



CERRO
DOMINADOR
CONCENTRATED SOLAR POWER

Reporte
Sostenibilidad
2020

Nombre de la organización

102-1

Cerro Dominador

Ubicación de la sede

102-3

Oficina Central
Apoquindo 4501, Las Condes. Santiago.

Oficina de proyecto
María Elena, Antofagasta.

Propiedad y forma jurídica

102-5

EIG Atacama Management SpA
Empresa encargada del gerenciamiento de los proyectos en Chile

EIG Atacama Management Company LLC
Empresa encargada del gerenciamiento en Estados Unidos

Cerro Dominador CSP S.A.
Propietaria de la planta de concentración solar de potencia de 110 MW

Cerro Dominador PV S.A.
Propietaria de la planta fotovoltaica de 100 MW

Pampa Unión SpA
Propietaria del proyecto PV de hasta 600 MW

Likana Solar SpA
Propietaria del proyecto CSP de hasta 690 MW

Período objeto del informe

102-50

2020

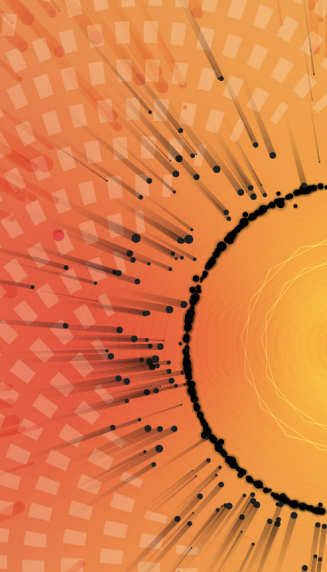
Contacto

102-53

María José López
mjlopez@cerrodominador.com

Sitio web:

www.cerrodominador.com



ÍNDICE

Bienvenida 4

Cerro Dominador: creamos futuro, hoy 12

Un liderazgo consciente 20

IMPACTAR positivamente en la lucha contra el cambio climático con la 28

construcción y operación

ELEVAR el estándar de relación con las personas, la sociedad y las comunidades 40

FACILITAR el disfrute ciudadano de las potencialidades de la energía solar 24/7 62

IMPULSAR un ecosistema de energía solar 24/7 en Chile 66

RENOVAR el mercado de la energía en Chile 76

Acerca de este reporte 82



**CERRO
DOMINADOR**
CONCENTRATED SOLAR POWER

Reporte
Sostenibilidad
2020

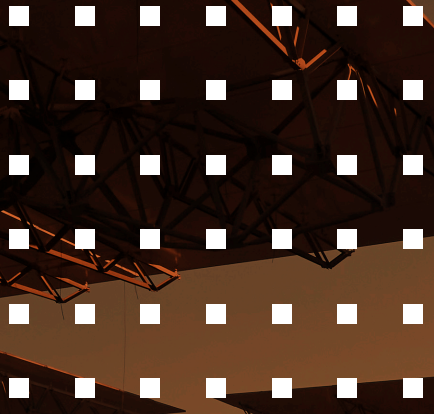
BIENVENIDA

Cerro Dominador es la compañía que surgió tras la construcción de lo que se convertirá en la primera planta de concentración solar de potencia en Latinoamérica, contribuyendo con el gran objetivo de descarbonizar la matriz energética del país. Este ambicioso proyecto que se inició en 2014 ha superado más de un obstáculo, incluyendo el estallido social en octubre de 2019 y la pandemia por Covid-19 durante 2020.

Al cierre de 2020 finalizó la etapa de construcción y se están realizando las primeras pruebas de operación. Gracias a la resiliencia y capacidad de adaptación de nuestros equipos y la confianza de nuestros inversionistas, estamos a punto de empezar a operar.



CERRO
DOMINADOR



Palabras de nuestro CEO

102-14

Con satisfacción y en nombre de todos los que formamos parte de Cerro Dominador, les presento nuestro tercer Reporte de Sostenibilidad, y el segundo que publicamos externamente. Aquí damos a conocer los principales temas que marcaron nuestra agenda durante el 2020 y nuestros grandes desafíos para el 2021.

