pasantías y mentorías para estudiantes de ingeniería eléctrica
Social	Promoción de visitas en conjunto con oficina de Turismo de María Elena.
Social	Generar alianzas con operadores turísticos para incorporar el Mirador en la ruta Salitrera (2)
Social	Capacitaciones en temas de Sostenibilidad (ambiental, social, seguridad, etc.)
Social	Desarrollo de informe semestral sobre estado del arte sobre temáticas de DDHH en la empresa
Social	Capacitación para colaboradoras de Cerro Dominador
Social	Campaña marketing diversidad, inclusión y derechos humanos. Informativos trimestrales/Ciclo de charlas

(2) En línea con nuestra meta 2025 de aumento del 10% de visitas al Mirador.

## AVANCES ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

Aun cuando la Estrategia de Sostenibilidad 2024-2025 fue aprobada el segundo semestre del año 2024, hemos conseguido importantes avances.

**28,13%**  
COMPLETADAS

**43,75%**  
EN PROCESO

**28,12%**  
PROGRAMADAS  
2025



### REUTILIZACIÓN DE PANELES

En el marco de nuestro programa Energía Regenerativa (creado en 2023) que busca disminuir el impacto de nuestros residuos y generar una conciencia circular recuperando paneles fotovoltaicos en desuso, hicimos a fines de diciembre una entrega de dos paneles al Liceo Politécnico Bicentenario de Excelencia Diego Portales Palazuelos de Tocopilla, en particular al área de Electricidad, para que puedan instalarlos en el establecimiento y puedan utilizarlos para generar energía. Con esto ya sumamos 24 paneles entregados a establecimientos como la Escuela de Caspana, la Escuela San Francisco de Chiu Chiu, la Universidad de Antofagasta y el Liceo Don Bosco. Este programa seguirá desarrollándose durante 2025, año en el cual nos hemos propuesto aumentar en un 20% la entrega de paneles.



## COMPROMISO CON LA BIODIVERSIDAD

Por primera vez, la empresa, demostrando el compromiso con la biodiversidad nos instó a participar de un voluntariado corporativo de mantención con la Fundación Reforestemos, donde logramos mantener y limpiar 732 m<sup>2</sup> en Bosque Santiago, junto a la plantación simbólica de 1 huingán. 15 fueron los colaboradores que se entusiasmaron con participar en esta iniciativa. Nuestras principales tareas fueron: remoción de desechos en las zonas de restauración, aumentando la sobrevivencia de los árboles, apoyo en la generación de hábitat futuro para especies de fauna, aportar a los servicios ecosistémicos que brindará el futuro bosque (refugio, sombra, retención de agua, evitar la erosión) y apoyo en la restauración de un sector degradado del parque urbano más grande de Chile.

Esta actividad no solo nos permitió colaborar con el medio ambiente, también nos permitió compartir con nuestros compañeros, mejorar el trabajo en equipo y la comunicación, y lograr conectar con la naturaleza.

## ADIÓS CHATARRA

En 2024 también dimos el vamos a nuestra campaña de reciclaje electrónico. Las áreas de TI y Sostenibilidad impulsaron esta iniciativa que hoy sigue en pie. La idea era recolectar todos los aparatos electrónicos en desuso, como teclados, mouse, teléfonos, computadores, entre otros y entregarlos a una empresa especializada para que estos residuos pudieran ser reciclados. Para ello trabajamos con la empresa Recycla quien se encargó de todo el proceso. Logramos recolectar 179 kilos de desechos con lo cual logramos evitar la emisión a la atmósfera de 30,43 ton de CO<sub>2</sub> equivalente a las emisiones de CO<sub>2</sub> provenientes del consumo eléctrico de 6 hogares en 1 año. El material procesado aportó al aumento de horas laborales para trabajadores de programas de reinserción y riesgo social que Recycla desarrolla.



## LEVANTAMIENTO E IMPLEMENTACIÓN MODELO PREVENCIÓN DEL DELITO

Como ya hemos mencionado, como parte de las iniciativas de gobernanza de la estrategia de Sostenibilidad, este año 2024 se implementó el modelo de prevención del delito (para mayor detalle ver capítulo 2).



## RECICLAJE

En el año 2024 se instalaron los contenedores de reciclaje en planta y se iniciaron los retiros. También se instalaron los contenedores en las nuevas oficinas en Santiago, incluyendo uno de reciclaje electrónico y de compost (para más detalle ver capítulo 4). Para el año 2025 nos propusimos como meta aumentar los residuos reciclados en un 5%.

## TRANSPORTE NO CONTAMINANTE

Como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad, incorporamos a e-Mov como nuestra solución de movilidad. Esta empresa tiene una flota de vehículos 100% eléctricos y se usa para el desplazamiento de los colaboradores que trabajan en Santiago. Esta iniciativa va en línea con nuestro foco de Carbono Neutralidad, el que busca conseguir la empresa disminuya sus emisiones paulatinamente, con la meta de conseguir cero emisiones al 2050.

## IMPLEMENTACIÓN NUEVO SISTEMA DE QUEJAS Y DENUNCIAS

Cerro Dominador ha desarrollado un Canal de Denuncias que atiende oportunamente consultas, quejas, reclamos y sugerencias planteadas por terceros. Este sistema promueve una relación constructiva entre el proyecto, la comunidad y terceros. Además, ayuda a evitar riesgos potenciales, efectos adversos y conflictos porque establece un proceso estandarizado para que los actores sociales y terceros expresen sus preocupaciones y trabajen juntos hacia una posible solución. Para más información ver capítulo 2.



**Javier Mascaró**  
Jefe de Data y Tecnología

## ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY MARCO DE CIBERSEGURIDAD, PLAN APLICACIÓN ISO 27.001

Para avanzar con esta iniciativa, se elaboraron nuevos documentos alineados con NERC-CIP, ISO 27001 y NIST 800-53, incluyendo procedimientos de respuesta a incidentes, gestión de riesgos y políticas de protección de datos. Se desarrolla plan en noviembre de 2024 y se alinea junto con plan aplicación ISO y plan de gestión NERC-CI.

## ACTUALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO (SGI)

Otro de los desafíos que nos propusimos como empresa fue implementar el Sistema de Gestión Integrado. Si bien Cerro Dominador siempre ha contado con sistemas de gestión independientes, el desafío impulsado por la Estrategia de Sostenibilidad fue consolidar los sistemas de gestión de las áreas de seguridad y salud, calidad, medio ambiente, gestión de activos y seguridad de la información en un sistema integrado de gestión. El SGI ha quedado implementado el año 2024. Para el año 2025 se han propuesto las primeras auditorías internas y externas, de cara a la certificación.



## LEVANTAMIENTO DE PROCESOS CLAVE

Sabemos que el levantamiento de procesos es muy importante para poder mejorar el rendimiento y la gestión de una empresa. Es por eso que el año 2024, hemos contratado una consultora externa Backspace, quienes han iniciado ya entrevistas a los trabajadores y talleres para realizar el correcto levantamiento de procesos. Este levantamiento nos permitirá identificar brechas y generar oportunidades de mejora que nos permitan ser cada día una mejor empresa.

## REPORTE SOSTENIBILIDAD ANUAL

En nuestra estrategia 2024 se mantiene nuestro compromiso con la transparencia, manteniendo como una de las iniciativas clave la publicación del reporte de Sostenibilidad. Desde 2018 que nos hemos puesto como meta reportar lo que hacemos, y cómo lo hacemos, porque nos permite comunicar nuestras acciones y compromisos con la sostenibilidad, lo que genera confianza en nuestros stakeholders, como inversionistas, clientes y comunidad en general. Pero internamente también tiene un objetivo clave, nos permite evaluar nuestro desempeño frente a nuestros objetivos de sostenibilidad y comunicar estos logros de manera efectiva, dando espacio a oportunidades de mejora y nuevas posibilidades de crecimiento en pos de construir un futuro más sostenible.



## **OTRAS INICIATIVAS DE SOSTENIBILIDAD: COMPROMISO 5 CRITERIOS SOSTENIBILIDAD**

Este año adherimos al programa "5 Criterios Clave de Sostenibilidad" de Acción Empresas. De acuerdo con ellos, ser una empresa comprometida con los Cinco Criterios Clave de Sostenibilidad implica establecer metas ambiciosas y reportar públicamente sus avances, actuando con decisión y transparencia con tal de acelerar la transformación necesaria para un mundo más sostenible.

Las empresas comprometidas con los Cinco Criterios Clave de Sostenibilidad se han propuesto lograr la carbono neutralidad, aportar a la regeneración de la naturaleza, respetar los Derechos Humanos y los principios de diversidad, equidad e inclusión, y reportar con altos niveles de transparencia, apuntando a transformar sus operaciones para enfrentar desafíos como la crisis climática, la desigualdad social y la pérdida de biodiversidad.

Decidimos ser parte de esta iniciativa y someternos al diagnóstico inicial, el cual se realiza a través del análisis por parte de ellos de toda la información pública (reporte anual/página web) de la empresa para evaluar en qué nivel de ambición está en cada criterio, y a partir de esa medición, junto a las sugerencias y recomendaciones, trabajar el año 2025 para aumentar el nivel de ambición.

Al sumarnos a esta iniciativa, seremos parte de un grupo pionero de empresas que busca acelerar la acción empresarial en sostenibilidad en línea con los marcos de referencia y tendencias internacionales, las que están cada día más exigentes y tendientes a la obligatoriedad en términos ASG.



## 3.4 RELACIÓN Y GESTIÓN DE STAKEHOLDERS

En Cerro Dominador estamos insertos en un entorno donde nos relacionamos con diferentes grupos de interés, con ellos trabajamos para lograr nuestros objetivos propuestos para el desarrollo de nuestras operaciones. Para nosotros es relevante destacar que, a partir de nuestra Estrategia de Sostenibilidad, queremos asegurar que todas las actividades que realizamos consideren el aporte que entregamos tanto a las comunidades vecinas, industria, y sociedad en general, como también su potencial impacto social y ambiental.

### IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE STAKEHOLDERS

Como parte de la definición de la estrategia, también determinamos cuáles eran los grupos de interés de Cerro Dominador. El ejercicio consistió en tres etapas: en primer lugar, se identifican los stakeholders; luego se evalúan sus intereses y expectativas; y luego se evalúa el impacto e interés que tiene cada uno sobre la empresa, y así en base a eso, se define la estrategia comunicacional que se utilizará con cada uno de ellos.

En primer lugar, para identificarlos, realizamos un análisis de los Grupos de Interés definidos en el reporte de Sostenibilidad del año anterior y se sugirieron algunos cambios. Una vez hecho eso, se trabajó en la priorización de cada uno de ellos a través de una encuesta interna. Se clasificaron según el tipo de relación, y luego se les dio una importancia según el grado de impacto e influencia.

De este ejercicio, el mapa de stakeholders, quedó compuesto por 13 grupos de interés, cada uno con su nivel de Poder, Influencia, Riesgo e Interés:

- |                   |                            |
|-------------------|----------------------------|
| 01. ACADEMIA      | 08. CONTRATISTAS           |
| 02. ALIADOS       | 09. INVERSIONISTAS         |
| 03. AUTORIDADES   | 10. GREMIOS                |
| 04. CLIENTES      | 11. MEDIOS DE COMUNICACIÓN |
| 05. COLABORADORES | 12. ONG'S                  |
| 06. COMPETIDORES  | 13. PROVEEDORES            |
| 07. COMUNIDADES   |                            |

En base a esta evaluación, se realizó el mapa de stakeholders, en el cual se identifican cuáles son los grupos de interés que tienen mayor impacto sobre nuestra empresa.



**GRUPOS  
DE INTERÉS**



## RELACIONAMIENTO CON LOS STAKEHOLDERS:

Una vez identificados y priorizados los grupos de interés, definimos los mecanismos de comunicación y relacionamiento que se utilizarán con dichos grupos de interés para tener una comunicación bidireccional e involucramiento de estos. Adicionalmente, definimos los temas relevantes que se pueden presentar con cada uno de ellos, por ejemplo:

- a) El nivel de preocupación de los grupos de interés ante aspectos considerados clave por ellos y que nos involucre como empresa.
- b) Su impacto real o potencial en Cerro Dominador.
- c) La capacidad y rapidez de respuesta de la organización ante ellos.
- d) Cómo respondemos a ellos ante una eventual crisis.



## MECANISMOS O FORMAS DE RELACIONAMIENTO:



### MONITOREAR:

Evaluación regular del impacto de las acciones de nuestra empresa en este grupo. Estar atento a lo que dicen en redes sociales, a través de los medios de comunicación o dentro de su mismo entorno.

### GESTIONAR:

Identificar, analizar y gestionar a cada individuo, grupos, organizaciones y entidades que tienen interés en nuestro proyecto. Por ejemplo: implicar a los interesados durante todo el proyecto; definir mecanismos para gestionar los cambios del proyecto; comunicarse activamente con ellos, realizar encuestas, entrevistas, focus group, etc.

### SATISFACER:

Satisfacer a las partes interesadas es un punto clave para el éxito de nuestra empresa. Es trabajar y comunicarse con ellos para atender sus necesidades y expectativas, y así poder darles respuesta. También puede ser involucrarlos en la toma de decisiones.



### INFORMAR:

Informar a los stakeholders, es una parte fundamental de una estrategia de comunicación para involucrar a las personas u organizaciones que se relacionan con nosotros. Mantenerlos informados puede ser a través de un newsletter mensual, de una carta formal del CEO, de un comunicado de prensa o declaración pública y también a través de los canales masivos que usamos como RRSS. También se pueden hacer reuniones, mesas redondas, talleres, etc.

## AFILIACIÓN A GREMIOS: NUESTROS ALIADOS

Los gremios son organizaciones que representan los intereses de un grupo de personas que comparten una actividad económica o socioeconómica. Los miembros de los gremios por lo general tienen un rol activo en la defensa de sus intereses y en el desarrollo de su negocio. Es por ello por lo que en Cerro Dominador nos hemos aliado a distintas organizaciones que abogan por objetivos comunes en distintos ámbitos de nuestro quehacer. De todos ellos somos miembros activos, participamos en talleres, charlas, reuniones de alta gerencia, webinars y programas de capacitación. Asimismo, ser parte de un gremio nos puede permitir defender los intereses de los miembros ante instituciones públicas, otras organizaciones y la sociedad, además de participar en la regulación de nuestra actividad económica.



**ACERA (ASOCIACIÓN CHILENA DE ENERGÍAS RENOVABLES Y ALMACENAMIENTO):** Entidad que agrupa a más de 150 socios entre desarrolladores, generadores y proveedores de productos y servicios, nacionales y extranjeros, en toda la cadena de valor de la industria de las Energías Renovables. ACERA busca la protección del medioambiente y un desarrollo sustentable para Chile, a través de la promoción de las energías renovables y el almacenamiento de energía, su mejor complemento.



**Acción Empresas:** Organización sin fines de lucro, de origen empresarial que hace 24 años busca mejorar la vida de las personas y del planeta a través de la sostenibilidad empresarial en Chile. Desde 2006, son la versión chilena del Consejo Mundial Empresarial para el Desarrollo Sostenible -WBCSD- asociación global compuesta por más de 200 empresas, que, a través de sus CEO's, trabajan exclusivamente para acelerar el desarrollo sostenible del mundo desde los negocios.



**ACSP (Asociación de Concentración Solar de Potencia):** Asociación que busca promover el desarrollo de la generación de energía limpia y renovable a partir de la tecnología Concentración Solar de Potencia (CSP) o termosolar, posicionándola como la principal alternativa para acelerar la transición energética en nuestro país.



**AmCham:** Entidad que promueve el desarrollo de ecosistemas de negocios entre Chile y Estados Unidos, incentivando el comercio, la inversión, la transferencia de mejores prácticas innovadoras y la articulación de espacios de colaboración público-privados que permitan alcanzar un crecimiento económico sostenible, inclusivo e integral para el país.

## 3.5 NUESTROS ESTÁDARES ASG

---

En Cerro Dominador queremos alcanzar el más alto nivel en materia de Sostenibilidad, razón por la cual incorporamos en nuestra gestión las recomendaciones de los siguientes estándares:

### REPORTES ASG A BROOKFIELD/EIG

Nuestros inversionistas principales: Brookfield y EIG tienen altos estándares ASG. Por esta razón, debemos reportar anualmente nuestros principales indicadores y la forma en que gestionamos todos los temas ASG. Como resultado de cada uno de estos reportes levantamos nuestras brechas e identificamos los puntos de mejora para nuestra empresa, lo que nos permite ir mejorando continuamente como empresa.

### PRINCIPIOS DEL ECUADOR

Como parte de nuestros compromisos, incorporamos en nuestra gestión ASG, los Principios del Ecuador, entendiendo que ellos nos entregan una línea base y un marco de referencia para evaluar y gestionar los riesgos ambientales y sociales. Cerro Dominador ha adquirido el compromiso de implementar los Principios del Ecuador a través de nuestras políticas, procedimientos y estándares ASG.

### REPORTES ANUALES KFW

KFW (Kreditanstalt für Wiederaufbau) es una institución financiera internacional que promueve el desarrollo sostenible en todo el mundo. Es una organización alemana de propiedad estatal. Esta institución es uno de los bancos del crédito senior de nuestro proyecto Cerro Dominador, y entre nuestras obligaciones contractuales, tenemos la obligación de enviar un informe anual de nuestro desempeño ambiental. En este informe reportamos nuestro desempeño operacional, ambiental y social.

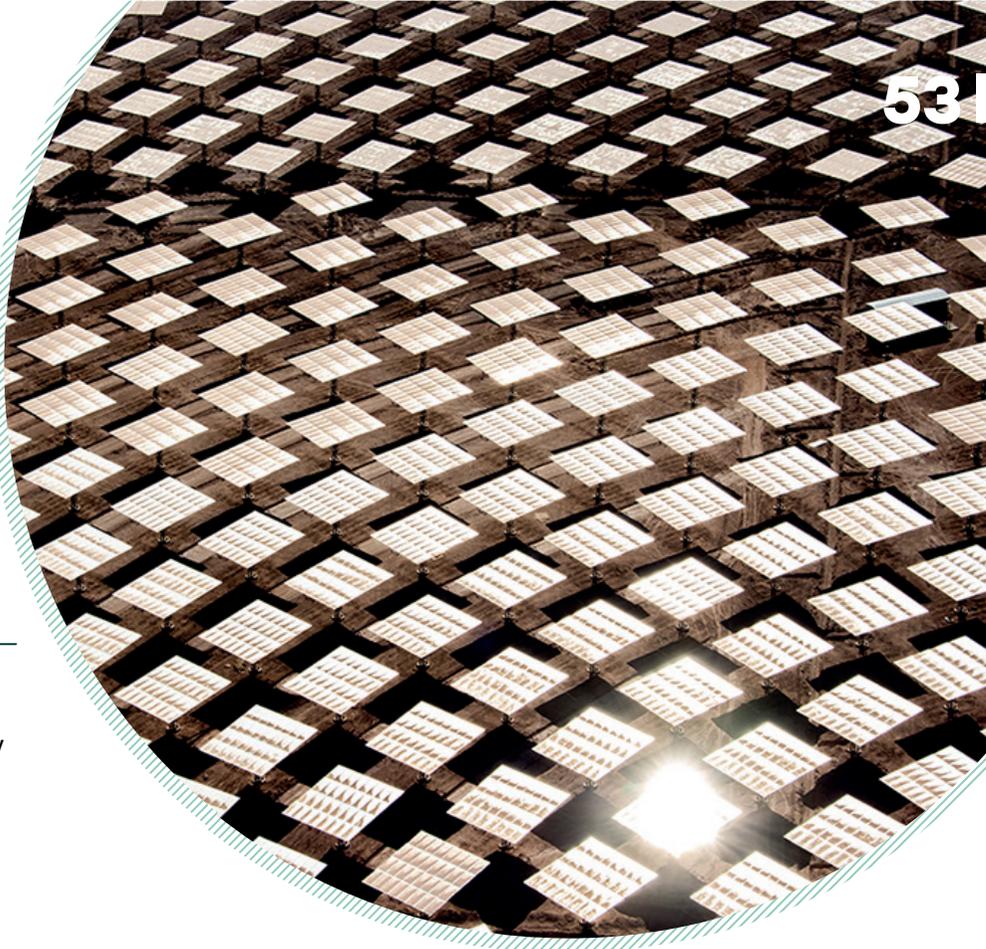
### ESTÁNDARES AMBIENTALES Y SOCIALES CORPORACIÓN FINANCIERA INTERNACIONAL (IFC)

Nuestras bases en materia de Sostenibilidad toman como referencia los Estándares Ambientales y Sociales de la Corporación Financiera Internacional (IFC) los cuales establecen una serie de requisitos, relacionados con la identificación y evaluación de los riesgos e impactos ambientales y sociales, que las empresas deben cumplir. El incorporar estos estándares en nuestras operaciones nos ha permitido ir mejorando nuestro desempeño ambiental, social y de gobernanza a lo largo del tiempo.



**04**

**DESEMPEÑO AMBIENTAL**



4.1

# DESEMPEÑO AMBIENTAL

Tenemos como propósito liderar la transición energética y aportar a la descarbonización de la matriz, desarrollando soluciones innovadoras, vanguardistas y de excelencia, que promuevan el bienestar económico y social en nuestras comunidades. Desde esta premisa, asumimos el compromiso de proteger el medio ambiente, promoviendo su cuidado y respeto. Asimismo, tomamos acciones para mitigar los impactos del cambio climático y gestionamos de manera responsable los posibles impactos de nuestros proyectos en el medio ambiente.

A través de nuestro proceso de mejora continua desarrollamos una serie de acciones conducentes al uso eficiente de los recursos y manejo sostenible de nuestras operaciones, preservando el medio ambiente para las futuras generaciones y lograr nuestros objetivos estratégicos.



## 4.2

## ENERGÍA

Durante el año 2024 el proyecto planta solar Cerro Dominador opero de manera discontinua, por tanto, la generación de energía del año se debió principalmente a la producción del proyecto fotovoltaico. La generación del complejo solar Cerro Dominador fue de 213,19 GWh.

Aun cuando nuestros proyectos son de generación eléctrica, necesitan energía para poder realizar funciones propias del proyecto, como por ejemplo la energía que consumen los inversores de la planta fotovoltaica que transforman la corriente continua en corriente alterna. Estos consumos son denominados "autoconsumos" y pueden ser obtenidos directamente de la generación del proyecto o como una extracción de la red.

En el primer caso, los autoconsumos solo se descuentan de la generación bruta de la planta, generando una disminución de la energía generada por el proyecto. Esta energía es siempre renovable, ya que se obtiene directamente de nuestros proyectos. En el segundo caso, la energía requerida para los autoconsumos es obtenida directamente de la red, por lo tanto, el consumo posee la composición de energía renovable establecida para el sistema, la cual para el 2024 fue de aproximadamente 70% de energía renovable versus un 30% de energía no renovable.

Para el cálculo de los consumos del año 2024, no se consideran los consumos provenientes de la generación propia y solo se consideran como consumos de energía las extracciones del Sistema Eléctrico Nacional (SEN).

También es necesario el consumo de energía de la red para responder a los contratos de suministro previamente establecidos y que en tiempos de indisponibilidad se deben obtener directamente de la red.

Por otra parte, el consumo de combustible en nuestras operaciones se encuentra asociado principalmente uso de vehículos y a los generadores de emergencia.

El consumo de combustible de la organización en el año 2024 asciende a 0,89 GJ y considera solo el consumo de combustible para vehículos propios de Cerro Dominador. El resto del combustible consumido en el proyecto, se ha considerado en el consumo de combustible fuera de la organización, debido a que es parte del consumo de combustible de nuestro operador, el cual para el año 2024 corresponde a 8,09 GJ. Con esto el consumo total de combustible del complejo solar es 8,91 GJ.

El consumo total de energía del año 2024 fue de 121.337,93 GJ. Este valor considera el consumo de combustible y energía de la organización.

Para el año 2025 nos hemos puesto como meta reducir un 5% el consumo de combustible de la organización (consumos propios de Cerro Dominador).

CONSUMO TOTAL  
DE ENERGÍA AÑO

2024



121.337,93

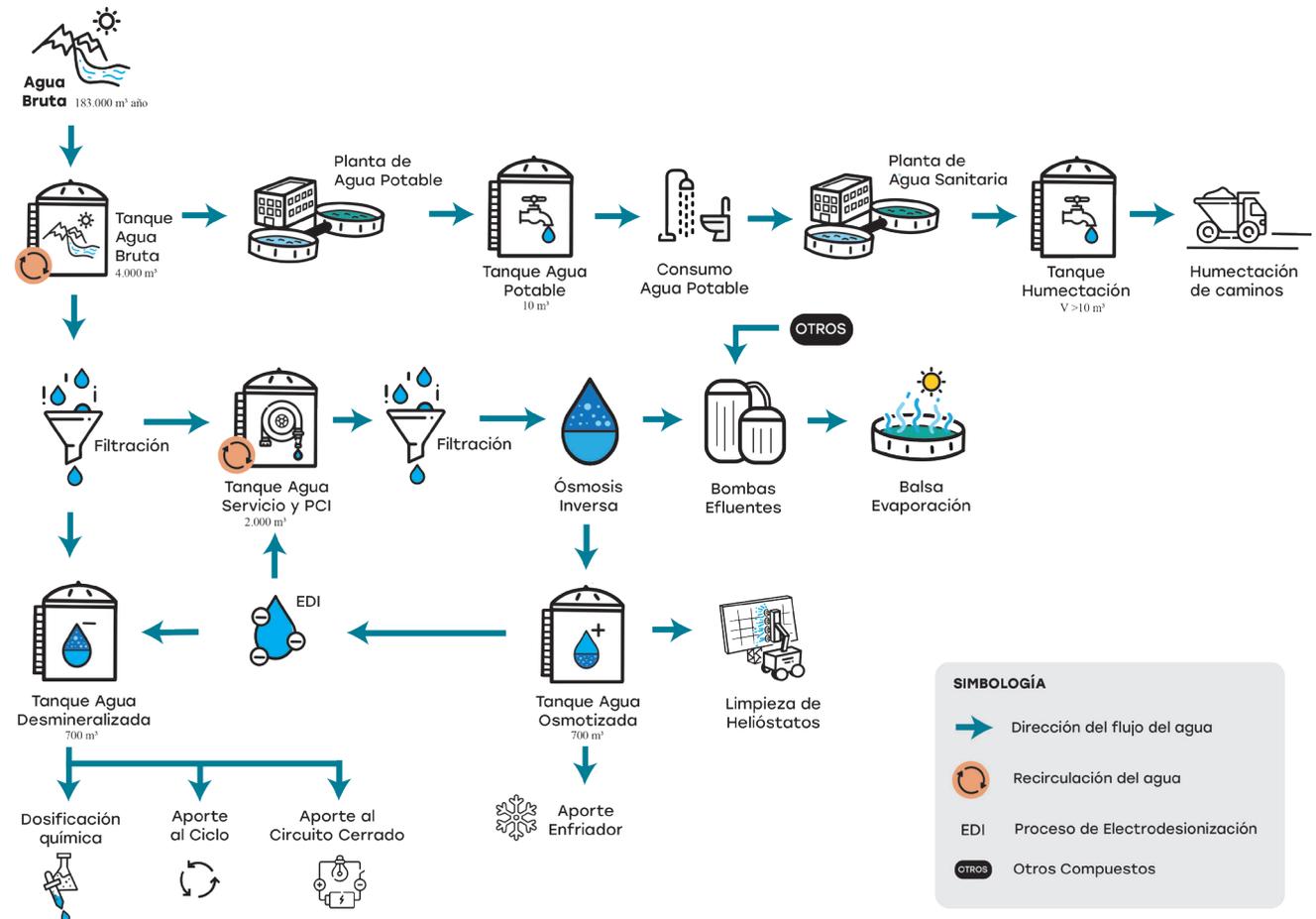


## 4.3 AGUA Y EFLUENTES

El cuidado y protección del agua se ha vuelto un elemento relevante para nuestra empresa, por las consecuencias derivadas la crisis de escasez hídrica y del cambio climático que estamos viviendo a nivel global, por esta razón este tema se ha considerado como un tema material.

Nuestros proyectos no pueden operar sin agua, es parte fundamental del proceso de generación de energía termosolar y es necesaria para poder mantener los niveles de excelencia operacional que queremos conseguir, tanto en el proyecto termosolar, como en el proyecto fotovoltaico.

En el proyecto termosolar, el agua es utilizada para el proceso de producción de energía, en particular para la generación de vapor sobrecalentado que permite el movimiento de la turbina para la generación de energía. El agua también es utilizada para la limpieza de los heliostatos, la cual es realizada por camiones de limpieza especialmente diseñados para esta tarea, los cuales recorren el campo solar realizando la limpieza de acuerdo con la programación o en caso de ser requerido. Por su parte, el proyecto fotovoltaico, utiliza agua industrial para la limpieza de paneles, la cual es realizada por una empresa externa.



Luego de la generación de vapor sobrecalentado, el agua utilizada es reutilizada varias veces al interior del circuito. El agua se enfría y vuelve a ser utilizada para la generación de vapor. Este proceso de enfriamiento en el proyecto termosolar se realiza mediante los "aerogeneradores" que son grandes equipos, que mediante aire consiguen el enfriamiento del agua. La incorporación de estos aerogeneradores a base de aire son una gran innovación de este proyecto, la cual fue incorporada desde sus inicios.

Cerro Dominador no extrae agua de ninguna fuente el agua utilizada en el complejo termosolar proviene de una única fuente, el agua es comprada a una empresa externa con la cual se mantiene un contrato de compraventa desde el año 2012. El agua suministrada es tratada in situ para obtener los distintos niveles de pureza requeridos para cada uno de sus usos. El agua utilizada para el proyecto fotovoltaico correspondiente al agua de limpieza de los paneles es suministrada por la misma empresa que realiza la limpieza de los paneles.

El agua utilizada en el complejo solar para la limpieza de los heliostatos y paneles fotovoltaicos se evapora al entrar en contacto con la atmósfera, por tanto, no hay vertidos de agua en este proceso. Por otro lado, el agua utilizada en el proceso de generación de energía del proyecto termosolar, es reutilizada varias veces al interior de un circuito cerrado, el cual va descartando el agua en la medida que va empeorando su calidad (en relación con los requerimientos del sistema). Una vez que el agua es descartada del sistema, se descarga en las balsas de evaporación del proyecto, para que posteriormente, mediante simples procesos de evaporación retorne al ciclo del agua.

Otro consumo menor del agua en el complejo solar es el consumo de agua potable. El agua potable es utilizada principalmente para el consumo y utilización de los trabajadores del complejo solar, ya sea a través de bidones o mediante redes de cañería del sistema de alcantarillado. El agua potable es suministrada por terceros, quienes cuentan con las autorizaciones requeridas para el suministro y/o directamente desde la planta de tratamiento de agua del proyecto.

El agua servida resultante del uso del agua potable es tratada en la planta de tratamiento de agua servida del complejo solar. El efluente del sistema es utilizado para la humectación de caminos internos del proyecto para combatir las emisiones atmosféricas, de acuerdo con lo señalado en la Resolución de Calificación Ambiental del Proyecto y cumpliendo con la normativa vigente.

Cerro Dominador no realiza ninguna extracción de agua, por tanto, su fuente de abastecimiento es "agua de terceros" y el tipo de fuente es "agua superficial", por consiguiente, agua dulce. Para todos los casos, dado que los proyectos están ubicados en la región de Antofagasta, siempre se considera "zona de estrés hídrico".

Sabemos que el agua es uno de nuestros insumos críticos, por esta razón el año 2024 hemos elaborado el "Estándar de eficiencia en el uso de los recursos" de acuerdo con las indicaciones del IFC. Este estándar es de completo cumplimiento para todos los contratistas y subcontratistas del complejo solar. En la misma línea para el año 2025 nos hemos fijado la meta de reducir en un **5% el consumo de agua industrial del proyecto** y estamos buscando soluciones innovadoras en la operación que nos permitan disminuir el consumo de agua.

En relación con los impactos del complejo solar sobre el agua, todos los posibles impactos sobre el agua han sido evaluados durante los procesos de evaluación ambiental de cada uno de los proyectos y no han sido reevaluados ya que no han cambiado las condiciones del complejo solar.

## 4.4 BIODIVERSIDAD

La biodiversidad no es un tema material para nosotros, principalmente porque nuestros proyectos están ubicados en un área, en donde no hay presencia de biodiversidad.

Sin perjuicio de lo anterior, es muy importante para nosotros el cuidado y protección del medio ambiente, y en particular de la biodiversidad, por esta razón en el año 2024 hemos incluido en la Estrategia de Sostenibilidad, iniciativas tendientes a la protección y cuidado de la biodiversidad (ver Capítulo 3).

## 4.5 EMISIONES

Somos una empresa líder en el sector de la energía renovable, que tiene como objetivo contribuir a la transición hacia un modelo energético sostenible y respetuoso con el medio ambiente. Esto se traduce en el compromiso de convertir nuestro negocio en un canal para alcanzar la carbono-neutralidad y avanzar hacia la transición energética justa, siguiendo las directrices del Acuerdo de París y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. Desde esta mirada, nos encontramos enfocados en las oportunidades que se presentan como resultado del cambio climático. Una de las más importantes es la actual transición energética, impulsada por los compromisos adquiridos por el país con los objetivos de carbono neutralidad a nivel mundial.

En esta línea, uno de nuestros objetivos estratégicos es alcanzar la carbono neutralidad al año 2050.



## HUELLA DE CARBONO

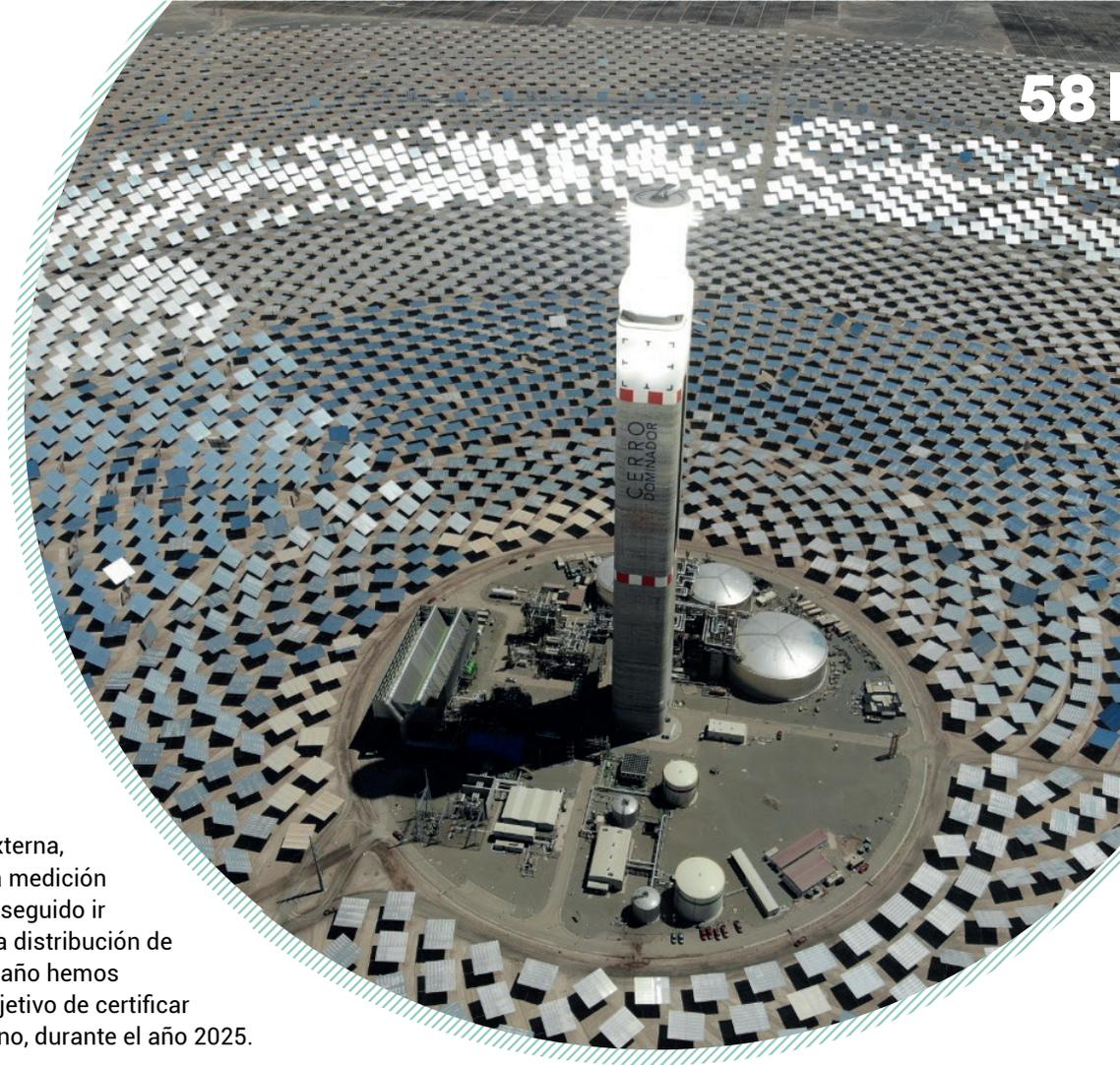
Si bien implementamos proyectos que proporcionan energía limpia 24/7 a nuestros clientes, lo que significa una disminución de sus emisiones globales de dióxido de carbono, es imprescindible para nosotros que nuestras operaciones se realicen también con la menor huella posible.

Por este motivo, y en línea con el propósito de liderar la descarbonización del país, hemos implementado una serie de medidas para monitorear y, progresivamente, gestionar nuestras emisiones directas y de la cadena de valor.

La primera medición de huella fue realizada por una consultora externa, quién nos proporcionó las bases necesarias para poder realizar la medición al interior de la Compañía. Desde entonces, a la fecha, hemos conseguido ir mejorando nuestra data, perfeccionando la forma de medición y la distribución de las tareas asociadas a la medición de huella organizacional. Este año hemos realizado nuevamente el cálculo de nuestras emisiones, con el objetivo de certificar nuestra huella de carbono a través de un organismo auditor externo, durante el año 2025.

Para el cálculo de emisiones utilizamos la plataforma de Huella Chile, del programa de Gestión del Carbono dependiente del Ministerio de Medio Ambiente de Chile, utilizando los factores de emisión establecidos por la plataforma de cálculo.

El cálculo de las emisiones considera tanto el proyecto termosolar, como el proyecto fotovoltaico.



## ALCANCE 1 - EMISIONES DIRECTAS

Las operaciones de generación solar se caracterizan por su baja emisión de GEI en fase de operación, ya que no requieren combustión de combustibles fósiles para producir electricidad. Sin embargo, este alcance incluye emisiones asociadas a procesos auxiliares como el uso de vehículos para mantenimiento de las instalaciones, emisiones fugitivas de sistemas de refrigeración de equipos eléctricos, y otros procesos internos que requieren combustibles fósiles.

En particular, definimos el Alcance 1 como las emisiones directas que provienen de fuentes que son propiedad o están controladas por la organización, excluyendo aquellos servicios que son tercerizados o que dependen directamente del operador de la planta (contratista principal). Para el cálculo de nuestra huella, las emisiones de alcance 1 están compuestas principalmente por:

- Emisiones generadas por vehículos de propiedad de Cerro Dominador. La empresa cuenta con camionetas en planta que son utilizadas por personal de Cerro Dominador.

No se incluye en este alcance:

- Emisiones de los vehículos que se encuentran en el proyecto y que son controlados por el operador del proyecto.
- Emisiones asociadas al uso de refrigerantes en los equipos de aire acondicionado de los proyectos y de las oficinas principales, ya que el servicio de mantención de los aires acondicionados, y por consiguiente del recambio de refrigerante, es realizado por empresas externas controladas por el operador del proyecto.
- Emisiones generadas por la planta de tratamiento de aguas servidas. El proyecto termosolar Cerro Dominador cuenta con una planta de tratamiento de aguas servidas, que tiene como objetivo tratar las aguas servidas provenientes de oficinas y habitaciones del campamento. Este servicio es controlado por el operador del proyecto, por tanto, no se incluye en el cálculo.

**EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS (ALCANCE 1) ES DE 35,86 TCO2E**

## ALCANCE 2 - EMISIONES INDIRECTAS POR ENERGÍA COMPRADA

Aunque la generación solar minimiza la dependencia de fuentes externas de energía, este alcance contempla el consumo eléctrico proveniente de la red en momentos en que la producción renovable no cubre la demanda operativa. Asimismo, se incluyen las emisiones asociadas al consumo interno de energía para oficinas administrativas, instalaciones de soporte, pruebas de equipos, y en particular a los consumos energéticos de la empresa requeridos para dar cumplimiento a los contratos de suministro de energía que tiene vigentes Cerro Dominador mientras el proyecto termosolar se encuentre en reparación.

**EMISIONES INDIRECTAS (ALCANCE 2) ES DE 7.879,52 TCO2E**

## ALCANCE 3 – EMISIONES INDIRECTAS

Este alcance comprende las emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (GEI) a lo largo de la cadena de valor de una organización. Es el más amplio y complejo de los tres alcances, ya que abarca aquellas emisiones que no provienen directamente de actividades operativas controladas por la empresa, pero que están relacionadas con su operación.