La emergencia sanitaria global producida por el virus COVID-19 cambió la manera en que operamos como sociedad. Todos debimos adaptar nuestro modo de vida a una nueva realidad.

En Cerro Dominador nos enfocamos en privilegiar el teletrabajo en la medida de lo posible, sobre todo para aquellos trabajadores en condición de riesgo. En nuestras plantas, nuestro equipo de Salud y Seguridad Laboral puso en marcha medidas que involucraron, entre otros, cambios en el sistema de turnos, delimitación de espacios y promoción del distanciamiento físico, desinfección frecuente de los lugares de trabajo, uso de mascarillas y lavado frecuente de manos. Las medidas de prevención implementadas fueron difundidas a través de una fuerte campaña dentro de nuestra empresa y en colaboración con nuestros contratistas en la obra. De este modo, todas las decisiones que tomamos se basaron en el resguardo irrestricto de la salud de nuestros trabajadores, lo que nos permite reportar que, de un total de 42 trabajadores propios y un promedio de 1.401 contratistas, durante 2020 contabilizamos 65 contagios en obra sin lamentar ningún fallecimiento a causa del virus.



Desde nuestros inicios hemos estado convencidos de que nuestras capacidades son un aporte concreto a la modernización y diversificación del sector energético del país. Los resultados de este periodo son el reflejo de que contamos con los recursos, el conocimiento y la pasión necesaria para llevar a cabo exitosamente la construcción y operación de la primera planta de concentración solar de potencia (CSP) de América Latina.

El desarrollo de nuestro proyecto contribuirá al desafío de Chile de avanzar hacia una matriz energética sustentable. Para una economía moderna es crucial contar con un sistema eléctrico flexible, que permita una mayor penetración de las energías renovables variables. Es en este contexto donde la CSP, actualmente ofrecida por Cerro Dominador, tiene un rol central.

Nuestro objetivo es ofrecer energía 100% renovable, flexible y estable, disponible las 24 horas del día. Es por eso que los proyectos que desarrollamos se alinean con esta estrategia. El objetivo de Chile de ser carbono-neutral para el año 2050 es muy ambicioso, y desde Cerro Dominador estamos orgullosos de ser parte de la solución. Nuestro trabajo está siempre enfocado a brindar valor agregado a nuestros clientes.

Chile necesita, merece y puede contar con una matriz energética más diversa, y nos hemos propuesto demostrar que existe el potencial necesario para llevar a cabo proyectos de energías inteligentes y flexibles que solucionen de manera práctica requerimientos del país. En el caso de Cerro Dominador, el proyecto fue ejecutado no sólo bajo los más altos estándares operacionales, sino también bajo una mirada de sostenibilidad que permea todas nuestras acciones. Como Grupo hemos lanzado este año la Revolución Solar 24/7, la estrategia que moviliza nuestra capacidad de generar valor económico, ambiental y social.

A través de nuestra estrategia de sostenibilidad, hemos identificado y definido los mecanismos por los cuales nos vinculamos con cada uno de nuestros grupos de interés, con quienes hemos tomado compromisos que nos permitirán ser un aporte a la economía y desarrollo sostenible del país, pero especialmente a la Región de Antofagasta, nuestra casa.

A raíz de esta estrategia de sostenibilidad nos hemos comprometido a reportar según el Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) de manera de medir y mostrar con altos estándares nuestra gestión en materia de cambio climático. Durante los próximos años podremos informar nuestros avances al respecto.

En el 2020 incorporamos además estándares de sostenibilidad en contratos con nuestros contratistas principales. Contamos con dos proyectos en desarrollo y queremos que se continúen implementando las mejores prácticas en este sentido.

Al respecto, durante 2020, el 60% de los trabajadores contratados para la operación y mantenimiento del proyecto son residentes de la Región de Antofagasta y de ellos un 20% son mujeres.