Tal como se ha mencionado previamente, la huella de la organización se ha calculado mediante la plataforma Huella Chile, del Gobierno de Chile. En ella se fusionan las categorías de GHG Protocol y la NCh-ISO 14064-1:2019, resultando en las siguientes categorías de Alcance 3:



**ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS**



**TRANSPORTES DE TERCEROS**



**USO DE PRODUCTOS COMERCIALIZADOS**



**TRATAMIENTO Y/O DISPOSICIÓN DE RESIDUOS**

Para estimar las emisiones de alcance 3, hemos incluido las siguientes categorías:

- Transporte de terceros: En esta categoría hemos considerado todos los vuelos de nuestros colaboradores desde y hacia los proyectos.
- Tratamiento y/o disposición de residuos: Se considera el tratamiento y/o disposición final de residuos no peligrosos (domiciliarios, industriales y reciclables) y residuos peligrosos. Esto, debido a que el retiro de residuos, realizado a través de empresas externas, se encuentra dentro de nuestro control.

Se han excluido en la estimación de este alcance:

- Transporte de terceros: Todos los viajes desde y hacia el proyecto, realizados por contratistas y subcontratistas, por no encontrarse dentro de nuestro control.
- Adquisición de bienes y servicios: Se han excluido del cálculo de nuestra huella operacional, los bienes y servicios adquiridos por nuestro operador.
- Uso de productos comercializados: Todos los productos comercializados requeridos para la operación y mantenimiento del proyecto son adquiridos por el operador principal, razón por la cual han sido excluidos en el cálculo de huella organizacional.

**OTRAS EMISIONES INDIRECTAS (ALCANCE 3) ES DE 405,34 TCO2E**

**LA HUELLA CARBONO DE TOTAL ES DE 8.320,72 TCO2E**

Es importante destacar, que las mediciones de huella que hemos realizado a lo largo de los años se han realizado en distintas fases de nuestros proyectos, lo que no nos ha permitido aun, establecer una línea de base que nos permita ir midiendo reducción o aumento de emisiones. Una vez que el proyecto CSP retome su operación normal, se considerará ese año como línea de base para poder estimar la variación de emisiones y comenzar a trabajar en nuestra meta de largo plazo: reducir nuestras emisiones a cero para el año 2050.

## 4.6 RESIDUOS

En Cerro Dominador, estamos comprometidos con el uso responsable de materiales y el correcto manejo de residuos, buscando implementar una política de mínimo desecho, que se traduce en la incorporación de prácticas de economía circular, apuntando a reducir la generación de residuos y su envío a rellenos sanitarios, permitiéndonos de esta manera optimizar los recursos empleados, junto con reducir y mitigar el impacto a las comunidades y al medio ambiente. Desde esta mirada, nos hacemos cargo de los residuos, tanto peligrosos como no peligrosos, que generamos producto de nuestras operaciones.

Los residuos generados en el proyecto se deben principalmente a desechos provenientes de las actividades propias de mantención del proyecto, actividades cotidianas de los colaboradores (incluyendo residuos del casino) y residuos provenientes de las reparaciones.

La gestión tanto de los residuos peligrosos, como no peligrosos es realizada por empresas externas debidamente autorizadas, a la cual se le hace seguimiento a través de la verificación de los comprobantes de retiro y certificados de disposición final.

En 2024, nos hemos cambiado de oficina corporativa, y hemos habilitado rápidamente los contenedores de reciclaje para poder continuar con el reciclaje en oficinas. Actualmente, estamos reciclando residuos de: papel, cartón, metales, plásticos y tetra pack.

También implementamos el reciclaje de residuos electrónicos.

En el año 2023 dimos inicio a el Programa Energía Regenerativa, mediante el cual se reutilizan los paneles fotovoltaicos que han disminuido su eficiencia para nuevos fines, ya sea educacionales, o para su uso en generación de energía. En planta, retomamos el reciclaje de residuos, instalando un punto limpio al interior del proyecto y realizando retiros periódicos de estos residuos a través de la empresa Norte Sustentable.





05

SOMOS CERRO

## 5.1

## PERSONAS

En Cerro Dominador trabajamos incansablemente para que nuestros equipos se sientan protegidos, cómodos y orgullosos de pertenecer a nuestra organización. Por ello, promovemos activamente la comunicación y el bienestar de nuestros colaboradores, fomentando una cultura organizacional inclusiva y abierta al diálogo. Nos esforzamos por establecer relaciones laborales basadas en el respeto e integridad, la colaboración y la confianza en todos los niveles, sin importar la función o la jerarquía. Estas condiciones son esenciales para mantener interacciones que promuevan un buen clima laboral y un entorno adecuado donde las personas puedan desplegar todo su potencial.



Equipo de Finanzas



**Luisa Navarrete**  
Jefa de Recursos Humanos

## CLIMA LABORAL

En el último año, nuestra organización ha implementado diversas iniciativas enfocadas en mejorar el clima laboral y fomentar un ambiente de trabajo positivo entre todos los colaboradores.

Una de las actividades más destacadas fue la celebración de las Fiestas Patrias, donde organizamos un evento de team building que promovió la integración y colaboración entre los equipos. Este evento no solo permitió a los colaboradores disfrutar de momentos de diversión y convivencia, sino que también fortaleció las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia a la empresa en conjunto con trabajo en equipo.

Para cerrar el año, desarrollamos una actividad destinada a celebrar las fiestas y agradecer el compromiso y trabajo de los colaboradores. Esta celebración, que duró dos días, incluyó actividades de recreación, reflexión y descanso. Entre las actividades realizadas, podemos mencionar: rafting, masajes, canopy, senderismo y karaoke. Estas experiencias no solo proporcionaron oportunidades para relajarse, sino que también facilitaron el fortalecimiento de la relación entre los compañeros de trabajo. En esta actividad participaron todos los colaboradores tanto de planta como de Santiago, reflejando el compromiso y la conexión entre los equipos, más allá de la ubicación física de su lugar de trabajo.

Estos esfuerzos han contribuido significativamente a mejorar la cohesión del equipo y a crear un entorno laboral más saludable y motivador.



## DOTACIÓN DE PERSONAL

**35**

TRABAJADORES  
CON CONTRATO  
VIGENTE

**23**

TRABAJADORES  
**SANTIAGO**  
OFICINAS CENTRALES

**71 %**

**12**

TRABAJADORES  
**EN PLANTA**  
PLANTA MARÍA ELENA

**29 %**

## ANÁLISIS POR SEXO

**12**  
MUJERES

**34%**

**23**  
HOMBRES

**66%**

## ANÁLISIS POR NACIONALIDAD

	CHILENOS	>	27
	PERUANOS	>	02
	ESPAÑOLES	>	05
	COLOMBIANOS	>	01

## PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Aunque actualmente no contamos con personas con discapacidad en nuestra organización, estamos comprometidos a fomentar un entorno inclusivo y accesible para todos. Estamos evaluando estrategias para promover la inclusión de personas con discapacidades en futuras contrataciones y continuar ofreciendo oportunidades equitativas para todos los candidatos.

## ADAPTABILIDAD LABORAL

En Cerro Dominador contamos con cuatro modalidades de jornada laboral (jornada ordinaria [50% presencial - 50% Teletrabajo], pactos de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidad familiar, bisemanal [planta] y flexible de lunes a viernes en planta) y nos acogimos tempranamente a la Ley de las 40 horas, la cual implementamos transversalmente desde el 1 de mayo de 2024.

### 5.2

## DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Creemos firmemente que la diversidad, la inclusión y la equidad enriquecen a los equipos de trabajo y permiten mantener las organizaciones en el tiempo. Estamos comprometidos con aumentar la diversidad en nuestra organización, para construir y mantener una fuerza laboral diversa, inclusiva e igualitaria en materia de género, y a realizar esto dentro del marco de la responsabilidad, con el fin de crear un sólido equipo que refleje la diversidad libre de discriminación. En este contexto, entendemos la diversidad como individuos que representen diferentes géneros, razas, nacionalidades, etnias, religiones, edades, orientación sexual, familia o estado civil, y/o discapacidades.



## EQUIDAD SALARIAL

### POLÍTICA DE EQUIDAD E INCLUSIÓN

En Cerro Dominador, nos enorgullece contar con una Política de Equidad e Inclusión que refleja nuestro compromiso de crear un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y equitativo. Reconocemos que la diversidad en nuestro equipo es una fortaleza y que la inclusión de todas las personas enriquece nuestra cultura organizacional. Esta política es una manifestación de nuestro compromiso con la promoción de la equidad y la prevención del acoso en todas sus formas.

Nuestro objetivo es establecer directrices claras que fomenten la equidad y la inclusión, así como prevenir cualquier forma de acoso en el lugar de trabajo. Aspiramos a crear un entorno donde todos los colaboradores se sientan valorados, respetados y empoderados para contribuir plenamente.

Para implementar activamente esta política, contamos con canales de denuncia formales y confidenciales, a través de los cuales los colaboradores puedan presentar quejas relacionadas con el acoso o la discriminación sin temor a represalias. Las denuncias pueden ser enviadas a la dirección de correo electrónico [denuncia@cerrodominador.com](mailto:denuncia@cerrodominador.com) y a través de la página web [www.cerrodominador.com](http://www.cerrodominador.com). Todas las denuncias serán investigadas de manera imparcial y se tomarán las acciones correctivas necesarias.

## BRECHA SALARIAL

En nuestra empresa contamos con bandas salariales que se fundamentan en principios de equidad interna, condiciones de mercado, características o naturaleza del trabajo, nivel de experiencia, entre otros factores. Es importante destacar que el colaborador con el salario más bajo en nuestra organización recibe un 37,5% más del salario mínimo establecido por ley en el país en el año 2024.

Las posibles diferencias en la relación salarial entre hombres y mujeres se explican principalmente por la diversidad interna presente en cada categoría de empleo. Estas categorías incluyen colaboradores con diferentes responsabilidades, características ocupacionales y niveles de formación. Además, el peso relativo de las mujeres en cada una de las categorías también influye en estas diferencias salariales.





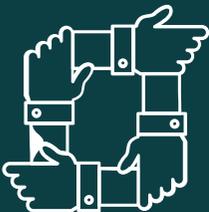
## ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Como ya hemos comentado, Cerro Dominador cuenta con un Modelo de Prevención del Delito que incluye diversos códigos, reglamentos, políticas y procedimientos. Muchos de estos documentos están orientados a prevenir y gestionar el acoso laboral y sexual, así como otros delitos que puedan afectar la responsabilidad penal de la empresa.

Entre estos documentos, destaca el Código de Conducta, el cual establece los principios y valores que guían el comportamiento de todos los colaboradores de Cerro. Este Código prohíbe expresamente el acoso laboral y sexual, definido como cualquier conducta no deseada, verbal o física, de naturaleza sexual o discriminatoria, que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad, integridad o el bienestar de una persona, o de crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.



El Código de Conducta también establece la obligación de todos los colaboradores de denunciar cualquier incidente de acoso laboral o sexual, así como de cooperar con las investigaciones internas o externas que se realicen al respecto. Para facilitar este proceso, Cerro Dominador dispone de un Procedimiento de Denuncia de Delitos, que permite a los colaboradores y a terceros reportar de forma segura, confidencial y anónima cualquier hecho, circunstancia o situación irregular que pueda constituir una infracción al Código de Conducta o a las políticas y procedimientos del Modelo de Prevención del Delito. Este Procedimiento contempla diversas vías para realizar las denuncias, tales como el correo electrónico, el formulario web o el contacto directo con el Encargado de Prevención del Delito o el Comité de Ética. Además, garantiza la protección de los denunciantes y de los denunciados, así como la confidencialidad, imparcialidad y la celeridad de las investigaciones y las medidas correctivas.



Cerro Dominador también cuenta con un Reglamento del Comité de Ética, que regula la composición, funciones y procedimientos de este órgano encargado de investigar y resolver las denuncias, acusaciones y reclamos relacionados con incumplimientos al Código de Conducta y a las políticas y procedimientos complementarios del Modelo de

Prevención del Delito. En el marco de la implementación de la Ley N° 21.643, que "Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo" conocida también como "Ley Karin", se incluyó en el reglamento Interno de la empresa un protocolo para la prevención, detección, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Este Protocolo establece directrices y procedimientos específicos para abordar estas situaciones de manera efectiva y proteger a los colaboradores.

Cerro Dominador realiza actividades de difusión, capacitación y evaluación periódica del Modelo de Prevención del Delito, específicamente en la prevención del abuso sexual y el acoso laboral. Estas actividades aseguran su efectiva implementación y actualización, además de sensibilizar y educar a sus colaboradores sobre las normas y los valores que rigen su conducta.

Entre estas actividades se incluyen: entrega de una copia del Código de Conducta y de las políticas y procedimientos asociados a todos los colaboradores, realización de talleres y cursos sobre la prevención y manejo del acoso laboral y sexual, y el refuerzo permanente mediante el envío semanal de recordatorios a todos los colaboradores sobre distintos asuntos relacionados a estas materias.

Con estas medidas, Cerro Dominador busca promover una cultura de integridad, respeto y responsabilidad en su organización, así como prevenir y gestionar el acoso laboral y sexual y otros delitos que puedan afectar su reputación y su sostenibilidad.



## BENEFICIOS DE LICENCIA MÉDICA

Cuando un Trabajador que tiene contrato de trabajo de plazo indefinido se encuentre con licencia médica, el Empleador, como beneficio para el Trabajador, pagará la remuneración íntegra correspondiente al mes en curso. El objetivo de esta medida es asegurar que los Trabajadores que se encuentren con licencia médica no vean disminuidas sus remuneraciones.

Este beneficio tendrá un tope anual de dos remuneraciones brutas por trabajador. Sin embargo, este límite no se aplicará para el descanso de maternidad de 6 semanas antes del parto (prenatal) y 12 semanas después de él (postnatal), ni tampoco aplicará para el postnatal parental, que podrá ser de 12 o 18 semanas según corresponda. En estos casos específicos, los plazos mencionados serán el tope del beneficio.



## CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO

El aprendizaje continuo, la búsqueda de nuevo conocimiento y el desarrollo de competencias profesionales son herramientas esenciales que permiten enfrentar con flexibilidad los desafíos organizacionales en un entorno cambiante. En Cerro Dominador, impulsamos y fomentamos este desarrollo mediante la creación de diversas instancias de capacitación y entrenamiento, que buscan constantemente el alineamiento con las necesidades y requerimientos de las distintas áreas.

## MOVILIDAD INTERNA Y RETENCIÓN DEL TALENTO

En Cerro Dominador, valoramos enormemente que nuestros colaboradores tengan nuevas oportunidades y enfrenten nuevos desafíos dentro de la Organización. Por esta razón, fomentamos la movilidad interna cada vez que abrimos un proceso de selección.



En 2024, ocho de nuestros colaboradores asumieron nuevos roles, demostrando nuestro compromiso con el desarrollo profesional y el crecimiento interno. Los cambios de rol fueron los siguientes: Nicole Pitronello (Directora Legal y Compliance), Jessica Miranda (Directora de Finanzas), José Ignacio Barrales (Director Gestión de Energía), Carolina Millán (Jefa de Sostenibilidad y Permisos), Luisa Navarrete (Jefa de Recursos Humanos), Hernán Godoy (Jefe de Operación y Mantenimiento), Mariana Silva (Coordinadora de Comunicaciones y Sostenibilidad), Marcelo Rojas (Supervisor Contable) y Catalina Díaz (Supervisora de Administración y Finanzas).

Estos movimientos internos reflejan nuestro compromiso con el desarrollo del talento y la creación de un entorno laboral dinámico y enriquecedor.



## BENEFICIOS

Con el objetivo de mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores, contamos con un plan de Bienestar Laboral, el cual cuenta con una variedad de actividades, beneficios e incentivos.

Este año, hemos otorgado beneficios por una suma de \$199,5 millones, destacando los siguientes:

- **SEGURO DE VIDA:** En caso de fallecimiento de un colaborador, sus familias reciben un pago equivalente a tres sueldos. La compañía ha destinado \$4,5 millones para este beneficio, cubriendo al 100% de los colaboradores.
- **SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD:** Este seguro de prestaciones médicas es de carácter voluntario y considera la incorporación del colaborador y sus cargas directas. Este beneficio es financiado en un 50% por la compañía y el otro 50% por el colaborador. La suma pagada por este beneficio fue de \$10.648.232 millones, beneficiando a 31 colaboradores.
- **PAGO DE LICENCIAS MÉDICAS:** Este beneficio consiste en el pago del sueldo completo (100%) por hasta 60 días anuales de licencias médicas normales y 18 meses en caso de enfermedades catastróficas. La compañía ha destinado \$50.968.830 millones para este beneficio, beneficiando a nueve colaboradores.
- **AGUINALDOS DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD:** a cada colaborador se le entrega una Gift Card para ambas fechas. La suma otorgada fue de \$34,7 millones.
- **BONO DE ESCOLARIDAD:** Durante el mes de marzo de cada año, se entrega un bono de \$60.000 por cada hijo en edad escolar, beneficiando a 63 hijos de los colaboradores.
- **DIA LIBRE POR CUMPLEAÑOS:** Este beneficio consiste en que en la semana de su cumpleaños se puede tomar un día libre extra para que pueda compartir con su familia y amigos.

Estos beneficios reflejan nuestro compromiso con el bienestar y la calidad de vida de nuestros colaboradores, asegurando que se sientan valorados y apoyados en su entorno laboral y personal. En Cerro Dominador, promovemos la flexibilidad laboral como un pilar fundamental para el bienestar de nuestro equipo. Fomentamos modalidades de trabajo que permiten a nuestros colaboradores gestionar sus horarios y responsabilidades de manera eficiente, asegurando un equilibrio entre la vida profesional y personal. Nos adherimos tempranamente a la Ley de 40 horas, reafirmando nuestro compromiso con jornadas más equilibradas y productivas. Además, contamos con un modelo híbrido de trabajo, con 50% de teletrabajo y 50% de presencialidad, brindando mayor autonomía y adaptabilidad a las necesidades de cada persona. Creemos que la conciliación trabajo-vida personal no solo mejora la calidad de vida de nuestros empleados, sino que también impulsa la productividad, el compromiso y la satisfacción en el entorno laboral.

**\$199,5**  
MILLONES  
EN BENEFICIOS

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

En 2024, todos los trabajadores a quienes se les definieron objetivos al inicio del año recibieron una evaluación de su desempeño. Esto abarcó al 95% de los colaboradores, ya que aquellos que ingresaron en el último trimestre del año no pudieron ser evaluados.

A través de este instrumento de evaluación interno, cada empleado pudo conocer sus principales competencias en relación en su labor, así como identificar las brechas que deben abordar en coordinación con su jefatura directa para fortalecer y potenciar su desarrollo dentro de la Organización.

La evaluación se realiza anualmente, aunque se llevan a cabo reuniones mensuales para dar seguimiento al cumplimiento de los objetivos.

**95%**

**DE LOS COLABORADORES  
FUERON EVALUADOS**



5.3

# DERECHOS HUMANOS

A fines de 2023, Cerro Dominador desarrolló su primera política en Derechos Humanos, formalizando su compromiso con el respeto a estos derechos, en el ámbito de sus operaciones y colaboradores. Esta política se construyó sobre la base de estándares internacionales y otras políticas internas de la empresa. Se trata de un "documento vivo" que podrá ser modificado conforme se obtenga nueva información sobre las partes interesadas, se realicen procesos participativos, se adopte el plan de implementación o se lleve a cabo un proceso de debida diligencia en derechos humanos dentro de la compañía. A principios de 2024, el Comité Ejecutivo aprobó esta Política y desde entonces muchos de nuestros procedimientos se inspiran en ella.



## POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

El propósito de la Política sobre Derechos Humanos en Cerro Dominador es crear una hoja de ruta y reafirmar el compromiso con el respeto a los derechos humanos y la debida diligencia, liderando la transición energética de acuerdo con los principales instrumentos internacionales. Estos incluyen la Carta Internacional de Derechos Humanos; los Principios Rectores sobre Derechos Humanos de las Naciones Unidas; las Líneas Directrices para las empresas multinacionales de la Organización para la Cooperación del Desarrollo Económico (OCDE); los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), su Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y; los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en especial el ODS 7, buscando lograr una transición justa, sostenible e inclusiva.