Nos hemos propuesto avanzar en materia de equidad de género en la organización. Hoy, un 43% de nuestra dotación propia corresponde a mujeres. El trabajo en este área, tanto en la organización como con nuestros contratistas, nos hizo acreedores al reconocimiento entregado por la iniciativa internacional C3E en el evento "Mujeres en Energías Limpias". Este ha sido uno de los premios que más nos enorgullecen, ya que reflejan nuestra forma de trabajo, que se puede resumir en ser profesionales y justos con todas nuestras contrapartes.

Hemos adherido a dos programas, uno del Ministerio de Energía llamado "Energía + Mujer", y otro de Naciones Unidas, conocido como "Win Win". A través de estos, hemos aprendido a identificar brechas en materia de equidad de género y diseñar acciones para acortarlas a través de la introducción de buenas prácticas en materia de representación y equidad salarial.

Junto con estar ad portas de comenzar la operación comercial de nuestra planta CSP, este año firmamos un importante acuerdo con la compañía South Pole para participar en el programa Verified Carbon Standard, lo que nos permitirá comercializar bonos de carbono. Este es un aporte concreto a la sostenibilidad de las empresas del país,

las cuales podrán certificar la reducción de su huella de carbono gracias a nuestro proyecto.

En un año excepcional como este, los logros alcanzados no son solamente materia de orgullo al interior de nuestro equipo, sino también constituyen una clara señal para nuestros inversionistas, autoridades y comunidad en general: en Cerro Dominador cumplimos con nuestros compromisos. Somos una compañía ágil, innovadora y comprometida con los valores de la sostenibilidad, la buena gobernanza y el desarrollo de la economía local.

Durante 2020, a pesar del contexto sanitario desafiante, nos consolidamos como un equipo sólido y comprometido, con la capacidad de desarrollar proyectos nuevos que marcan nuestro camino en el futuro. Estos resultados están validados por el estudio de clima 2020, donde obtuvimos 21 puntos más que en 2019, alcanzando un puntaje total de 82.

En nombre de todos quienes conformamos Cerro Dominador, los invito a conocer nuestros esfuerzos por ser más sostenibles a través de nuestra gestión 2020.

Fernando González, CEO Cerro Dominador

Cerro Dominador en cifras

Somos Cerro Dominador, el grupo tras la primera planta de Concentración Solar de Potencia (CSP) de América Latina. Nos hemos propuesto fortalecer la industria energética de Chile entregando energía limpia y confiable, a través de soluciones innovadoras y sostenibles que contribuyan a la descarbonización de la matriz energética nacional y a un futuro más eléctrico.

*El Capex (capital expenditure) o gasto en capital en español, es la inversión en capital o inmovilizado fijo que realiza una compañía ya sea para adquirir, mantener o mejorar su activo no corriente.

2
Proyectos
 en desarrollo

392.000
 paneles solares en funcionamiento en una planta fotovoltaica

1 Planta
 de concentración solar de potencia finalizada (en comisionamiento)

42
 Trabajadores propios

43%
 de nuestra dotación son mujeres

1.401
 Promedio anual de trabajadores empleados en la construcción

63%
 De nuestros proveedores han sido proveedores locales

US\$ 57.660.000
 Capex (*)

304 GWh
 Energía generada por la planta fotovoltaica en 2020

1.5 millones de m²
 de espejos

Un año desafiante



El 2020 redefinió la manera en que nos relacionamos tanto entre personas, como entre instituciones. Para la industria energética, la emergencia sanitaria provocada por la propagación del virus Covid-19 dejó en evidencia el rol crucial de nuestros servicios para asegurar el funcionamiento continuo de hogares, empresas, hospitales e instituciones públicas.

En Cerro Dominador tomamos todas las precauciones y medidas sanitarias requeridas para cuidar la seguridad y salud de nuestros trabajadores y contratistas, tanto en Santiago como en María Elena. Adoptamos el teletrabajo, definimos estrictas medidas de bioseguridad e identificamos a nuestros trabajadores en grupos de riesgo, entre otras acciones tanto en lo laboral como en lo económico, para darles tranquilidad en medio de la crisis sanitaria.