## PRINCIPIOS RECTORES

Para cumplir efectivamente con el compromiso de respeto por los derechos humanos, se han establecido los siguientes principios básicos como guía hacia el objetivo del desarrollo de energía sostenible: Estos principios podrán ser actualizados mediante procesos continuos y participativos de identificación de impactos y riesgos de las actividades de la empresa:

## DERECHOS LABORALES

- Prohibición del trabajo forzoso y el trabajo infantil
- Libertad de asociación y negociación colectiva
- Instancias de diálogo entre trabajadoras/es y autoridades del Grupo
- Condiciones laborales que permitan el derecho al descanso y remuneración justa
- Mecanismos de reclamación y acceso a reparación



## **DERECHOS A LA VIDA, INTEGRIDAD Y SALUD**

- Prácticas de acción preventivas mediante un método sistemático y evaluable
- Definición de los indicadores con estándares internacionales para poder garantizar su cumplimiento
- Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para nuestros colaboradores.
- Gestión proactiva de los riesgos identificados a fin de eliminar o reducir los riesgos en las operaciones
- Capacitaciones continuas a los trabajadores en temas de Seguridad y Salud Ocupacional

## **IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

- Respeto a los derechos de los colaboradores, así como partes interesadas sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.
- Abstenerse de adoptar decisiones arbitrarias que tengan directa relación sobre el sexo, la identidad de género o la orientación sexual de los trabajadores.
- Promoción de la igualdad de género en sus ofertas laborales, procesos de reclutamiento, evaluación curricular y herramientas de selección. Dentro de las medidas que persigue subsanar los sesgos en los procesos de reclutamiento, se buscará la composición de más de un participante interno y, en la medida que sea posible, que exista un equilibrio de género respecto de los evaluadores.

## **DERECHOS DE COMUNIDADES Y RELACIONAMIENTO DE CERRO DOMINADOR**

- El respeto por los derechos humanos de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones específicas serán abordados con especial atención.
- Creación de espacios de diálogo con las comunidades locales, pueblos indígenas o etnias y otras partes interesadas relevantes, que fomenten lazos de confianza y credibilidad antes y durante todo el desarrollo de un proyecto, respetando su cosmovisión y cultura.
- Impulsar iniciativas que busquen el desarrollo local, desde el punto de vista económico, social y medioambiental, conforme al plan de vinculación territorial del proyecto respectivo.
- Establecer e informar las vías para generar reclamos, denuncias de vulneraciones a derechos humanos y procedimientos claros para, en caso de que corresponda, reparar los daños causados.

## DERECHO AL MEDIO AMBIENTE

- Liderando proyectos de energía sustentable, cuidando los recursos naturales y brindando acceso a la energía libre de contaminantes.
- Innovación y compromiso con el medio ambiente y cambio climático. Realizamos mediciones de huella de carbono y la cuantificamos.
- Realizamos levantamientos de riesgos climáticos bajo la metodología "Task Force for Climate Disclosure" (TCFD) para la planta termo solar.
- Creamos e implementamos iniciativas de uso eficiente de los recursos como el agua potable y su reutilización.
- Definición de etapas para la evaluación de riesgos climáticos en línea con la metodología del Panel Intergubernamental de Cambio Climático (IPCC).
- Adoptamos compromisos voluntarios que beneficien el medio ambiente y cumplimos con los compromisos adquiridos.
- Ponemos en práctica las medidas de gestión de residuos, potenciando el reciclaje y su valorización.

## IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

El año 2024 no se registraron avances significativos en temas de derechos humanos. Sin embargo, se espera que el 2025 se puedan llevar a cabo más actividades que consoliden nuestros principios en esta materia. Para el año 2025, nuestra estrategia de sostenibilidad incluye la elaboración de informes externos que permitan evaluar el estado del arte sobre temáticas de Derechos Humanos. Además se contemplan capacitaciones sobre estos temas y sobre nuestra política para todos los colaboradores de Cerro Dominador.



## 5.4

## SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La seguridad y salud son pilares esenciales de nuestros valores: poniendo la seguridad y la salud de las personas en el centro de todo lo que hacemos, comprometidos a mantener entornos de trabajo seguros, promoviendo una cultura de prevención, bienestar y cuidado mutuo, implementando altos estándares en nuestras operaciones para proteger a nuestro equipo, contratistas y comunidades, y asegurando que cada actividad se realice con responsabilidad y respeto por la vida.



Equipo Planta

## SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

En el marco de nuestra estrategia de Sostenibilidad para el periodo 2024-2025 la implementación del Sistema de Gestión Integrado (SGI) ha sido un pilar fundamental. El desafío del año 2024 consistió en incorporar el Sistema de Gestión en materia de Seguridad y Salud al SGI existente. Este proceso se llevó a cabo conforme a las normas de la Organización Internacional de Normalización (ISO - International Organization for Standardization).

El SGI es aplicable a todos nuestros colaboradores, así como a los colaboradores externos pertenecientes a contratistas principales, subcontratistas, visitas en general y terceros. Durante el año 2024, se procedió a la actualización e integración de los documentos de Seguridad y Salud en el Trabajo (HSS) al SGI. Entre los procedimientos revisados y actualizados, se destacan los siguientes:



PLANIFICACIÓN Y CONTROL  
OPERACIONAL



GESTIÓN DE RIESGOS  
SEGURIDAD Y SALUD



INVESTIGACIÓN DE  
INCIDENTES



REVISIÓN Y MONITOREO EN  
MATERIA PREVENTIVA

Adicionalmente, se han llevado a cabo auditorías internas en materia de HSS, en relación con los nuevos procedimientos y estándares aplicables a los contratistas y empresas subcontratistas que realizan trabajos de manera permanente en las instalaciones.

## IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES

Mediante el procedimiento para la gestión de riesgos en materia de seguridad y salud, la empresa describe la estrategia a seguir para la identificación de peligros y evaluación de riesgos, la cual se compone de las siguientes etapas:

- **Identificación de riesgos:** En el proceso de identificación de riesgos, se identifican peligros que puedan tener impacto en la seguridad y salud de los trabajadores. Estos incluyen:
  - Peligros físicos (ruido, vibraciones, radiación, etc.).
  - Peligros químicos (exposición a sustancias peligrosas, productos químicos).
  - Peligros ergonómicos (levantamiento de cargas, posturas inadecuadas).
  - Peligros eléctricos, mecánicos y de maquinaria.
  - Peligros psicosociales (estrés laboral, acoso, carga de trabajo excesiva).
- **Evaluación de riesgos:** Se evalúan los riesgos asociados a cada peligro identificado utilizando una metodología de evaluación cualitativa o cuantitativa. Los riesgos se clasifican en función de su probabilidad y consecuencia, permitiendo priorizar aquellos que requieran control inmediato.
- **Determinación de oportunidades:** Se identificarán oportunidades para mejorar las condiciones laborales, reduciendo o eliminando riesgos en la medida de lo posible. Estas oportunidades pueden surgir a partir de: Nuevas tecnologías que minimicen los riesgos, reorganización de tareas que reduzcan la exposición a peligros o capacitación adicional para los empleados en prácticas seguras.
- **Herramientas para la evaluación:** La evaluación de riesgos y oportunidades se llevará a cabo mediante la utilización de herramientas adecuadas, como:
  - **Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos:** Para evaluar el nivel de riesgo (probabilidad y consecuencia) mediante la efectividad de barreras de control.
  - **Análisis seguro del trabajo (AST):** corresponde a una evaluación del trabajo a realizar para identificar y documentar en forma ordenada y sistemática los peligros inherentes al lugar de trabajo y aquellos asociados con las distintas etapas en que se divide el trabajo a realizar.
  - **Observaciones de seguridad:** Herramienta preventiva que ayuda a identificar peligros y riesgos en las faenas de las instalaciones de la compañía.
  - **Análisis de causas raíz:** Para investigar incidentes o casi accidentes y tomar medidas preventivas.
  - **Documentación de resultados:** Todos los peligros identificados y los riesgos evaluados se registrarán en la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos, la cual será actualizada y revisada periódicamente o cuando ocurran cambios significativos en las actividades, instalaciones, en los procesos, identificación de nuevos peligros o tras un accidente laboral o incidente.

En 2024 se implementó el sistema de “Barreras de control ante el riesgo” para la identificación y evaluación de peligros. Este sistema tiene como objetivo minimizar los riesgos iniciales de magnitud alta o media. Las barreras de control se han integrado tanto en las matrices de riesgos como en los análisis seguros de trabajos (AST) diarios con el fin de mejorar la efectividad de control de peligros y riesgos.

Además de la revisión de procedimientos y estándares, se han implementado diversas medidas adicionales para fortalecer la cultura de seguridad dentro de la organización. Entre las principales medidas adoptadas, se incluyen:

## SISTEMA DE REPORTE DE RIESGOS

Se ha implementado una plataforma digital de reportería y monitoreo accesible para los colaboradores de Cerro Dominador y de sus contratistas principales. Esta plataforma permite reportar observaciones de seguridad, condiciones/actos inseguros, paralización de trabajos por algún incumplimiento de alguna Regla por la Vida o incidente relacionado con la seguridad laboral o física. Esta plataforma se complementa con un sistema de seguimiento y resolución de tareas en tiempo real mediante el envío de las acciones de mejora o correctivas por correo electrónico donde el responsable de ejecutar la acción la recibe en tiempo y forma y con las indicaciones necesarias para su subsanación.

## INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES

Para la investigación de incidentes se ha elaborado el procedimiento de investigación de incidentes, el cual establece la metodología por la cual se darán a conocer la comunicación e investigarán todos los eventos (incidentes HSS, actos y condiciones inseguras de seguridad y salud) que ocurran dentro de la empresa. Se integra como parte del procedimiento el estándar de investigación de causa raíz en eventos operativos de alto riesgo.

Con la nueva revisión del procedimiento se integra el flujo de comunicación de incidentes dentro de la organización y su reportabilidad en la nueva plataforma de monitoreo para el seguimiento de las acciones preventivas y lecciones aprendidas.

## STOP WORK

Es una de las Reglas por la Vida que se utiliza como herramienta preventiva para evitar incidentes no deseados que puedan afectar a las personas, equipos e instalaciones.

Esta herramienta permite establecer un control sobre los trabajos que no han sido planificados adecuadamente, que no cumplen con los estándares y procedimientos o que pueden generar un accidente grave o fatal al exponerse a un riesgo sin control. Fomenta la conciencia en el personal, dándoles el valor y la seguridad para detener un trabajo que no se está ejecutando correctamente.

Toda persona presente en las instalaciones o proyectos de Cerro Dominador, independiente de su cargo, puede aplicar un “Stop Work”. Esto permite el compromiso de los colaboradores con la tarea y la seguridad de sus compañeros de trabajo.



## SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO

Cerro Dominador cuenta con la Asociación Chilena de Seguridad y Salud (ACHS) como organismo administrador del seguro o mutual, quien nos otorga prestaciones preventivas, de salud y económicas.

La ACHS desempeña varias funciones importantes, incluyendo la identificación y eliminación de peligros y la mitigación de riesgos, para garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Estas funciones se llevan a cabo a mediante la evaluación de riesgos laborales, la implementación de medidas de control y prevención, la capacitación de los trabajadores en materia de seguridad y salud ocupacional, y el monitoreo continuo de las condiciones de trabajo.

Para garantizar la calidad de estos servicios, se aplican normativas y regulaciones específicas en materia de salud y seguridad laboral, como la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional.

La ACHS mantiene protecciones especiales para garantizar la confidencialidad, seguridad e integridad de la información de los colaboradores, utilizando la tecnología Secure Socket Layer (SSL) para transferir la información a través de la Internet. Según su política de privacidad, la ACHS cumple con las normas que protegen el derecho de personas y empresas a resguardar la confidencialidad de sus datos, además de cumplir con las leyes chilenas sobre Protección a los Datos Personales.

Cerro Dominador, por su parte, da cumplimiento a la Ley N° 19.628 sobre Protección de la Vida Privada en Chile, que regula la privacidad de los datos de los trabajadores, incluyendo los resultados de los exámenes médicos ocupacionales y otra información de salud. Esta ley establece los principios y normas para el tratamiento de datos personales, asegurando el respeto a la vida privada y la protección de la información de carácter personal. El área de personas y de seguridad y salud son las encargadas de resguardar la información de salud de todos los colaboradores de la empresa.

Asimismo, procuramos que contratistas y trabajadores temporales cuenten también con servicios de salud. Para ello, en 2024 se ha implantado una plataforma de Coordinación de Actividades Empresariales para el control y seguimiento de los servicios y coberturas que disponen cada empresa. En esta plataforma se solicita toda la documentación necesaria para evidenciar que dichas coberturas están cubiertas para cada uno de los colaboradores de empresas externas y bajo el amparo de confidencialidad que la plataforma nos brinda para la protección de datos.



## **PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

A fines de 2023, Cerro Dominador desarrolló su primera política en Derechos Humanos, formalizando su compromiso con el respeto a estos derechos, en el ámbito de sus operaciones y colaboradores. Esta política se construyó sobre la base de estándares internacionales y otras políticas internas de la empresa. Se trata de un "documento vivo" que podrá ser modificado conforme se obtenga nueva información sobre las partes interesadas, se realicen procesos participativos, se adopte el plan de implementación o se lleve a cabo un proceso de debida diligencia en derechos humanos dentro de la compañía. A principios de 2024, el Comité Ejecutivo aprobó esta Política y desde entonces muchos de nuestros procedimientos se inspiran en ella.

### **COMITÉ PARITARIO DE FAENA:**

- Durante el año 2024 se continuó con las actividades del comité paritario de faena, el cual se renovó en octubre 2024 por un periodo de dos años, eligiendo nuevos representantes de los trabajadores y presidente del comité.
- En este periodo se ha continuado con las reuniones mensuales del comité, quién junto a sus propias tareas, deben atender las inquietudes de las minutas de los comités paritarios de las empresas colaboradoras o subcontratistas que cuentan con su propio comité.
- De manera innovadora, este año 2024 se ha implementado un código QR para que personal de toda la planta, envíe sugerencias, inquietudes, información relevante de temas de seguridad concerniente a la planta, lo que ha permitido el involucramiento de todos los trabajadores en temas de seguridad y salud.

### **COMITÉ MENSUAL DE SEGURIDAD Y SALUD**

Este comité fue implementado por primera vez en septiembre de 2024, resultando todo un éxito para el proyecto y los colaboradores que trabajan en él. Este comité se realiza de manera presencial en las instalaciones de Cerro Dominador donde se invita a todo el personal de planta antes del inicio de los trabajos para realizar varias actividades participativas y de difusión. La idea principal es que desde la línea de mando se envíe un Safety Moment con algún tema a destacar del mes de cierre. Este comité sirve para compartir campañas de seguridad, reforzar las Reglas por la Vida, informar las actividades del Comité Paritario de Faena, realizar premiaciones por campañas y por último informar sobre los incidentes ocurridos en planta y sus lecciones aprendidas.

## BOLETINES E INFORMACIÓN ADICIONAL

Tanto a nivel de la empresa como con las contratistas y subcontratistas se difunden boletines informativos de distintas temáticas de Seguridad y Salud durante el año.

## CAMPAÑAS DE SEGURIDAD, BIENESTAR Y SALUD MENTAL

Se realizan campañas trimestrales de seguridad y salud, con distintos temas y foros abiertos, en los que se abordan temas relacionados con la salud general, la ergonomía, el estrés laboral y el bienestar mental. Estos foros permiten que los empleados participen activamente en la identificación de posibles mejoras en las condiciones laborales que puedan impactar positivamente su salud y productividad.

A través de mecanismos bien establecidos, como comités de seguridad, campañas de participación, y una comunicación fluida entre empleados y gerencia, la organización ha logrado mejorar de manera significativa las condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo.



# FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

## CAPACITACIÓN PARTICIPATIVA

Durante los meses del año 2024 se ha impartido capacitaciones de las Reglas por la Vida las cuales tienen por objetivo definir los requisitos mínimos obligatorios que se deben cumplir en todo nivel de la empresa para garantizar un ambiente de trabajo seguro, en el cual los riesgos, factores, agentes y condiciones que puedan producir accidentes del trabajo o enfermedades profesionales con consecuencias graves o fatales, se encuentran bajo control. La campaña de Reglas por la Vida se realizó en 12 meses consecutivos abarcando una regla por mes.

## FORMACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

- La organización ha diseñado y puesto en marcha un sistema de formación que cubre diversas áreas clave de la salud y la seguridad laboral.
- La organización emplea diversos métodos de formación para asegurar que todos los empleados tengan acceso a los programas de salud y seguridad ocupacional de manera efectiva. Las capacitaciones impartidas en la organización en 2024 por este método fueron:
  - Protocolo psicosocial
  - Primeros auxilios y emergencias de salud
  - Uso y manejo de extintores portátiles
  - Trabajos en Alturas
  - Certificación eléctrica NFPA-70E
  - Orientación básica en prevención de riesgos
  - Uso y manejo de extintores portátiles
  - Protocolo TMER (Trastornos musculoesqueléticos de extremidades superiores)
  - Protocolo de radiación ultravioleta

## Reglas por LA VIDA



<p><b>#1</b></p>  <p><b>Parar los trabajos</b> Parar los trabajos e intervenir si hay dudas sobre la seguridad de una actividad.</p>	<p><b>#2</b></p>  <p><b>Autorización de trabajos</b> Seguir un sistema de trabajo seguro y obtener un permiso válido cuando sea necesario.</p>	<p><b>#3</b></p>  <p><b>Control de la Energía peligrosa</b> Verificar en aislamiento y la ausencia de energía antes de comenzar los trabajos.</p>	<p><b>#4</b></p>  <p><b>Trabajos en Altura</b> Protégete frente a caídas cuando trabajes en altura.</p>
<p><b>#5</b></p>  <p><b>Línea de Fuego</b> Mantente y mantén a los demás apartados de la línea de fuego.</p>	<p><b>#6</b></p>  <p><b>Maniobras de Izado de Cargas</b> Planificar las operaciones de izado y controlar la zona.</p>	<p><b>#7</b></p>  <p><b>Controles de seguridad</b> Obtener autorización antes de anular o desactivar los controles de seguridad.</p>	<p><b>#8</b></p>  <p><b>Espacios Confinados</b> Obtener autorización antes de acceder a un espacio confinado.</p>
<p><b>#9</b></p>  <p><b>Trabajos en Caliente</b> Controlar los materiales inflamables y las fuentes de ignición.</p>	<p><b>#10</b></p>  <p><b>Conducción</b> Seguir las prácticas seguras de conducción y operación.</p>	<p><b>#11</b></p>  <p><b>Apto para el Servicio</b> Llegar al trabajo en buen estado, en condiciones para realizar el trabajo con seguridad.</p>	<p><b>#12</b></p>  <p><b>Sustancias Químicas</b> Asegurar los controles al utilizar sustancias químicas, transportadas o almacenadas.</p>

# SIMULACROS 11

## FORMACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

- **Inducción en Seguridad y Salud para Nuevos Empleados:** Se integra en 2024 para los nuevos empleados o incorporaciones en las instalaciones la inducción en seguridad y salud ocupacional como parte de su proceso de integración en Cerro Dominador. Este curso cubre los aspectos básicos de la seguridad en el trabajo, incluyendo el uso de equipos de protección personal (EPP), procedimientos de emergencia, identificación de riesgos y normas de seguridad aplicables en la organización (art. 21 del DS 40).
- **Capacitación Específica por Áreas de Riesgo:** La organización ha desarrollado programas de formación de módulos de Sistema de Gestión basados en los pilares comentados en el primer punto del apartado, siendo las sesiones impartidas tanto a personal interno de la organización como a contratistas.

## SIMULACROS DE EMERGENCIA Y PRIMEROS AUXILIOS

Otra instancia de participación de los colaboradores en materia de seguridad y salud es la realización de simulacros de situaciones de emergencia. En esta instancia los trabajadores tienen la oportunidad de practicar sus conocimientos sobre los protocolos de seguridad y hacer recomendaciones sobre la mejora continua de las respuestas ante incidentes. Durante 2024 se realizaron un total de 11 simulacros en las instalaciones de Cerro Dominador que consideraron: 1 simulacro en oficina; 8 en la Planta termosolar y 2 en la planta fotovoltaica. Los simulacros fueron variados, desde incendio, derrame de químicos, contacto eléctrico, sismo.

Después de cada sesión de simulacro, se lleva a cabo una reunión con todos los participantes. En esta reunión, se comparten las apreciaciones individuales sobre nuestro desempeño durante el ejercicio. Este encuentro genera una instancia sumamente enriquecedora, ya que fomenta la colaboración entre los equipos, se enfoca en la mejora continua y permite recibir retroalimentación de organismos externos como bomberos, carabineros y SENAPRED, entre otros. Todo esto contribuye significativamente a mejorar nuestros indicadores de respuesta ante emergencias.



## PROMOCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

La compañía ha desarrollado diversas campañas de bienestar con el objetivo de fomentar hábitos saludables entre todos los trabajadores, enfocándose en mejorar su bienestar físico y mental. Durante el año 2024, se llevó a cabo la "Campaña de Vida Sana" la cual incluyó una serie de talleres y actividades destacadas, tales como:

- Difusión y análisis de video "Alimentación Saludable".
- Difusión y análisis de video "Hábitos Saludables en el Trabajo".
- Ejercicios de Pausas Activas (Videos guía) y pausas activas masivas en Comité HSSE (liderado por ESACHS).
- Difusión y análisis de video "Sistema Inmune".
- Estación de fruta en oficina central y en el proyecto.

A través de estos programas de salud y bienestar, la organización no solo busca prevenir enfermedades y accidentes, sino también fomentar un ambiente de trabajo saludable y positivo que contribuya al bienestar y la productividad de los empleados.

Por otro lado, y tal como hemos señalado, la compañía entrega a los empleados como parte de sus beneficios: seguro de vida para todos los colaboradores, seguro complementario de salud y pago de licencias médicas (para más detalle de esos beneficios ver página 74).



## PREVENCIÓN DE LESIONES Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES VINCULADAS A TRAVÉS DE LAS RELACIONES COMERCIALES

La compañía cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud que incluye varios documentos destinados a prevenir los impactos negativo en Seguridad y Salud relacionados con las operaciones de contratistas y subcontratistas. El documento más importante en este contexto es el Reglamento Especial para Empresas Contratistas / Subcontratistas (RESSO).

El objetivo de RESSO es establecer normas que deben ser observadas por las empresas contratistas y subcontratistas en materia de prevención de riesgos y de salud en el trabajo durante la ejecución de sus labores y/o prestación de servicios en todas las obras, faenas y proyectos de Cerro Dominador. Este reglamento busca contribuir a la prevención y a evitar los accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Entre las materias que se encuentran en este reglamento, podemos señalar: coordinación de las actividades preventivas, los niveles de responsabilidad sobre prevención de riesgos en materia de HSSE, las observaciones de seguridad, fiscalizaciones de los trabajos desarrollados por los contratistas, las obligaciones y prohibiciones, los mecanismos de verificación de cumplimiento del y todas las obligaciones de las empresas contratistas y subcontratistas que en virtud de un contrato que ejecuten obras, servicios u operen en la instalación.

Todo lo anterior se aplica sin perjuicio del (los) contrato (s) suscrito(s) entre Cerro Dominador y la respectiva empresa contratista, conforme a lo dispuesto en el artículo 183-A del Código del Trabajo, las Bases Administrativas y Técnicas de Licitación o de cualquier otro documento que forme parte de dichos contratos.



## LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Para prevenir lesiones y problemas de salud ocupacional, es fundamental identificar los peligros y evaluar los riesgos y oportunidades relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

En 2024, los peligros que han causado pequeñas lesiones sin pérdida de días laborables han sido principalmente de origen mecánico, como pequeñas heridas provocadas con herramientas.

La medida más importante tomada para eliminar estos peligros y minimizar los riesgos, ha sido la aplicación de la jerarquía de control. Esto se ha logrado mediante la inclusión de análisis de barreras efectivas de control, tanto en las matrices de identificación y evaluación de riesgos, como en el Análisis Seguro del Trabajo (AST). Estas barreras están diseñadas para mitigar o eliminar el riesgo en cada etapa del trabajo, controlando desde el inicio de la ejecución la energía potencial que pueda causar lesiones a los trabajadores. En 2024 se establecieron nuevos estándares, detallados en este documento, que contemplan estas medidas.

Además, se han llevado a cabo campañas de concienciación, la inclusión de las Reglas por la Vida, capacitaciones del Sistema de Gestión y la implementación de plataformas como herramientas de monitoreo. Estas acciones han contribuido significativamente al control de riesgos durante este año.



## 5.5

## COMUNIDADES

En el año 2024 uno de nuestros grandes desafíos fue definir los nuevos objetivos estratégicos de Cerro Dominador en materia de relacionamiento comunitario debido al cambio de liderazgo tanto en el área de comunidades como en la Compañía. Este cambio nos llevó a replantearnos nuestras acciones y comenzar a construir un nuevo plan de acciones con las comunidades para los años 2024 y 2025, siempre con un enfoque en nuestro territorio.

Este año, el área de comunidades es liderada por el área de Sostenibilidad.

### BUENOS VECINOS

En agosto 2024, tras asumir la nueva Encargada de Comunidades, la compañía se reunió por primera vez con las autoridades de la Fundación Cultural de María Elena para presentar al equipo y comenzar a trabajar en un plan de acciones colaborativo para 2025. En este contexto, las posibles acciones a desarrollar incluyen: agricultura sostenible, campaña de verano, conmemoración cambio de nombre de Coya a María Elena, Conciertos en el desierto, Atacama Spirit, Día de la Juventud, Día del Niño, Día de la Madre y del Padre, Plan Deportivo Cultural. La primera actividad fue apoyar la Fiesta Costumbrista de María Elena que se realizó entre los días 25 y 27 de septiembre. En esta instancia, se ofrecieron stands de gastronomía de la zona, exhibición de autos antiguos, vestimenta de la época, entre otras entreteniciones. Nosotros contribuimos con una cabina fotográfica de polaroids para que la comunidad pudiera tomarse fotos in situ. La actividad fue muy recibida por la comunidad, y muchos disfrutaron tomándose fotos y llevándose un recuerdo de ese día.

Nuestro próximo desafío es apoyar la celebración del mes de la energía que se celebrará en junio de 2025, adonde el enfoque principal será la Educación. Se organizará la Carrera La ruta del sol, junto con charlas y fabricación de autos solares. Además, debemos aprovechar la alianza con ZOIT y SERNATUR. La idea es trabajar junto a la Asociación de Municipalidades Turísticas (que incluye a nueve comunas de la región) para promover el Turismo Cultural/Patrimonial y el desarrollo de proveedores turísticos.



## LA ACADEMIA

En segundo lugar, nuestro acercamiento a las comunidades durante el año 2024 se ha centrado en el ámbito educativo a través de nuestro programa Energía Regenerativa. Este programa, que nació a fines de 2023, se consolida aún más durante 2024.

El objetivo del programa es dar una segunda vida a los paneles fotovoltaicos en desuso y contribuir así a los contenidos educativos de los establecimientos de la región de Antofagasta en materia de usos y beneficios de las energías renovables. Hasta la fecha, hemos entregado 24 paneles de los 39 comprometidos, a cinco establecimientos educacionales: Escuela de Caspana, Liceo Don Bosco, Escuela Chiu Chiu, Universidad de Antofagasta, Liceo Pedro de Valdivia de Tocopilla. Para 2025, nos quedan 15 paneles para entregar.

También hemos retomado el relacionamiento y las alianzas con Universidades. Para el año 2025 nos hemos propuesto la meta de reiniciar conversaciones con más establecimientos educacionales para desarrollar nuevas alianzas colaborativas.

Durante el mes de octubre, participamos de la Mesa Intersectorial Actores Privados Claves “Valor local a la Energía Solar e Hidrógeno Solar desde la Región de Antofagasta” convocada por el Centro de Desarrollo Energético Antofagasta (CDEA-UA). Este evento contó con la asistencia de diversas empresas de la Región, tales como Ati, SQM, Colbún, Green Energy Transport, Fundación Minera Escondida, CEDUC, CEIM y el Clúster de Energía Antofagasta, entre otras.

En esa oportunidad, el director del Centro de Desarrollo Energético Antofagasta (CDEA-UA), Dr. Edward Fuentealba Vidal, expuso las problemáticas y oportunidades climáticas actuales, incluyendo la situación energética nacional; las capacidades en ese ámbito de la Universidad de Antofagasta, la vinculación que está realizando el CDEA-UA y sus planes a futuro. Además, la jornada se enfocó en recopilar las necesidades de formación de capital humano en las industrias minera, portuaria y energética de la región. Todo esto bajo la premisa y el objetivo que Chile podría ser el único país carbono neutral de América Latina para el año 2040.

## 5.6

## PROVEEDORES

En Cerro Dominador, consideramos a nuestros proveedores y contratistas como aliados comerciales estratégicos, con quienes construimos relaciones de beneficio mutuo para alcanzar objetivos comunes. Nos asociamos exclusivamente con aquellos proveedores y contratistas que respetan la ley, comparten nuestros valores corporativos y principios éticos y están comprometidos con las buenas prácticas comerciales y estándares de excelencia. Además, promovemos una competencia leal entre nuestros proveedores y contratistas actuales y potenciales, y trabajamos de manera equitativa y razonable con todos ellos.

## PAGO PROVEEDORES

En Cerro Dominador contamos con un procedimiento de pago a proveedores que se aplica a todos aquellos que prestan un servicio o venden un producto a la Compañía. El proceso es el siguiente:

### PROCESO DE FACTURAS

Todas las facturas deben estar ingresadas en el Sistema de Cuentas por pagar antes de proceder con el pago. No se realizan pagos sin que haya una factura ingresada en el Sistema de Cuentas por Pagar.

Nuestra política incluye la implementación de ciertos controles en el área de Finanzas y Cuentas por Pagar, que seguirán hasta la realización del pago. Para asegurar la consistencia del proceso, algunos puntos de control serán los siguientes:

- **Aprobación de la Compra:** Se debe adjuntar a la factura la orden de compra emitida desde el sistema en donde se listan los distintos aprobadores, que contenga las codificaciones internas necesarias.
- **Revisión General:** Para la recepción de una factura, debe contar con una aprobación previa a su emisión, ya sea a través de un estado de pago o la mensualidad definida en el contrato correspondiente. El documento será revisado y validado tanto en forma, como en montos facturados, impuestos, y siempre debe ser emitida con fecha posterior a la fecha de la orden de compra autorizada.
- **Fecha de ingreso al Sistema:** La fecha en que la factura fue ingresada en el sistema contable es una obligación establecida por la Compañía.
- **Aceptación para enviar a Pago de Tesorería:** La factura validada es incorporada a los controles de flujos de la compañía conforme a lo establecido con el proveedor para su pago. Toda la información de soporte de las validaciones debe estar adjunta al documento, esto es un requisito para poder procesar el pago del documento.

Estos controles están diseñados para garantizar la transparencia y la eficiencia en el manejo de los pagos a nuestros proveedores y contratistas, asegurando así una relación comercial justa y confiable.

### APROBACIÓN DE PAGO

Validada la información conforme al punto anterior, los documentos se entienden aprobados para pago en la fecha establecida.

En el Control de Recepción de Facturas que mantiene el área de Administración y Finanzas se mantiene el registro y control de los documentos pagados, los comprobantes de pago y toda la documentación necesaria.



## FORMAS DE PAGO

La Compañía establece como política el pago de las facturas en un plazo de 30 días a contar de la fecha de recepción del documento, por lo que el Departamento de Finanzas es el responsable de revisar diariamente los documentos electrónicos recibidos en la página del Servicio de Impuestos Internos.

Otras formas de pago pueden ser establecidas por contrato con los proveedores, y prevalecerán por sobre el plazo establecido como política general.

El método de pago de preferencia es TEF (Transferencia Electrónica de Fondos), Proveedores que no poseen cuentas bancarias serán pagados con Vale Vista. Los pagos son realizados únicamente a la cuenta bancaria que corresponda al proveedor del servicio, lo que es certificado de manera previa a la emisión de la orden de compra, salvo casos como factoring o cesiones de crédito que deben ser respaldadas con los documentos establecidos por la norma tributaria.



Los pagos deben ser realizados desde la Cuenta bancaria correspondiente a la entidad legal que recibe la factura, Para completar el proceso de pago es necesaria una apropiada administración del tiempo para conseguir los fondos y procesos anteriores al pago. El Supervisor de Finanzas es responsable de monitorear los fondos disponibles, liquidez, feriados bancarios y el tiempo de transacción en Operaciones de Comercio Exterior.

Los plazos de pago para documentos como Rendiciones de Gastos, Solicitudes de Anticipos de Viajes, Anticipos a Proveedores no están cubiertos por esta política, pues tienen un plazo específico y que será detallado en la política correspondiente.

El stock de cheques y documentos valorados debe mantenerse se mantienen en un área segura. Controles cruzados y tareas diferenciadas son parte del proceso de pagos. Esto aplica tanto para transacciones electrónicas como para firma de documentos valorados.



## CUT-OFF (FECHA DE CORTE) CUENTAS POR PAGAR

Las facturas recibidas con posterioridad al cierre contable del mes y que correspondan a gastos que debían ser recibidos durante el periodo, deben ser provisionadas contablemente, asegurando la fiabilidad de los estados financieros. Reflejando así, apropiadamente el costo y las obligaciones de la Compañía (Balance y Estado de Resultados).

## EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

Entendemos como proveedores a cualquier persona natural o jurídica, chilena o extranjera, que nos proporcione bienes o servicios. En el periodo que cubre este reporte (2024) Cerro Dominador mantuvo relaciones comerciales con 347 proveedores que suministraron sus productos y servicios para el correcto funcionamiento de las Compañías. Cabe señalar, que, en 2024, dos proveedores representan en forma individual al menos el 10% del total de compras efectuadas en el año.

En septiembre de 2023, comenzamos a desarrollar, en conjunto con una Start-up nacional Procure to Win, una plataforma tecnológica llamada Duxiter basada en inteligencia artificial para la búsqueda y evaluación de proveedores. El objetivo es definir e implementar, en 2024, un procedimiento propio de homologación y evaluación de proveedores para Cerro Dominador.

Durante la puesta marcha de la plataforma en 2023, realizamos las primeras evaluaciones a proveedores nacionales e internacionales, a través de Duxiter), que evalúa a los proveedores en siete dimensiones: Información General; Capacidad Operacional; Situación Legal; Situación Financiera; Riesgo de Mercado; Capital Humano y Responsabilidad Corporativa. Seleccionamos a los proveedores dando prioridad a los relacionados directamente con trabajos en la planta e importe de contratación.

Además, a partir de marzo de 2025 tendremos también disponible en la plataforma un catálogo de proveedores exclusivos de Cerro Dominador, donde los interesados podrán inscribirse con unos datos básicos que nos servirán para invitarlos a los procesos de licitación.

PROVEEDORES  
EVALUADOS EN  
**2024**

**200**  
PROVEEDORES

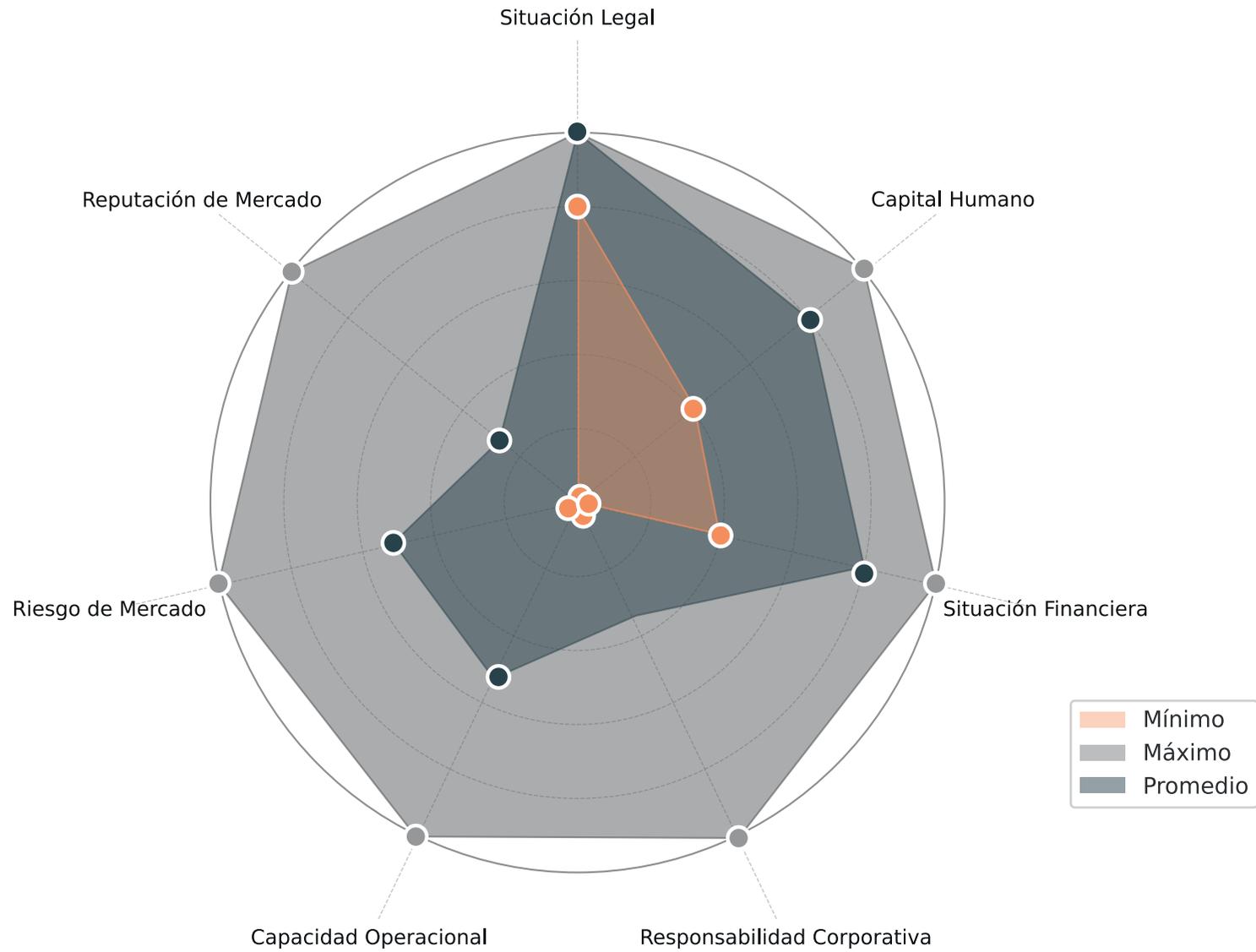
**171** NACIONALES

**29** INTERNACIONALES

**80**

Nº DE PROVEEDORES  
EVALUADOS **40%**

# RESULTADO POR DIMENSIÓN



06

HECHOS RELEVANTES O ESENCIALES



## 6.1

# PARALIZACIÓN PLANTA CERRO DOMINADOR

## CRONOLOGÍA

En abril de 2023 se detectó una fuga en los Tanques de Sales. Inicialmente, se evaluó la posibilidad de realizar una nueva reparación temporal, con el objetivo de tener los tanques operativos en un plazo de dos meses. Sin embargo, durante el desarrollo de los trabajos y el análisis de causa raíz de las fallas sucesivas, la información recopilada hasta septiembre de 2023 llevó a un cambio en la estrategia de reparación, optándose por una intervención más compleja que garantizara la operatividad sostenida de la planta. En diciembre de ese mismo año, tras múltiples análisis y pruebas adicionales, las ingenierías expertas involucradas recomendaron la demolición total de los tanques, incluyendo su cimentación, y su posterior reconstrucción. Como consecuencia de estos trabajos, durante todo el año 2024 la planta CSP de Cerro Dominador permaneció fuera de operación, debido a la construcción de dos nuevos tanques.



## REPARACIÓN Y MEJORAS

Desde que se tomó la decisión de paralizar la planta, el foco estuvo en: estudiar fehacientemente lo ocurrido para evitar que vuelva a ocurrir este fallo, contratar a las mejores empresas para realizar el RCA (Análisis de Causa Raíz), realizar un amplio plan de pruebas para entender los problemas, el cual ha considerado: ensayos metalográficos, FEA-CFD, ensayos de fricción, mediciones topográficas y estudios geofísicos.

En esta misma línea, se contrató a SENER, una nueva empresa de ingeniería con más experiencia en CSP, para el rediseño de los tanques. SENER ha diseñado tanques con las mismas características de operación y temperatura que los de nuestro proyecto y desde el año 2016, no han presentado fallos.

Este proceso de mejora en el diseño de los tanques nos obligará a paralizar la planta hasta 2025. Sin embargo, tenemos la certeza que con este plan de trabajo podremos contar con una planta robusta y confiable para su operación.

Paralelamente, teniendo en cuenta el periodo de parada de la planta para la construcción de los tanques, Cerro Dominador ha tomado la decisión de adquirir nuevos equipos de SGS (Evaporador, Recalentador, Supercalentador), como parte de un plan de recuperación orientado a contar con una planta completamente confiable. Los equipos han sido adquiridos a la empresa con mayor experiencia en el diseño y fabricación de estos equipos: Lointek. Los equipos llegarán a finales de este año y serán instalados para estar operativos el 25 de junio de 2025.

Asimismo, la empresa Cerro Dominador, bien asistida por sus inversores, decide aprovechar la Parada de Planta y acometer un plan de upgrade de los diferentes sistemas de la planta por un valor de 80 MUSD. De esta forma se pretende contar con una planta plenamente confiable, que cuente con los sistemas más avanzados de control y seguridad del mercado en 2024, que garanticen la disponibilidad y continuidad operativa del activo.



## PROGRAMA DE PRESERVACIÓN DE PLANTA (PPP)

La preservación de los sistemas durante los largos períodos de inactividad es un objetivo fundamental para cualquier planta de generación de energía. Mientras está apagada, el activo se considera en "inactividad".