Este contexto sin precedentes puso de relevancia la necesidad de aumentar la competencia de la industria de las energías renovables, considerando su potencial para aportar a la futura reactivación económica. La inversión económica realizada durante este período demuestra la confianza con la que cuenta nuestro sector: al cierre

del año, las Energías Renovables No Convencionales (ERNC) representaron el 27% de toda la generación eléctrica de Chile y se espera que esta cifra siga creciendo.

Este contexto excepcional, puso a prueba las capacidades de nuestro equipo de manera constante, y con gran orgullo, podemos dar cuenta de un resultado satisfactorio. Los principales retos que enfrentamos tuvieron relación con el cierre de fronteras debido a la emergencia sanitaria, ya que la última etapa de la construcción requería de la participación de técnicos internacionales.

Pese a esto, estamos ad portas de inaugurar la primera planta de concentración solar de potencia de América Latina, lo cual es una contribución directa al desarrollo del sector al país, demostrando que es posible y necesario diversificar nuestra matriz energética. Es por esto que avanzamos en el desarrollo de un análisis de los potenciales impactos de las futuras reformas regulatorias al sector de la generación eléctrica, con el objetivo de incorporar dicha información en nuestra planificación estratégica.

Hitos 2020

**MAR
ZO**

Finalizamos la maniobra de instalación del receptor para la planta termosolar de Cerro Dominador.

Esta estructura que se eleva a más de 220 metros de altura sobre la torre central del complejo, y tiene un peso de 2.300 toneladas, logra concentrar la radiación solar reflejada desde los 10.600 heliostatos ubicados alrededor de la torre, permitiendo calentar sales que luego se almacenan para generar electricidad.

**ABR
IL**

Término del proceso de fundición de sales.

Logramos fundir 46 mil toneladas de sales del desierto de Atacama, producidas y refinadas por la minera SQM, para llegar así a un 94% de avance del proyecto. Estas sales son almacenadas a 565° Celsius en tanques calientes, y 290° Celsius en el tanque de sales frías.

**JUN
IO**

Firmamos un acuerdo para la comercialización de bonos de carbono.

A partir del año 2021 podremos comercializar bonos de carbono en el programa Verified Carbon Standard gracias a un acuerdo con la compañía South Pole. Esto permitirá que otras empresas puedan disminuir o neutralizar su huella de carbono.

**AGO
STO**

Ministros de Energía y Ciencias visitan nuestra planta Cerro Dominador.

Nuestras instalaciones recibieron la visita de los Ministros de Energía y Ciencias, junto al Alcalde de María Elena en el marco del plan "Paso a paso Chile se recupera" que considera al sector energético como un motor de la reactivación económica del país.

Entra en vigencia contrato con grupo Saesa.

Este acuerdo permitirá abastecer de energía eléctrica a clientes libres en el sur del país, tiene una duración de ocho años y entregará energía de origen 100% solar, permitiendo reducir las emisiones anuales de CO₂ de los clientes.

**OCTU
BRE**

Participación en FIDELMOV: Feria de E-movilidad

FIDELMOV es una feria dedicada al intercambio comercial y difusión de las últimas tendencias en electromovilidad a nivel mundial, y contó con presentaciones de autoridades y especialistas nacionales y extranjeros, quienes discutieron el desarrollo de maquinarias y vehículos alimentados con energía eléctrica.

**DICI
EMBRE**

Finaliza la construcción de la primera planta termosolar de Latinoamérica

Con las últimas maniobras de la construcción, finaliza esta etapa tan esperada que dará paso a las pruebas de funcionamiento para finalizar con la entrada en operación de la primera planta CSP de América Latina.

Reconocimientos



Generadoras de Chile

3er lugar en el concurso “Buenas prácticas para un futuro eléctrico mas sostenible.”

Nuestro programa “Fomentando alianzas: más y mejores proveedores locales para María Elena” fue reconocido en este concurso que destaca las iniciativas que contribuyen al desarrollo sostenible local y productivo de las comunidades del norte y centro del país.



Premio Nacional de Medioambiente 2020 en las categorías “Fuego” y “Mejor de los mejores” de la Fundación Recyclápolis.

La categoría “Fuego” del Premio Nacional de Medioambiente reconoce a las empresas que realizan un uso eficiente y consumo responsable de los recursos energéticos. De las 130 propuestas evaluadas, el jurado escogió 22 finalistas, premiando a siete proyectos. Dentro de los finalistas, Cerro Dominador fue adicionalmente reconocido con la mención “Mejor de los mejores”.



Premio al Liderazgo Organizativo entregado por C3E

En el marco de la 11° versión del Clean Energy Ministerial (CEM), foro global que congrega a 27 países que representan el 90% de la energía limpia del mundo, se realizó el evento “Women in Clean Energy: Harnessing All Talent”. Ahí, se hizo el anuncio de los Premios a la Mujer de Distinción y al Liderazgo Organizativo de la C3E, el cual distinguió al proyecto termosolar Cerro Dominador, por el rol que han tenido las mujeres durante su construcción.

Energía que crea redes

102-12

102-13

En Cerro Dominador confiamos en el poder del trabajo en conjunto. Sabemos que para aumentar la competitividad del sector de las ERNC en la matriz energética nacional, debemos trabajar en conjunto con los diversos stakeholders del sector, lo que nos ha llevado a trabajar en las siguientes iniciativas:



Somos socios de Amcham Chile, un aliado clave en la promoción del libre comercio, la inversión y una plena integración entre Chile y Estados Unidos, creando valor a nuestros socios y la sociedad.



Somos uno de los fundadores de la Asociación de Concentración Solar de Potencia, cuyo objetivo principal es difundir la tecnología termosolar en el país.



Participamos con Acera, en tanto el principal interés de esta organización es "promover un marco regulatorio que permita a las Energías Renovables No Convencionales (ERNC) competir en igualdad de condiciones con otras fuentes tradicionales".




Generadoras de Chile

Formamos parte de la Asociación Gremial de Generadoras de Chile, un organismo que se constituye en torno a la idea de "inspirar y liderar la transición energética a través de la promoción de políticas públicas y buenas prácticas para el mejor uso y generación de energía eléctrica".



Somos socios de World Energy Council Chile, una plataforma de diálogo libre entre líderes de alto nivel del ámbito público, privado y la academia, donde se relevan los temas más importantes del rubro energético del país.



CERRO DOMINADOR: CREAMOS FUTURO, HOY



Conócenos

102-2

102-4

102-6

Somos una empresa que nace con el objetivo de aportar a la sostenibilidad del país diversificando la matriz energética chilena, a través del desarrollo de proyectos para la generación de energías renovables.

Nuestra oficina central está en la Región Metropolitana, mientras que nuestra operación se ubica en la comuna de María Elena, en la Región de Antofagasta. A nuestra planta fotovoltaica en operación, se suman la primera planta termosolar de Latinoamérica (parte del mismo complejo solar) y otros dos proyectos del mismo tipo en cartera: Likana Solar, en Calama, y Pampa Unión, ubicado en Sierra Gorda. Todos ellos tienen un denominador común: ofrecer soluciones sostenibles de energía 24/7 y el sello de ser sostenibles en las distintas fases del proyecto.

¿Por qué Antofagasta?

La Región de Antofagasta cuenta con los mayores índices de radiación solar (directa) del planeta. Esta zona de Chile presenta poca o escasa humedad en el ambiente, lo que la hace ideal para el desarrollo de la energía solar.

Nivel de radiación más alto de la Tierra

El desierto de Atacama tiene una radiación directa de 3.500 kWh (kilowatt por hora) por metro cuadrado*.