La importancia de una adecuada preservación durante una parada de la planta no se puede subestimar. Descuidar este aspecto crítico de las operaciones de la planta puede conducir a una corrosión exacerbada, lo que podría iniciar mecanismos de falla importantes que afecten negativamente la disponibilidad de la planta. Siguiendo los estándares internacionales de varias organizaciones, incluidas ASME, EPRI y VGB, estamos realizando una forma de preservación dinámica, de forma que el 90% de los sistemas de la planta quedan operativos, operando a baja presión y temperatura y sin poder generar energía eléctrica, pero sí permitiendo que se analicen datos, levanten pequeñas reparaciones y se proteja a la instalación del deterioro.

Este plan además facilitará el posterior comisionado de la planta una vez que los tanques estén listos para entrar en operación.





**07**

**INDICADORES CLAVE DE DESEMPEÑO**

## 7.1

## DESEMPEÑO ECONÓMICO

Generamos valor y trabajamos para ganarnos la confianza de nuestros accionistas. Para ello generamos no sólo la instancia de un diálogo continuo y transparente, sino que ponemos énfasis en un modelo de negocios robusto, basado en la rentabilidad, la eficiencia y la innovación.



## INGRESOS CERRO DOMINADOR EN M\$

AÑO  
2023

163.220

AÑO  
2024

162.290

-0.6%

VARIACIÓN %  
2023-2024

## PORCENTAJE CERRO DOMINADOR DE LOS INGRESOS DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL SOBRE LOS INGRESOS TOTALES

AÑO  
2023

77,1%

AÑO  
2024

86,8%

9,7%

VARIACIÓN %  
2023-2024

## VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO

La información sobre la creación y la distribución de valor económico proporciona una indicación básica de la manera en que una organización ha generado riqueza para los accionistas y todos sus grupos de interés.

(EN MILES DE USD)	2024	2023	VAR %
Ingresos por actividades del negocio	163.455	166.389	-1,8%
Ingresos financieros	15.441	26.768	-42%
Aporte Capital	-	-	-
Ingreso de venta de propiedad, planta y equipo	-	-	-
Otras ganancias fuera de explotación	9.527	24.050	-60%
<b>Valor económico Generado (A)</b>	<b>188.423</b>	<b>217.207</b>	<b>-13%</b>
Gastos de funcionamiento u operacionales	133.360	164.725	-19%
Gastos por salario-beneficios al personal	2.730	2.430	12%
Otros gastos fuera de explotación	13	-	0%
Inversión y contribución a comunidades y/o programas sociales	8	21	-61%
Inversión y contribución medioambiental y/o programas con foco medioambiental	108	100	8%
Capital Invertido	-	-	-
Gastos por impuestos (pago al gobierno)	122.628	-33.932	-461%
Costos financieros	115.627	104.986	10%
Dividendos	-	-	-
Inversión para obtener el control de subsidiarias y otros negocios	-	-	-
<b>Valor económico distribuido (B)</b>	<b>374.474</b>	<b>238.330</b>	<b>57%</b>
<b>Valor económico retenido (A+B)</b>	<b>-186.051</b>	<b>-21.122</b>	<b>781%</b>

## 7.2

## CUMPLIMIENTO LEGAL Y NORMATIVO

---

### EN RELACIÓN CON CLIENTES

Si bien Cerro Dominador no posee una base significativa de clientes finales, dado que su energía es vendida mayoritariamente a distribuidoras que suministran a clientes regulados, la empresa se preocupa de mantener altos estándares de atención al cliente.

En el período informado, no se registraron sanciones ejecutoriadas en este ámbito, ni montos asociados a multas o penalizaciones relacionadas con la protección de los derechos de los consumidores.

### EN RELACIÓN CON TRABAJADORES

Ninguna de nuestras empresas ha sido objeto de sanciones por parte de la Dirección del Trabajo. Respecto de tutelas laborales, hemos sido demandados, pero nunca condenados. Si bien no hay un procedimiento específico para evitar incumplimientos en materia laboral, el código de ética obliga a todos quienes trabajan en la empresa a cumplir con la normativa aplicable.



## MEDIOAMBIENTAL

Cerro Dominador es una empresa comprometida con el cumplimiento de las normas legales y éticas que rigen su actividad, especialmente en materia de prevención de delitos y responsabilidad ambiental. Para ello, ha implementado un Modelo de Prevención del Delito (MPD) que contiene los lineamientos, políticas, procedimientos y controles necesarios para evitar la comisión de los delitos establecidos en la Ley N°20.393 y la Ley N°21.595, que regulan la responsabilidad penal de las personas jurídicas en Chile.

En materia ambiental, Cerro Dominador también ha adoptado medidas para cumplir con sus obligaciones legales y regulatorias, así como con los estándares internacionales de sostenibilidad. Entre estas medidas se encuentran la elaboración de una matriz de riesgo, que identifica los principales impactos y aspectos ambientales asociados a sus operaciones, y las acciones de prevención, mitigación y compensación que se deben implementar para gestionarlos.

Asimismo, a lo largo de su historia Cerro Dominador ha desarrollado un relacionamiento comunitario que ha generado una relación de confianza, respeto y colaboración con las comunidades locales y los grupos de interés, basada en el diálogo, la transparencia y la participación. La empresa ha implementado diversos programas e iniciativas de desarrollo social, cultural y económico, que buscan contribuir al bienestar y la calidad de vida de las personas y territorios donde opera.

Durante el año 2024, Cerro Dominador no ha recibido ni ha estado sujeta a ninguna sanción ejecutoriada del Registro Público de Sanciones de la Superintendencia de Medio Ambiente o de aquel órgano equivalente en jurisdicciones extranjeras, ni ha debido pagar multas por incumplimientos ambientales. Tampoco ha presentado ni ejecutado programas de cumplimiento ni planes de reparación por daño ambiental. La empresa ha mantenido un alto nivel de cumplimiento de sus obligaciones ambientales y ha realizado las acciones de seguimiento, monitoreo y reporte requeridas por las autoridades competentes.

## LIBRE COMPETENCIA

En el marco del MPD y como se ha señalado en otros acápite de este reporte, para evitar conductas que pudieran afectar la libre competencia y la competencia leal en el mercado, la empresa se rige por el Código de Conducta, que establece los principios y valores que guían el actuar ético y profesional de todos los colaboradores. Este código prohíbe expresamente cualquier práctica que implique colusión, abuso de posición dominante, manipulación de precios, información privilegiada, etc.

## LEY 20.393 Y MODELO DE PREVENCIÓN DEL DELITO

Como hemos comentado a lo largo de este reporte, Cerro Dominador cuenta con un Modelo de Prevención del Delito (MPD) que tiene como objetivo prevenir y detectar posibles incumplimientos regulatorios a la Ley N°20.393 (y sus modificaciones), que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas por delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho, receptación y delitos ambientales. El MPD se compone de códigos, reglamentos, políticas y procedimientos que definen los principios, valores, normas y responsabilidades que rigen el actuar de la empresa y sus colaboradores, así como los mecanismos de control, supervisión y sanción que se aplican en caso de incumplimientos. El MPD se actualiza periódicamente y se difunde a través de capacitaciones, comunicaciones internas y externas, y canales de denuncia y consulta. Durante el año 2023, Cerro Dominador no registró ninguna sanción por incumplimientos a la Ley N°20.393, ni tampoco tuvo que pagar multas o indemnizaciones por este concepto.

## 7.3

## INDICADORES NORMA NCG 461

## PERSONAS

## NÚMERO DE PERSONAS POR SEXO (NCG 5.1.1)

INDICADOR	CATEGORÍA 1: CATEGORÍA FUNCIONAL	CATEGORÍA 2: SEXO	Nº DE PERSONAS
Cantidad de colaboradores	Administrativo	Mujer	2
Cantidad de colaboradores	Administrativo	Hombre	1
Cantidad de colaboradores	Administrativo	Total	0
Cantidad de colaboradores	Alta Gerencia	Mujer	2
Cantidad de colaboradores	Alta Gerencia	Hombre	3
Cantidad de colaboradores	Alta Gerencia	Total	0
Cantidad de colaboradores	Auxiliar	Mujer	0
Cantidad de colaboradores	Auxiliar	Hombre	0
Cantidad de colaboradores	Auxiliar	Total	0
Cantidad de colaboradores	Fuerza de Venta	Mujer	0
Cantidad de colaboradores	Fuerza de Venta	Hombre	0
Cantidad de colaboradores	Fuerza de Venta	Total	0
Cantidad de colaboradores	Gerencia	Mujer	1
Cantidad de colaboradores	Gerencia	Hombre	2
Cantidad de colaboradores	Gerencia	Total	0
Cantidad de colaboradores	Jefatura	Mujer	4
Cantidad de colaboradores	Jefatura	Hombre	8
Cantidad de colaboradores	Jefatura	Total	0
Cantidad de colaboradores	Operario	Mujer	0
Cantidad de colaboradores	Operario	Hombre	0
Cantidad de colaboradores	Operario	Total	0
Cantidad de colaboradores	Otros profesionales	Mujer	3
Cantidad de colaboradores	Otros profesionales	Hombre	6
Cantidad de colaboradores	Otros profesionales	Total	0
Cantidad de colaboradores	Otros técnicos	Mujer	0
Cantidad de colaboradores	Otros técnicos	Hombre	3
Cantidad de colaboradores	Otros técnicos	Total	0
	<b>Total</b>		<b>35</b>

### NÚMERO DE PERSONAS POR NACIONALIDAD (NCG 5.1.2)

INDICADOR	CATEGORÍA 1: CATEGORÍA FUNCIONAL	CATEGORÍA 2: SEXO	CATEGORÍA 3: NACIONALIDAD	Nº DE PERSONAS
Cantidad de colaboradores	Alta Gerencia	Mujer	Chilena	2
Cantidad de colaboradores	Gerencia	Mujer	Española	1
Cantidad de colaboradores	Jefatura	Mujer	Chilena	3
Cantidad de colaboradores	Administrativo	Mujer	Chilena	1
Cantidad de colaboradores	Otros profesionales	Mujer	Chilena	3
Cantidad de colaboradores	Jefatura	Mujer	Española	1
Cantidad de colaboradores	Administrativo	Mujer	Peruana	1
Cantidad de colaboradores	Alta Gerencia	Hombre	Chilena	1
Cantidad de colaboradores	Jefatura	Hombre	Chilena	7
Cantidad de colaboradores	Administrativo	Hombre	Chilena	1
Cantidad de colaboradores	Otros profesionales	Hombre	Chilena	6
Cantidad de colaboradores	Otros técnicos	Hombre	Chilena	3
Cantidad de colaboradores	Gerencia	Hombre	Colombiana	1
Cantidad de colaboradores	Gerencia	Hombre	Española	1
Cantidad de colaboradores	Alta Gerencia	Hombre	Española	2
Cantidad de colaboradores	Jefatura	Hombre	Peruana	1
			<b>Total</b>	<b>35</b>

### CANTIDAD DE PERSONAS POR RANGO DE EDAD (NCG 5.1.3)

INDICADOR	CATEGORÍA 1: CATEGORÍA FUNCIONAL	CATEGORÍA 2: SEXO	CATEGORÍA 3: EDAD LIMITE >	CATEGORÍA 3: EDAD LIMITE <	CANTIDAD DE PERSONAS
Cantidad de trabajadores	Alta Gerencia	Mujer	>30	<=40	1
Cantidad de trabajadores	Jefatura	Mujer	>30	<=40	1
Cantidad de trabajadores	Administrativo	Mujer	>30	<=40	1
Cantidad de trabajadores	Otros profesionales	Mujer	>30	<=40	1
Cantidad de trabajadores	Alta Gerencia	Mujer	>40	<=50	1
Cantidad de trabajadores	Jefatura	Mujer	>40	<=50	1
Cantidad de trabajadores	Administrativo	Mujer	>40	<=50	1
Cantidad de trabajadores	Otros profesionales	Mujer	>40	<=50	1
Cantidad de colaboradores	Gerencia	Mujer	>50	<=60	1
Cantidad de trabajadores	Jefatura	Mujer	>50	<=60	2
Cantidad de trabajadores	Otros profesionales	Mujer	>50	<=60	1
Cantidad de trabajadores	Jefatura	Hombre	>0	<=30	2
Cantidad de trabajadores	Administrativo	Hombre	>0	<=30	1
Cantidad de trabajadores	Otros técnicos	Hombre	>0	<=30	2
Cantidad de trabajadores	Jefatura	Hombre	>30	<=40	4
Cantidad de trabajadores	Otros profesionales	Hombre	>30	<=40	3
Cantidad de trabajadores	Otros técnicos	Hombre	>30	<=40	1
Cantidad de trabajadores	Alta Gerencia	Hombre	>40	<=50	2
Cantidad de colaboradores	Gerencia	Hombre	>40	<=50	1
Cantidad de trabajadores	Jefatura	Hombre	>40	<=50	2
Cantidad de trabajadores	Otros profesionales	Hombre	>40	<=50	1
Cantidad de trabajadores	Alta Gerencia	Hombre	>50	<=60	1
Cantidad de trabajadores	Gerencia	Hombre	>50	<=60	1
Cantidad de trabajadores	Otros profesionales	Hombre	>50	<=60	2
				<b>Total</b>	<b>35</b>

## ANTIGÜEDAD LABORAL (NCG 5.1.4)

INDICADOR	CATEGORÍA 1: CATEGORÍA FUNCIONAL	CATEGORÍA 2: SEXO	CATEGORÍA 3: ANTIGÜEDAD LÍMITE >	CATEGORÍA 3: ANTIGÜEDAD LÍMITE <	CANTIDAD DE PERSONAS
Cantidad de trabajadores	Alta Gerencia	Mujer	>=0	<=30	2
Cantidad de trabajadores	Gerencia	Mujer	>=0	<=30	1
Cantidad de trabajadores	Jefatura	Mujer	>=0	<=30	4
Cantidad de trabajadores	Administrativo	Mujer	>=0	<=30	2
Cantidad de trabajadores	Otros profesionales	Mujer	>=0	<=30	3
Cantidad de trabajadores	Alta Gerencia	Hombre	>=0	<=30	3
Cantidad de trabajadores	Gerencia	Hombre	>=0	<=30	2
Cantidad de trabajadores	Jefatura	Hombre	>=0	<=30	8
Cantidad de trabajadores	Administrativo	Hombre	>=0	<=30	1
Cantidad de trabajadores	Otros profesionales	Hombre	>=0	<=30	6
Cantidad de trabajadores	Otros técnicos	Hombre	>=0	<=30	3
				<b>Total</b>	<b>35</b>



### NÚMERO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (NCG 5.1.5)

INDICADOR	CATEGORÍA 1: CATEGORÍA FUNCIONAL	CATEGORÍA 2: SEXO	CATEGORÍA 3: SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD	CANTIDAD DE PERSONAS
Cantidad de trabajadores	Alta Gerencia	Mujer	No	0
Cantidad de trabajadores	Jefatura	Mujer	No	0
Cantidad de trabajadores	Administrativo	Mujer	No	0
Cantidad de trabajadores	Otros profesionales	Mujer	No	0
Cantidad de trabajadores	Alta Gerencia	Mujer	No	0
Cantidad de trabajadores	Jefatura	Mujer	No	0
Cantidad de trabajadores	Administrativo	Mujer	No	0
Cantidad de trabajadores	Otros profesionales	Mujer	No	0
Cantidad de trabajadores	Jefatura	Mujer	No	0
Cantidad de trabajadores	Otros profesionales	Mujer	No	0
Cantidad de trabajadores	Jefatura	Hombre	No	0
Cantidad de trabajadores	Administrativo	Hombre	No	0
Cantidad de trabajadores	Otros técnicos	Hombre	No	0
Cantidad de trabajadores	Jefatura	Hombre	No	0
Cantidad de trabajadores	Otros profesionales	Hombre	No	0
Cantidad de trabajadores	Otros técnicos	Hombre	No	0
Cantidad de trabajadores	Alta Gerencia	Hombre	No	0
Cantidad de trabajadores	Jefatura	Hombre	No	0
Cantidad de trabajadores	Otros profesionales	Hombre	No	0
Cantidad de trabajadores	Otros profesionales	Hombre	No	0
			<b>Total</b>	<b>0</b>

### FORMALIDAD LABORAL - NÚMERO (NCG 5.2)

Todos nuestros colaboradores están con la modalidad de contrato a plazo indefinido.

INDICADOR	CATEGORÍA 1: CATEGORÍA FUNCIONAL	CATEGORÍA 2: SEXO	CANTIDAD DE PERSONAS
Cantidad de colaboradores	Plazo indefinido	Mujer	11
Cantidad de colaboradores	Plazo fijo	Mujer	0
Cantidad de colaboradores	Por obra o faena	Mujer	0
Cantidad de colaboradores	A honorarios	Mujer	0
Cantidad de colaboradores	Plazo indefinido	Hombre	23
Cantidad de colaboradores	Plazo fijo	Hombre	0
Cantidad de colaboradores	Por obra o faena	Hombre	0
Cantidad de colaboradores	A honorarios	Hombre	0
<b>Total</b>			<b>35</b>

### BRECHA SALARIAL (NCG 5.4.2)



### ADAPTABILIDAD LABORAL-NÚMERO (NCG 5.3)

TIPO DE JORNADA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Jornada ordinaria de trabajo (50% teletrabajo 50% presencial)	13	9	22
Jornada a tiempo parcial	0	0	0
Pactos adaptabilidad para trabajadores con responsabilidad familiar	1	0	1
Bisemanal (planta)	1	1	2
Flexible de lunes a viernes en planta (ley de 40 horas)	8	2	10

### ADAPTABILIDAD LABORAL-PORCENTAJE (NCG 5.3)

TIPO DE JORNADA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Jornada ordinaria de trabajo (50% teletrabajo 50% presencial)	37%	26%	63%
Jornada a tiempo parcial	0%	0%	0%
Pactos adaptabilidad para trabajadores con responsabilidad familiar	2%	0%	2%
Bisemanal (planta)	3%	3%	6%
Flexible de lunes a viernes en planta (ley de 40 horas)	23%	6%	29%
<b>Total</b>	<b>65%</b>	<b>35%</b>	<b>100%</b>



## SEGURIDAD Y SALUD

### SEGURIDAD LABORAL (NCG 5.6)

	PRESENTADAS ANTE LA MISMA ENTIDAD	PRESENTADAS ANTE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO U ORGANISMO EQUIVALENTE
Porcentaje del total de personal que fue capacitado sobre acoso laboral o sexual.	100%	N/A
Número de denuncias de acoso sexual durante el año de conformidad con la Ley N°20.005 o con la legislación equivalente aplicable en aquellas jurisdicciones extranjeras donde opere la entidad.	0	0
Número de denuncias de acoso laboral durante el año de conformidad con la Ley N°20.607 o con la legislación equivalente aplicable en aquellas jurisdicciones extranjeras donde opere la entidad, en ambos casos distinguiendo aquellas y presentadas ante la misma entidad y ante la Dirección del Trabajo u organismo equivalente.	0	0



## 7.4 INDICADORES SASB

De acuerdo con el análisis realizado en el apartado 4.1.1, en la Tabla 7 se presentan los indicadores cuantitativos identificados.