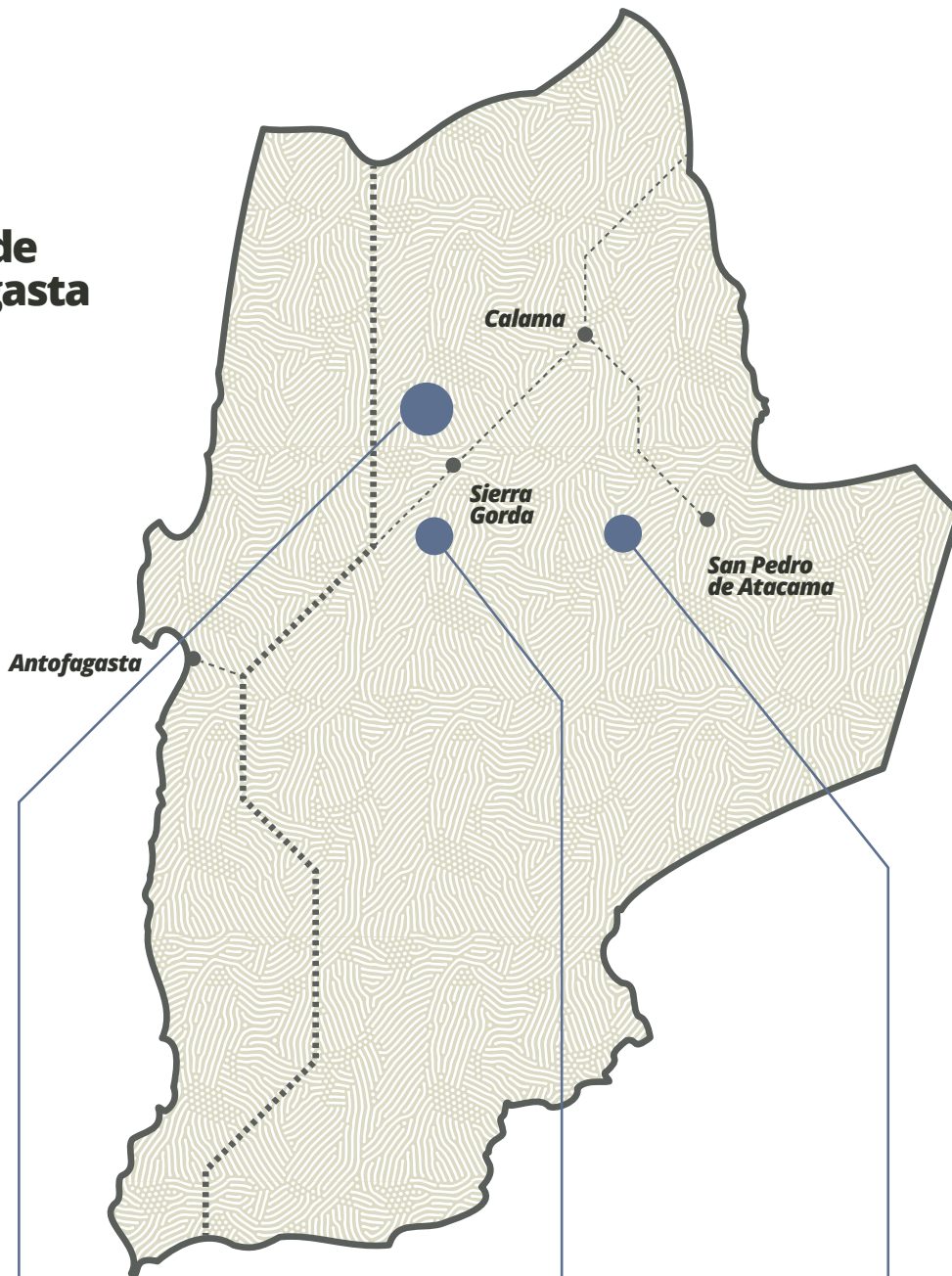
* Según Global Solar Atlas, publicado por el World Bank Group <https://globalsolaratlas.info/map>

RENDIMIENTO DE NUESTRA PLANTA FOTOVOLTAICA: LÍDERES EN CHILE

La producción de la planta fotovoltaica de Cerro Dominador alcanzó los 304 GWh* en 2020. Además, podemos reportar que el factor de planta fue de 34,7% lo que nos deja muy cerca del hito mundial que representa alcanzar un 35%.

* Fuente: Coordinador Eléctrico Nacional, CEN.

Región de Antofagasta



PLANTA FOTOVOLTAICA (EN OPERACIÓN)

Ubicada en María Elena. Cuenta con una potencia instalada de 100 MW, consta de 392.000 paneles que captan la energía del sol para transmitirla directamente a la red.

PLANTA TERMOSOLAR (PUESTA EN MARCHA)

Tiene 10.600 heliostatos con una superficie total para el campo solar de más de 700 hectáreas. Este tipo de planta permite solucionar la intermitencia de generación producto de la ausencia de radiación solar o de viento, contando con una autonomía de funcionamiento de 17.5 horas sin presencia del sol.

PAMPA UNIÓN (EN DESARROLLO)

Pampa Unión es una planta fotovoltaica y está situada en la comuna de Sierra Gorda en la región de Antofagasta. La Resolución de Calificación Ambiental (RCA) de esta planta permite la operación en 210 MW, la cual se espera extender a 600 MW en el futuro a través del ingreso de una Declaración de Impacto Ambiental (DIA) para su ampliación.

LIKANA SOLAR (EN DESARROLLO)

Ubicado en la localidad de Calama, contempla la construcción de 3 torres con un almacenamiento de energía de 12 horas y una potencia instalada de 450 - 600 MW, (hemos ingresado una Declaración de Impacto Ambiental (DIA) para su ampliación) generando energía eléctrica anual neta de 3.150 GWh/año, lo que la posiciona como el complejo de CSP de torre más grande del mundo.

Visión y valores

102-16

Nuestra visión es impulsar la transformación de la matriz energética chilena, apostando por una generación de energía que permita un futuro sostenible.



Valores

Compromiso con el medioambiente y la sostenibilidad:

Somos personas comprometidas a trabajar para mejorar las condiciones ambientales actuales del planeta.

Integridad y respeto:

Realizamos nuestro trabajo con los más altos estándares de ética, valorando y respetando el trabajo de cada miembro de la organización y nuestras contrapartes.

Profesionalismo y eficiencia:

Somos un equipo de alto rendimiento y nos caracterizamos por entregar un trabajo conjunto de alta calidad, tanto en el contenido como en la forma en que lo presentamos.

Innovación:

Buscamos siempre nuevas formas de mejorar nuestro trabajo, incorporando la tecnología en lo que hacemos y abiertos a nuevas ideas. Personas decididas y sin miedo al cambio.