### COMPAÑÍAS ELÉCTRICAS Y GENERADORES ELÉCTRICOS

TEMA	PARÁMETRO DE CONTABILIDAD	CATEGORÍA	VALOR	UNIDAD DE MEDIDA	CÓDIGO
Emisiones de gases de efecto invernadero y planificación de los recursos energéticos	(1) Emisiones mundiales brutas de alcance 1, porcentaje cubierto por (2) las regulaciones de limitación de emisiones y (3) las regulaciones de notificación de emisiones	Cuantitativo	(I) Emisiones alcance 1 35,86 (tonCO2e) (2)	Toneladas métricas (t) de CO <sub>2</sub> -e, porcentaje (%)	IF-EU-110a.1
	Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas a los suministros de energía	Cuantitativo	0%	Toneladas métricas (t) de CO <sub>2</sub> -e	IF-EU-110a.2
	Análisis de la estrategia o plan a largo y corto plazo para gestionar las emisiones de alcance 1, objetivos de reducción de emisiones y análisis de los resultados en relación con esos objetivos	Debate y análisis	0	n/a	IF-EU-110a.3
	(1) Número de clientes a los que preste servicio en los mercados sujetos a los estándares sobre las carteras de renovables (RPS) y 2) porcentaje de cumplimiento del objetivo de las RPS, por cada mercado	Cuantitativo	Actualmente no se cuenta con ninguna estrategia para gestionar emisiones de alcance 1. (I) 0, (II) 0	Número, porcentaje (%)	IF-EU-110a.4
Calidad del aire	Emisiones a la atmósfera de los siguientes contaminantes: (1) NO <sub>x</sub> (excepto el N <sub>2</sub> O), 2) SO <sub>x</sub> , 3) material particulado (PM10), 4) plomo (Pb) y 5) mercurio (Hg); el porcentaje de cada uno de ellos en o cerca de zonas densamente pobladas	Cuantitativo	(I) 0, (2) 0, (3) 0, (4) 0	Toneladas métricas (t), porcentaje (%)	IF-EU-120a.1
Gestión del agua	(1) Total de agua extraída, (2) total de agua consumida, porcentaje de cada una en regiones con un estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto	Cuantitativo	(I) 0 (2) 60,13. Toda el agua extraída se considera en zona de estrés hídrico.	Mil metros cúbicos (m <sup>3</sup> ), porcentaje (%)	IF-EU-140a.1
	Número de incidentes de no conformidad relacionados con permisos, estándares y reglamentos de cantidad o calidad del agua	Cuantitativo	0	Número	IF-EU-140a.2
	Descripción de los riesgos de la gestión del agua y análisis de las estrategias y las prácticas para mitigarlos	Debate y análisis	Se incluirá en detalle en el la actualización de riesgos 2025.	n/a	IF-EU-140a.3

TEMA		CATEGORÍA	VALOR	UNIDAD DE MEDIDA	CÓDIGO
<b>Gestión de las cenizas de carbón</b>	Cantidad de residuos generados por la combustión del carbón (RCC), porcentaje reciclado	Cuantitativo	n/a. No corresponde a nuestro negocio.	Toneladas métricas (t), porcentaje (%)	IF-EU-150a.1
	Número total de embalses de residuos generados por la combustión del carbón (RCC), desglosado por clasificación del potencial de riesgos y por la evaluación de la integridad estructural	Cuantitativo	n/a. No corresponde a nuestro negocio.	Número	IF-EU-150a.2
<b>Salud y seguridad de la fuerza laboral</b>	(1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR), (2) tasa de mortalidad y (3) tasa de frecuencia de cuasi accidentes (NMFR)	Cuantitativo	(1) 0, (2) 0 y (3) 0	Velocidad	IF-EU-320a.1
<b>Seguridad nuclear y gestión de las emergencias</b>	Número total de unidades de energía nuclear, desglosado por la columna «Matriz de acciones» de la Comisión Reguladora Nuclear de los Estados Unidos (NRC)	Cuantitativo	n/a. No corresponde a nuestro negocio.	Número	IF-EU-540a.1
	Descripción de las iniciativas para gestionar la seguridad nuclear y la preparación ante situaciones de emergencia	Debate y análisis	n/a. No corresponde a nuestro negocio.	n/a	IF-EU-540a.2
<b>Resistencia de la red eléctrica</b>	Número de incidentes de no conformidad de los estándares o reglamentos de seguridad física o cibernética	Cuantitativo	0	Número	IF-EU-550a.1
	(1) Índice de duración de la interrupción media del sistema (SAIDI), (2) Índice de frecuencia de la interrupción media del sistema (SAIFI), y (3) Índice de duración de la interrupción media del cliente (CAIDI), que incluye los días en los que se produzcan sucesos graves <sup>6</sup>	Cuantitativo	n/a	Minutos, número	IF-EU-550a.2

## SERVICIOS PROFESIONALES Y COMERCIALES

TEMA		CATEGORÍA	VALOR	UNIDAD DE MEDIDA	CÓDIGO
<b>Seguridad de los datos</b>	Descripción del enfoque para identificar y abordar los riesgos para la seguridad de los datos	Debate y análisis	Este análisis se presenta en el capítulo 2 del presente reporte.	n/a	SV-PS-230a.1
	Descripción de las políticas y prácticas relativas a la recopilación, el uso y la conservación de información de los clientes	Debate y análisis	Este análisis se presenta en el capítulo 2 del presente reporte.	n/a	SV-PS-230a.2
	(1) Número de filtraciones de datos, (2) porcentaje que implica información confidencial sobre actividades empresariales (CBI) o información de identificación personal (PII) de los clientes, (3) número de clientes afectados	Cuantitativo	(1) 0, (2) 0, (3) 0	Número, porcentaje (%)	SV-PS-230a.3
<b>Diversidad e implicación de la fuerza laboral</b>	Porcentaje de representación de géneros y grupos raciales/étnicos en (1) directivos ejecutivos y (2) todos los demás empleados	Cuantitativo	0	Porcentaje (%)	SV-PS-330a.1
	Tasa de reemplazo (1) voluntario e (2) involuntario de todos los empleados	Cuantitativo	(1) 0,11, (2) 0	Velocidad	SV-PS-330a.2
	Implicación de los empleados expresada en forma de porcentaje	Cuantitativo	Sin información 2024	Porcentaje (%)	SV-PS-330a.3
<b>Integridad profesional</b>	Descripción del enfoque para garantizar la integridad profesional	Debate y análisis	Ver capítulo 5 del presente Reporte.	n/a	SV-PS-510a.1
	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con la integridad profesional	Cuantitativo	0 CLP	Divisa para comunicar	SV-PS-510a.2

## DESARROLLADORES DE PROYECTOS Y TECNOLOGÍA SOLAR

TEMA		CATEGORÍA	VALOR	UNIDAD DE MEDIDA	CÓDIGO
Gestión de la energía en la fabricación	(1) Total de energía consumida, (2) porcentaje de electricidad de la red, (3) porcentaje de renovables	Cuantitativo	0. La empresa no fabrica equipos.	Gigajulios (GJ), porcentaje (%)	RR-ST-1 30a.1
	Descripción de los riesgos de la gestión del agua y análisis de las estrategias y las prácticas para mitigarlos	Debate y análisis	n/a. La empresa no fabrica equipos.	n/a	RR-ST-1 40a.2
Gestión del agua en la fabricación	(1) Total de agua extraída, (2) total de agua consumida, porcentaje de cada una en regiones con un estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto	Cuantitativo	0. La empresa no fabrica equipos.	Mil metros cúbicos (m³), porcentaje (%)	RR-ST-1 40a.1
	(I) Cantidad de residuos peligrosos generados, (II) porcentaje reciclado	Cuantitativo	(I) 52.85 t, (2) 0 no hay reciclaje de residuos peligrosos.	Toneladas métricas (t), porcentaje (%)	RR-ST-1 50a.1
Gestión de residuos peligrosos	Número y cantidad total de vertidos notificables, cantidad recuperada	Cuantitativo	0, 0%	Número, kilogramos (kg)	RR-ST-1 50a.2
	Número y duración de los retrasos de los proyectos relacionados con los efectos ecológicos	Cuantitativo	0, 0	Número, días	RR-ST-1 60a.1
Efectos ecológicos del desarrollo de proyectos	Descripción de los esfuerzos en el desarrollo de proyectos de sistemas de energía solar para abordar los efectos comunitarios y ecológicos	Debate y análisis	Todos los proyectos realizados han sido evaluados en el Servicio de Evaluación Ambiental.	n/a	RR-ST-1 60a.2
	Descripción de los riesgos asociados a la integración de la energía solar en la infraestructura energética existente y análisis de los esfuerzos para gestionar dichos riesgos	Debate y análisis	Se incorporará en la actualización de riesgos a desarrollarse el año 2025	n/a	RR-ST-41 0a.1
Gestión de la integración de la infraestructura energética y normativas relacionadas	Descripción de los riesgos y las oportunidades relacionados con la política energética y su efecto en la integración de la energía solar en la infraestructura energética existente	Debate y análisis	Se incorporará en la actualización de riesgos a desarrollarse el año 2025	n/a	RR-ST-41 0a.2

TEMA		CATEGORÍA	VALOR	UNIDAD DE MEDIDA	CÓDIGO
<b>Gestión del final de la vida útil del producto</b>	Porcentaje de productos vendidos que son reciclables o reutilizables	Cuantitativo	0. La empresa no fabrica productos ni equipos	Porcentaje (%)	RR-ST-41 0b.1
	Peso del material recuperado al final de la vida útil, porcentaje reciclado	Cuantitativo	0. La empresa no fabrica productos ni equipos	Toneladas métricas (t), porcentaje (%)	RR-ST-41 0b.2
	Porcentaje de productos por ingresos que contienen sustancias declarables IEC 62474, compuestos de arsénico, compuestos de antimonio o compuestos de berilio	Cuantitativo	0. La empresa no fabrica productos ni equipos	Porcentaje (%)	RR-ST-41 0b.3
	Descripción del enfoque y las estrategias para diseñar productos para el reciclaje de alto valor	Debate y análisis	n/a. La empresa no fabrica productos ni equipos	n/a	RR-ST-41 0b.4
<b>Suministro de materiales</b>	Descripción de la gestión de los riesgos asociados con el uso de materiales críticos	Debate y análisis	Si bien la empresa no fabrica productos ni equipos, este riesgo se incorporará en la actualización de riesgos a desarrollarse el año 2025	n/a	RR-ST-440a.1
	Descripción de la gestión de los riesgos ambientales asociados a la cadena de suministro del polisilicio	Debate y análisis	Si bien la empresa no fabrica productos ni equipos, este riesgo se incorporará en la actualización de riesgos a desarrollarse el año 2025	n/a	RR-ST-440a.2

## 7.5 INDICADORES GRI

### ENERGÍA

#### CONSUMO TOTAL DE COMBUSTIBLE

El consumo al interior de la organización considera los consumos de los vehículos de propiedad de Cerro Dominador. Los consumos de combustible de los vehículos de CRD proceden de fuentes no renovables.

INDICADOR	CANTIDAD
a) Consumo total de combustibles de fuentes no renovables	0,89 (Giga-Joule)
b) Consumo total de combustibles de fuentes renovables	0 (Giga-Joule)
<b>Total</b>	<b>0,89 (Giga-Joule)</b>

#### CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA

INDICADOR	CANTIDAD
Consumo de electricidad	121.337,93 (Giga-Joule)
Consumo de calefacción	0 (Giga-Joule)
Consumo de refrigeración	0 (Giga-Joule)
Consumo de vapor	0 (Giga-Joule)
<b>Total</b>	<b>121.337,93 (Giga-Joule)</b>

#### ENERGÍA VENDIDA

INDICADOR	CANTIDAD
Electricidad vendida	767.497,04 (Giga-Joule)
Calefacción vendida	0 (Giga-Joule)
Refrigeración vendida	0 (Giga-Joule)
Vapor vendido	0 (Giga-Joule)
<b>Total</b>	<b>767.497,04 (Giga-Joule)</b>

#### CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA

INDICADOR	CANTIDAD
Consumo total de energía	646.158,22 MWh

**CONSUMO DE ENERGÍA FUERA DE LA ORGANIZACIÓN [GRI 302-2] (ASOCIADO A OPERADOR ATACAMA)**

Considera los consumos de combustible en los equipos y vehículos del proyecto que no son propiedad de Cerro Dominador.

INDICADOR	CANTIDAD
a) Consumo total de combustibles de fuentes no renovables	8,02 (Giga-Joule)
b) Consumo total de combustibles de fuentes renovables	0 (Giga-Joule)
<b>Total</b>	<b>8,02 (Giga-Joule)</b>

**INTENSIDAD ENERGÉTICA [302-3]**

Para el cálculo de la intensidad energética para este año 2024 se utilizaron los siguientes supuestos:

- Se considera solo el proyecto fotovoltaico, debido a que el proyecto termosolar no se encuentra en operación regular.
- Se utilizó como denominador la energía generada por el proyecto fotovoltaico.
- Para la energía consumida se consideró el consumo de electricidad y el consumo de combustible del proyecto fotovoltaico.
- El ratio solo abarca el consumo de energía dentro de la organización.

Consumo energía (GJ)	4,50
Generación (GJ)	767.497,04
Intensidad	5,86E-06

**REDUCCIÓN DEL CONSUMO ENERGÉTICO (GRI 302-4)**

Para el año 2024 no se consideraron metas de reducción de energía, por tanto, no se reporta este indicador.

## AGUA

### EXTRACCIÓN AGUA [GRI 303-3; IF-EU-140<sup>a</sup>-1]

Cerro Dominador no extrae agua de ninguna fuente. Tal como se indicó en el capítulo 4, toda el agua consumida es proveniente de terceros.

### EXTRACCIÓN DE AGUA SEGÚN FUENTE (EN MEGALITRO)

FUENTE	CANTIDAD EN MEGALITRO
Agua superficial	-
Agua subterránea	-
Agua producida	-
Agua de terceros	60,13
<b>Total</b>	<b>60,13</b>

Cerro Dominador no extrae agua de ninguna fuente. Toda el agua consumida es comprada a terceros. La cantidad señalada corresponde en su totalidad a agua dulce y a zona de estrés hídrico, debido a que nuestros proyectos se ubican en la región de Antofagasta.

### VERTIDO DE AGUA [GRI 303-4]

Cerro Dominador no realiza vertidos de ningún tipo, tal como se indicó en el capítulo 4.

### CONSUMO DE AGUA [GRI 303-5; IF-EU-140<sup>a</sup>-1]

FUENTE	TODAS LAS ZONAS	ZONAS CON ESTRÉS HÍDRICO
Consumo total de agua	60,13	60,13

## EMISIONES

### GRI 306-2: EMISIONES GENERADAS

INDICADOR	EMISIONES
Emisiones alcance 1	35,86 TonCO2e
Emisiones alcance 2	7.879,52 TonCO2e
Emisiones alcance 3	405,34 TonCO2e

## RESIDUOS

### GRI 306-3: RESIDUOS GENERADOS

INDICADOR	CANTIDAD
Residuos industriales peligrosos	52,85 ton
Residuos industriales no peligrosos	240,50 ton
Residuos domésticos	280,00 ton
Residuos reciclables	1,71 ton
<b>Total</b>	<b>575,06 ton</b>

### GRI 306-4: RESIDUOS NO DESTINADOS A ELIMINACIÓN

INDICADOR	CANTIDAD
Residuos reciclados	1,71 ton
<b>Total</b>	<b>1,71 ton</b>

### GRI 306-5: RESIDUOS DESTINADOS A ELIMINACIÓN

INDICADOR	CANTIDAD
Residuos industriales peligrosos	52,85 ton
Residuos industriales no peligrosos	240,50 ton
Residuos domésticos	280,00 ton
<b>Total</b>	<b>573,35 ton</b>

## PERSONAS

### GRI 2-7A: EMPLEADOS: NÚMERO DE EMPLEADOS POR REGIÓN

INDICADOR	CATEGORÍA 1: SEXO	CATEGORÍA 2: REGIÓN LABORAL	CANTIDAD
Cantidad de colaboradores	Mujer	II: de Antofagasta	3
Cantidad de colaboradores	Mujer	RM: Metropolitana de Santiago	9
Cantidad de colaboradores	Hombre	II: de Antofagasta	9
Cantidad de colaboradores	Hombre	RM: Metropolitana de Santiago	14
			<b>35</b>

### GRI 2-7B: NÚMERO DE EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO, POR REGIÓN Y POR SEXO

INDICADOR	CATEGORÍA 1: SEXO	CATEGORÍA 2: REGIÓN LABORAL	CATEGORÍA 3: TIPO DE CONTRATO	CANTIDAD
Cantidad de colaboradores	Mujer	II: de Antofagasta	Fijo	3
Cantidad de colaboradores	Mujer	RM: Metropolitana de Santiago	Fijo	9
Cantidad de colaboradores	Hombre	II: de Antofagasta	Fijo	9
Cantidad de colaboradores	Hombre	RM: Metropolitana de Santiago	Fijo	14
			<b>Total</b>	<b>35</b>

**GRI 2-8A: TRABAJADORES QUE NO SON EMPLEADOS**

INDICADOR	CATEGORÍA 1: SEXO	CATEGORÍA 2: REGIÓN LABORAL	CANTIDAD
Cantidad de colaboradores	Mujer	II: de Antofagasta	7
Cantidad de colaboradores	Mujer	RM: Metropolitana de Santiago	3
Cantidad de colaboradores	Hombre	II: de Antofagasta	68
Cantidad de colaboradores	Hombre	RM: Metropolitana de Santiago	14
			<b>92</b>

**GRI 2-8B: NÚMERO DE EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO, POR REGIÓN Y POR SEXO**

INDICADOR	CATEGORÍA 1: SEXO	CATEGORÍA 2: REGIÓN LABORAL	CATEGORÍA 3: TIPO DE CONTRATO	CANTIDAD
Cantidad de colaboradores	Mujer	II: de Antofagasta	Fijo	7
Cantidad de colaboradores	Mujer	RM: Metropolitana de Santiago	Fijo	3
Cantidad de colaboradores	Hombre	II: de Antofagasta	Fijo	68
Cantidad de colaboradores	Hombre	RM: Metropolitana de Santiago	Fijo	14
			<b>Total</b>	<b>92</b>

**GRI 202-2: PROPORCIÓN DE ALTOS EJECUTIVOS CONTRATADOS EN LA COMUNIDAD LOCAL**

Porcentaje de altos ejecutivos de las ubicaciones de operación significativas contratados en la comunidad local.

INDICADOR	%
Porcentaje de altos ejecutivos de las ubicaciones de operación significativas contratados en la comunidad local.	0

**GRI 401-1A: CONTRATACIONES DE NUEVOS EMPLEADOS Y ROTACIÓN DE PERSONAL**

INDICADOR	CATEGORÍA 1: CATEGORÍA FUNCIONAL	CATEGORÍA 2: SEXO	CATEGORÍA 3: EDAD LÍMITE >	CATEGORÍA 3: EDAD LÍMITE <	CANTIDAD
Cantidad de trabajadores	II: de Antofagasta	Mujer	>=0	<=30	0
Cantidad de trabajadores	II: de Antofagasta	Mujer	>30	<=50	1
Cantidad de trabajadores	II: de Antofagasta	Mujer	>50	<=100	2
Cantidad de trabajadores	II: de Antofagasta	Hombre	>=0	<=30	1
Cantidad de trabajadores	II: de Antofagasta	Hombre	>30	<=50	7
Cantidad de trabajadores	II: de Antofagasta	Hombre	>50	<=100	1
Cantidad de trabajadores	RM: Metropolitana de Santiago	Mujer	>=0	<=30	0
Cantidad de trabajadores	RM: Metropolitana de Santiago	Mujer	>30	<=50	7
Cantidad de colaboradores	RM: Metropolitana de Santiago	Mujer	>50	<=100	2
Cantidad de trabajadores	RM: Metropolitana de Santiago	Hombre	>=0	<=30	4
Cantidad de trabajadores	RM: Metropolitana de Santiago	Hombre	>30	<=50	7
Cantidad de trabajadore	RM: Metropolitana de Santiago	Hombre	>50	<=100	3
				<b>Total</b>	<b>35</b>

## GRI 401-1.A. TASA DE CONTRATACIONES

INDICADOR	CATEGORÍA 1: CATEGORÍA FUNCIONAL	CATEGORÍA 2: SEXO	CATEGORÍA 3: EDAD LÍMITE >	CATEGORÍA 3: EDAD LÍMITE <	CANTIDAD
Cantidad de trabajadores	II: de Antofagasta	Mujer	>=0	<=30	0
Cantidad de trabajadores	II: de Antofagasta	Mujer	>30	<=50	0
Cantidad de trabajadores	II: de Antofagasta	Mujer	>50	<=100	1
Cantidad de trabajadores	II: de Antofagasta	Hombre	>=0	<=30	0
Cantidad de trabajadores	II: de Antofagasta	Hombre	>30	<=50	2
Cantidad de trabajadores	II: de Antofagasta	Hombre	>50	<=100	1
Cantidad de trabajadores	RM: Metropolitana de Santiago	Mujer	>=0	<=30	0
Cantidad de trabajadores	RM: Metropolitana de Santiago	Mujer	>30	<=50	0
Cantidad de colaboradores	RM: Metropolitana de Santiago	Mujer	>50	<=100	0
Cantidad de trabajadores	RM: Metropolitana de Santiago	Hombre	>=0	<=30	1
Cantidad de trabajadores	RM: Metropolitana de Santiago	Hombre	>30	<=50	4
Cantidad de trabajadore	RM: Metropolitana de Santiago	Hombre	>50	<=100	1
<b>Total</b>					<b>10</b>

## GRI 401-1.A. TASA DE ROTACIÓN DE PERSONAL

INDICADOR	CATEGORÍA 1: CATEGORÍA FUNCIONAL	CATEGORÍA 2: SEXO	CATEGORÍA 3: EDAD LÍMITE >	CATEGORÍA 3: EDAD LÍMITE <	CANTIDAD
Cantidad de trabajadores	II: de Antofagasta	Hombre	>=0	<=100	1
Cantidad de trabajadores	RM: Metropolitana de Santiago	Mujer	>30	<=50	1
Cantidad de trabajadores	II: de Antofagasta	Hombre	>50	<=50	1
Cantidad de trabajadores	II: de Antofagasta	Hombre	>=0	<=100	1
<b>Total</b>					<b>4</b>

## SEGURIDAD Y SALUD

### EMPLEADOS CUBIERTOS POR PROGRAMAS DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL (403-8)

A continuación, se indica los empleados cubiertos por programas de Salud y Seguridad ocupacional en 2024 tanto a nivel interno de organización como externos o contratados.

INDICADOR	CANTIDAD
Número de trabajadores propios cubierto por el Sistema de gestión Seguridad y Salud Ocupacional	32
Número de trabajadores subcontractados cubierto por el Sistema de gestión Seguridad y Salud Ocupacional	394
Número de trabajadores propios cubierto por el Sistema de gestión Seguridad y Salud Ocupacional, sujeto a auditoría interna	32
Número de trabajadores subcontractados cubierto por el Sistema de gestión Seguridad y Salud Ocupacional, sujeto a auditoría interna	394
Número de trabajadores propios cubierto por el Sistema de gestión Seguridad y Salud Ocupacional, sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero	0
Número de trabajadores subcontractados cubierto por el Sistema de gestión Seguridad y Salud Ocupacional, sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero	0

No existen trabajadores fuera de las coberturas del SSO. La organización tiene el compromiso con la cobertura universal de los programas de salud y seguridad ocupacional para todos los empleados asegurando que todos los trabajadores, independientemente de su tipo de contrato, estén protegidos por estas iniciativas.

Este punto es clave para garantizar un entorno laboral seguro y saludable. A través de una cobertura inclusiva, formación continua y un seguimiento eficaz, la organización puede reducir riesgos, mejorar el bienestar de sus empleados y cumplir con los estándares internacionales de seguridad laboral.

A continuación, se desglosan los tipos las lesiones y enfermedades profesionales producidas en 2024

### LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES 2024

#### A) TRABAJADORES PROPIOS

##### 1) TASA DE FALLECIMIENTOS RESULTANTES DE UNA LESIÓN POR ACCIDENTE LABORAL

TASA	2024
TOTAL, HORAS TRABAJADAS	66.892
Nº TOTAL DE VÍCTIMAS MORTALES	0
TASA	0

##### 2) TASA DE LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL CON GRANDES CONSECUENCIAS

TASA	2024
TOTAL, HORAS TRABAJADAS	66.892
Nº DE LECCIONES POR ACCIDENTE LABORAL CON GRANDES CONSECUENCIAS	0
TASA	0

##### 3) TASA DE LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL REGISTRABLES:

TASA	2024
TOTAL, HORAS TRABAJADAS	66.892
Nº DE LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL REGISTRABLES	0
TASA	0

A continuación, se desglosan los tipos las lesiones y enfermedades profesionales producidas en 2024

### LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES 2024

2024

**B) LESIONES FRECUENTES QUE SE PRESENTAN EN LA ORGANIZACIÓN Y LAS MEDIDAS QUE TOMAN AL RESPECTO**

NO HUBO LESIONES REPORTADAS DEL PERSONAL DE CERRO DOMINADOR EN 2024.

**C) TASAS PARA TRABAJADORES SUBCONTRATADOS**

**1) TASA DE FALLECIMIENTOS RESULTANTES DE UNA LESIÓN POR ACCIDENTE LABORAL:**

TASA	2024
TOTAL, HORAS TRABAJADAS	639.941
Nº TOTAL DE VÍCTIMAS MORTALESVVV	0
TASA	0

**2) TASA DE LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL CON GRANDES CONSECUENCIAS:**

TASA	2024
TOTAL, HORAS TRABAJADAS	639.941
Nº DE LECCIONES POR ACCIDENTE LABORAL CON GRANDES CONSECUENCIAS	0
TASA	0

**3) TASA DE LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL REGISTRABLES:**

TASA	2024
TOTAL, HORAS TRABAJADAS	639.941
Nº DE LECCIONES POR ACCIDENTE LABORAL CON GRANDES CONSECUENCIAS	0
TASA	

**D) TIPO DE LESIONES FRECUENTES QUE SE PRESENTAN EN LOS TRABAJADORES SUBCONTRATADOS Y LAS MEDIDAS QUE TOMAN AL RESPECTO:**

LAS LESIONES MÁS FRECUENTES EN 2024 FUERON DE BAJA GRAVEDAD Y DE ATENCIÓN DE PRIMEROS AUXILIOS.  
NO SE REGISTRÓ ACCIDENTES CON TIEMPO PERDIDO

Durante el período reportado, la empresa ha recogido y analizado los datos relativos a las lesiones y enfermedades laborales, con el fin de evaluar su frecuencia y gravedad. Para ello, se han utilizado las siguientes métricas clave:

- Tasa de Incidencia de Lesiones (TIL) o índice de Accidentalidad (IA): Esta tasa mide el número de lesiones laborales por cada millón de horas trabajadas, permitiendo identificar posibles áreas de mayor riesgo.
- Tasa de Incidencia de Enfermedades Laborales (TIEL) o índice de frecuencia (IF): Similar a la tasa de lesiones, esta métrica mide la frecuencia de enfermedades relacionadas con el trabajo.
- Índice de accidentalidad a cierre de año: 0
- Índice de Frecuencia a cierre de año: 0
- Días de Trabajo Perdidos: No se reportaron días de trabajo perdidos por lesiones y enfermedades laborales. Este indicador muestra una mejora en comparación con el año anterior, lo que sugiere un progreso en la reducción de los incidentes graves.
- Ausencias por Razones de Salud: Tampoco se registraron días perdidos por ausencias de salud de los empleados de Cerro Dominador y contratas.

El análisis de la tasa de incidencia de lesiones y enfermedades, así como de los días de trabajo perdidos, ha sido fundamental para identificar áreas de mejora en el sistema de seguridad y salud laboral. Gracias a los esfuerzos de la organización para promover una cultura de seguridad, hemos logrado reducir significativamente las tasas de incidentes y mejorar las condiciones de trabajo.

La implementación continua de medidas preventivas y correctivas será clave para seguir avanzando hacia un entorno laboral completamente seguro y saludable.

A continuación, se desglosan los tipos las lesiones y enfermedades profesionales producidas en 2024

<b>DOLENCIAS Y ENFERMEDADES LABORALES</b>		<b>2024</b>
<b>A) COMPLETE PARA LOS TRABAJADORES PROPIOS LA SIGUIENTE INFORMACIÓN</b>		
TASA		2024
N° DE VÍCTIMAS MORTALES A CAUSA DE UNA DOLENCIA O ENFERMEDAD LABORAL		0
N° DE CASOS DE DOLENCIAS O ENFERMEDADES PROFESIONALES REGISTRABLES		0
<b>B) DESCRIBA BREVEMENTE CUALES SON LAS ENFERMEDADES FRECUENTES Y LAS MEDIDAS QUE HAN TOMADO AL RESPECTO:</b>		
NO SE HAN REGISTRADO ENFERMEDADES PROFESIONALES		0
<b>C) TRABAJADORES SUBCONTRATADOS</b>		
DOLENCIA O ENFERMEDAD LABORAL		2024
N° DE VÍCTIMAS MORTALES A CAUSA DE UNA DOLENCIA O ENFERMEDAD LABORAL		0
N° DE CASOS DE DOLENCIAS O ENFERMEDADES PROFESIONALES REGISTRABLES		0
<b>D) ENFERMEDADES FRECUENTES DE LOS TRABAJADORES SUBCONTRATADOS (Y MEDIDAS EN CASO DE ALGUNA AFECCIÓN)</b>		
NO SE HAN MANIFESTADO NI GENERADO EN 2024 ENFERMEDADES PROFESIONALES		0

# 08

## INDICE DE CONTENIDOS



## 8.1 INDICE DE CONTENIDOS

### GRI

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	COMENTARIOS	PÁGINA
<b>GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021</b>			
<b>1. La organización y sus prácticas de presentación de informes</b>			
2-1	Detalles de la organización.	2.2	13
2-2	Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización.	1.3	08
2-3	Período de presentación de informes, frecuencia y punto de contacto.	1.3	08
2-4	Reformulaciones de la información.	No hubo	No hubo
2-5	Verificación externa.	N/A	N/A
<b>2. Actividades y trabajadores</b>			
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.	2.12	28
2-7	Empleados.	5	62
2-8	Trabajadores que no son empleados.	N/A	N/A
<b>3. Gobernanza</b>			
2-9	Estructura y composición de la gobernanza	2.3	15
2-10	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno.	2.3	15
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno.	1.2	06
2-12	Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos.	2.5	17
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestionar los impactos	2.5	17
2-14	Papel del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad.	N/A	N/A
2-15	Conflictos de intereses.	2.7	19

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	COMENTARIOS	PÁGINA
2-16	Comunicación de preocupaciones críticas.	2.7	20
2-17	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno.	2.8	21
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno.	No hay información	No hay información
2-19	Políticas de remuneración.	No hay información	No hay información
2-20	Proceso para determinar la remuneración.	No hay información	No hay información
2-21	Ratio de compensación total anual.	No hay información	No hay información
<b>4. Estrategia, políticas y prácticas</b>			
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible.	3.3	39
2-23	Compromisos y políticas.	3.3	39
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas.	3.3	39
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos.	N/A	N/A
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes.	2.7	20
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas.	2.7	19
2-28	Afiliación a asociaciones.	3.4	50
<b>5. Participación de los grupos de interés</b>			
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés.	3.4	48
2-30	Convenios de negociación colectiva.	N/A	N/A
<b>GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021</b>			
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales.	3.3	37

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	COMENTARIOS	PÁGINA
3-2	Lista de temas materiales.	3.3	38
<b>GRI CONTENIDOS ESPECIFICOS</b>			
<b>GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO</b>			
3-3	Gestión de los temas materiales.	7.1	98
201-1	Valor económico directo generado y distribuido.	7.1	99
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático.	2.10	24
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno.	N/A	N/A
<b>GRI 202: PRESENCIA EN EL MERCADO</b>			
3-3	Gestión de los temas materiales.	2.12	32
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local.	No hay información	No hay información
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local.	7.5	120
<b>GRI 203: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS</b>			
3-3	Gestión de los temas materiales.	N/A	N/A
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados.	N/A	N/A
203-2	Impactos económicos indirectos significativos.	N/A	N/A
<b>GRI 204: PRÁCTICAS DE ADQUISICIONES</b>			
3-3	Gestión de los temas materiales.	5.6	89
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales.	5.6	92

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	COMENTARIOS	PÁGINA
<b>GRI 205: ANTICORRUPCIÓN</b>			
3-3	Gestión de los temas materiales.	2.7	19
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.	2.7	19
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	2.7	19
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.	No hubo	No hubo
<b>GRI 206: COMPETENCIA DESLEAL</b>			
3-3	Gestión de los temas materiales.	N/A	N/A
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.	No hubo	No hubo
<b>GRI 302: ENERGÍA</b>			
3-3	Gestión de los temas materiales.	4.1	53
302-1	Consumo energético dentro de la organización.	4.2	54, 114
302-3	Intensidad energética.	4.2	54, 115
302-4	Reducción del consumo energético.	4.2	54, 115
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios.	N/A	N/A
<b>GRI 303: AGUA Y EFLUENTES</b>			
3-3	Gestión de los temas materiales.	4.1	53
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido.	4.3	55
303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua.	4.3	55
303-3	Extracción de agua por fuente.	4.3	55, 116

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	COMENTARIOS	PÁGINA
303-4	Vertidos de agua.	4.3	55, 116
303-5	Consumo de agua.	4.3	55, 116
<b>GRI 304: BIODIVERSIDAD</b>			
3-3	Gestión de los temas materiales.	4.1	53
04-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas.	4.4	57
304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad.	4.4	57
304-3	Hábitats protegidos o restaurados.	N/A	N/A
304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la UINC y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones.	N/A	N/A
<b>GRI 305: EMISIONES</b>			
3-3	Gestión de los temas materiales.	4.5	57
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1).	4.5	59
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).	4.5	59
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3).	4.5	60
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI.	4.5	69, 117
305-5	Reducción de las emisiones de GEI.	N/A	N/A
305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO).	N/A	N/A
305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire.	N/A	N/A
<b>GRI 306: RESIDUOS</b>			
3-3	Gestión de los temas materiales.	4.6	61

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	COMENTARIOS	PÁGINA
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos.	4.6	61
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos.	4.6	61
306-3	Residuos generados.	4.6	61, 117
306-4	Residuos no destinados a eliminación.	4.6	61, 117
306-5	Residuos destinados a eliminación.	4.6	61, 117
<b>GRI 308: EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES</b>			
3-3	Gestión de los temas materiales.	5.6	89
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales.	5.6	92
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	N/A	N/A
<b>GRI 401: EMPLEO</b>			
3-3	Gestión de los temas materiales.	5.1	63
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.	7.5	120, 121
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.	N/A	N/A
401-3	Permiso parental.	5,2	69
<b>GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</b>			
3-3	Gestión de los temas materiales.	5.4	76
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	5.4	77
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigaciones de accidentes.	5.4	78
403-3	Servicios de salud en el trabajo.	5.4	80

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	COMENTARIOS	PÁGINA
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.	5.4	81
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.	5.4	83
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores.	5.4	85
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales.	5.4	86
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	7.5	122
403-9	Lesiones por accidente laboral.	5.4	87
403-10	Dolencias y enfermedades laborales.	5.4	123, 124
<b>GRI 404: FORMACIÓN Y ENSEÑANZA</b>			
3-3	Gestión de los temas materiales.	5.2	69
404-1	Media de horas de formación al año por empleado.	Sin Info	Sin Info
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	Sin Info	Sin Info
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.	5.2	71
<b>GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>			
3-3	Gestión de los temas materiales.	5.3	72
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	N/A	N/A
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.	5.2	67
<b>GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN</b>			
3-3	Gestión de los temas materiales.	5.3	74
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.	N/A	N/A

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	COMENTARIOS	PÁGINA
<b>GRI 408: TRABAJO INFANTIL</b>			
3-3	Gestión de los temas materiales.	N/A	N/A
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil.	N/A	N/A
<b>GRI 409: TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO</b>			
3-3	Gestión de los temas materiales.	N/A	N/A
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.	N/A	N/A
<b>GRI 411: DERECHO DE LOS INDÍGENAS</b>			
3-3	Gestión de los temas materiales.	N/A	N/A
411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas.	N/A	N/A
<b>GRI 413: COMUNIDADES LOCALES</b>			
3-3	Gestión de los temas materiales.	5.5	88
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	N/A	N/A
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales.	N/A	N/A
<b>GRI 414: EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES</b>			
3-3	Gestión de los temas materiales.	5.6	89
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales.	5.6	92
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	N/A	N/A
<b>GRI 418: PRIVACIDAD DEL CLIENTE</b>			
3-3	Gestión de los temas materiales.	N/A	N/A
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.	N/A	N/A

## 8.2 INDICE DE CONTENIDOS

### SASB SERVICIOS PROFESIONALES Y COMERCIALES

MEDIO AMBIENTE	INDICADOR	Nº DE PÁGINA
	Emisiones de GEI	57
	Calidad del aire	57
	Gestión de la energía	54
	Gestión del agua y las aguas residuales	55
	Gestión de residuos y materiales peligrosos	61
	Impactos ecológicos	N/A

CAPITAL SOCIAL	INDICADOR	Nº DE PÁGINA
	Derechos humanos y relaciones comunitarias	72
	Privacidad del cliente	N/A
	Seguridad de los datos	25
	Acceso y asequibilidad	25
	Calidad y seguridad de los productos	N/A
	Bienestar del cliente	N/A
	Prácticas de venta y etiquetado de productos	N/A

CAPITAL HUMANO	INDICADOR	Nº DE PÁGINA
----------------	-----------	--------------

	Prácticas laborales	63
--	---------------------	----

	Salud y seguridad de los empleados	76
--	------------------------------------	----

	Compromiso de los empleados, diversidad e inclusión	66
--	---	----

MODELO DE NEGOCIO E INNOVACIÓN	INDICADOR	Nº DE PÁGINA
--------------------------------	-----------	--------------

	Gestión del diseño y el ciclo de vida de los productos	N/A
--	--	-----

	Resiliencia del modelo de negocio	28
--	-----------------------------------	----

	Gestión de la cadena de suministro	N/A
--	------------------------------------	-----

	Abastecimiento y eficiencia de los materiales	N/A
--	---	-----

	Impactos físicos del cambio climático	22
--	---------------------------------------	----

LIDERAZGO Y GOBERNANZA	INDICADOR	Nº DE PÁGINA
------------------------	-----------	--------------

	Ética empresarial	19
--	-------------------	----

	Comportamiento competitivo	N/A
--	----------------------------	-----

	Gestión del entorno jurídico y reglamentario	N/A
--	--	-----

	Gestión del riesgo de incidentes críticos	22, 76
--	---	--------

	Gestión del riesgo sistémico	22
--	------------------------------	----

## 8.3 INDICE DE CONTENIDOS

### NCG 461

CAPÍTULO	SUBCAPÍTULOS	COMENTARIOS	PÁGINAS
<b>1. ÍNDICE DE CONTENIDO</b>			
	Presentación	1.1	05
<b>2. PERFIL DE LA ENTIDAD</b>			
2.1	Misión, visión, propósito y valores	2.1	10
2.2	Información histórica	2.1	13
2.3	Propiedad	2.3	15
2.3.1	Situación de control	2.4	16
2.3.2	Cambios importantes en la propiedad o control	2.4	16
2.3.3	Identificación de socios o accionistas mayoritarios	2.3	15
2.3.4	Acciones, sus características y derechos	N/A	N/A
2.3.5	Otros valores	N/A	N/A
<b>3. GOBIERNO CORPORATIVO</b>			
3.1	Marco de gobernanza	2.5	17
3.2	Directorio	2.8	21
3.3	Comités del Directorio	2.8	21
3.4	Ejecutivos principales	2.8	21
3.5	Adherencia a códigos nacionales o internacionales	7.2	101
3.6	Gestión de riesgos	2.9	22
3.7	Relación con los grupos de interés y el público en general	3.4	48

CAPÍTULO	SUBCAPÍTULOS	COMENTARIOS	PÁGINAS	
<b>4. ESTRATEGIA</b>				
	4.1	Horizontes de tiempo	2.12	29
	4.2	Objetivos estratégicos	2.12	298
	4.3	Planes de inversión	N/A	N/A
<b>5. PERSONAS</b>				
	5.1	Dotación de personal	5.1	65
	5.1.1	Número de personas por sexo	5.1	65
	5.1.2	Número de personas por nacionalidad	5.1	65
	5.1.3	Número de personas por rango de edad	7.3	104
	5.1.4	Antigüedad laboral	7.3	105
	5.1.5	Número de personas con discapacidad	7.3	106
	5.2	Formalidad laboral	7.3	107
	5.3	Adaptabilidad laboral	7.3	107
	5.4	Equidad salarial por sexo	7.3	107
	5.4.1	Política de equidad	5.2	67
	5.4.2	Brecha salarial	7.3	107
	5.5	Acoso laboral y sexual	5.2	68
	5.6	Seguridad laboral	7.3	108
	5.7	Permiso postnatal	5.2	69

CAPÍTULO	SUBCAPÍTULOS	COMENTARIOS	PÁGINAS
	5.8 Capacitación y beneficios	5.2	69
	5.9 Política de subcontratación	N/A	N/A
<b>6. MODELO DE NEGOCIO</b>			
	6.1 Sector industrial	2.12	32
	6.2 Negocios	N/A	N/A
	6.3 Grupos de interés	3.4	48
	6.4 Propiedades e instalaciones	2.12	31
	6.5 Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	N/A	N/A
	6.5.1 Subsidiarias y asociadas	N/A	N/A
	6.5.2 Inversión en otras sociedades	N/A	N/A
<b>7. PROVEDORES</b>			
	7.1 Pago a proveedores	5.6	90
	7.2 Evaluación de proveedores	5.6	92
<b>8. INDICADORES</b>			
	8.1 Cumplimiento legal y normativo	7.2	100
	8.1.1 En relación con clientes	7.2	100
	8.1.2 En relación con sus trabajadores	7.2	100
	8.1.3 Medioambiental	7.2	101
	8.1.4 Libre competencia	7.2	101

CAPÍTULO	SUBCAPÍTULOS	COMENTARIOS	PÁGINAS
	8.1.5 Otros	N/A	N/A
	8.2 Indicadores de sostenibilidad por industria	N/A	N/A
9.	HECHOS RELEVANTES O ESENCIALES	6.1	95
10.	COMENTARIOS DE ACCIONISTAS Y DEL COMITÉ DE DIRECTORES	N/A	N/A
11.	INFORMES FINANCIEROS	N/A	N/A





CERRO  
DOMINADOR  
CONCENTRATED SOLAR POWER