Revolución solar 24/7

Nuestra estrategia de sostenibilidad

102-26

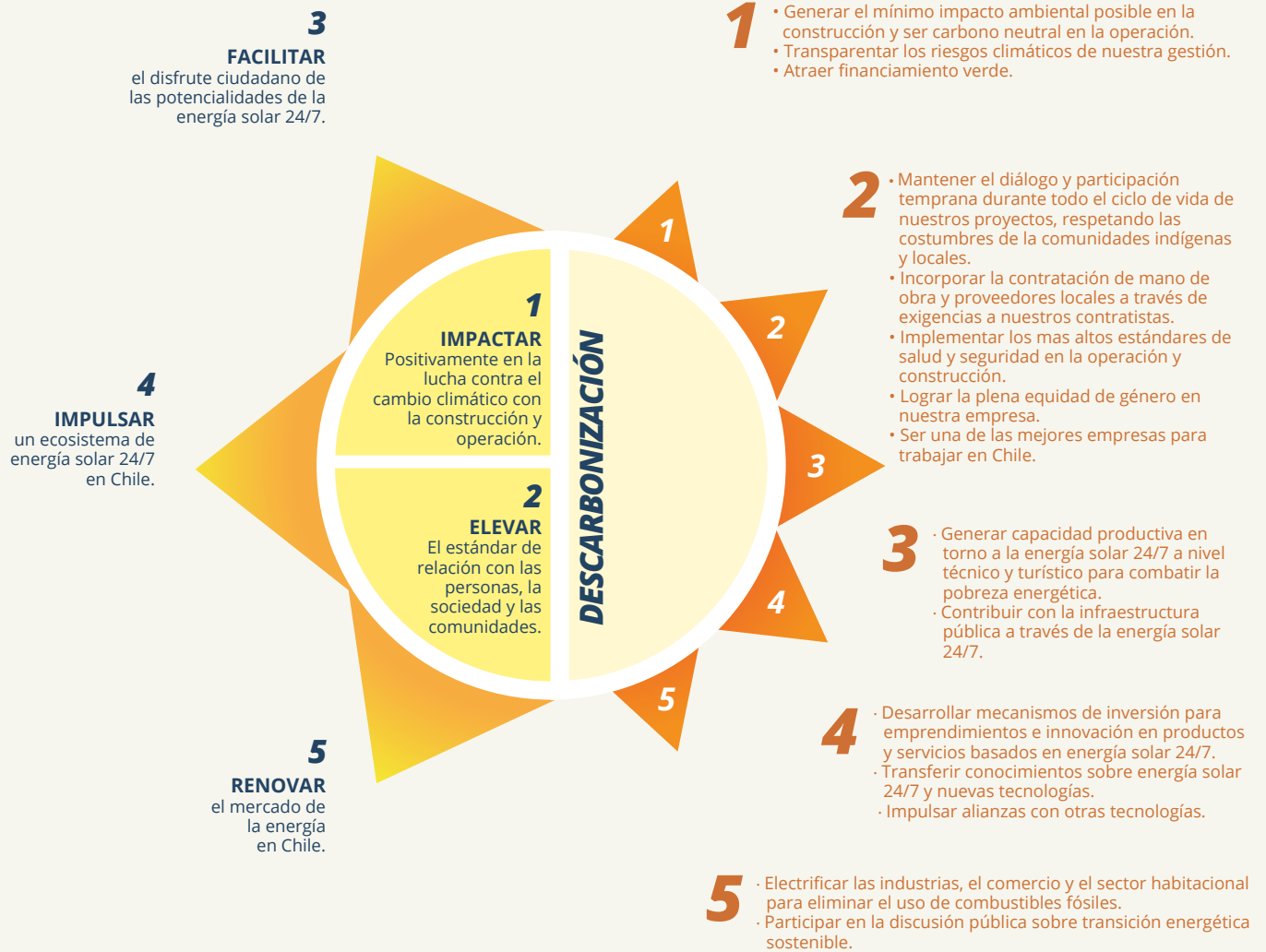
A través de nuestra estrategia de sostenibilidad Revolución Solar 24/7 buscamos generar valor a nuestros grupos de interés y sociedad en general. A través de ella, establecemos compromisos y metas que nos permitan ser un aporte para lograr la carbono neutralidad y contribuir al desarrollo sostenible de manera permanente, las 24 horas al día, 7 días a la semana.

Esta estrategia, que fue aprobada durante 2020 por el Comité Ejecutivo de la empresa, nos permitirá cumplir con las expectativas y compromisos que hemos adquirido con nuestros diversos grupos de interés, incluyendo a la sociedad en pleno, para que también puedan disfrutar de los beneficios de la energía solar.

Revolución Solar 24/7 contempla cinco pilares: dos correspondientes a nuestra gestión interna, y tres a nuestro impacto en la ciudadanía, emprendedores y proveedores, política pública y mercado. Cada pilar cuenta con objetivos específicos que están asociados a metas de mediano y largo plazo, y cuyos avances serán comunicados anualmente a través de la publicación de nuestros reportes de sostenibilidad. A lo largo de este informe se evidenciará nuestro desempeño en los distintos pilares, los que esperamos fortalecer en los próximos años.



REVOLUCIÓN SOLAR 24/7 - ESTRATEGIA



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE A LOS QUE CONTRIBUYE LA ESTRATEGIA



Materialidad 2020

102-40 102-42 102-43 102-21

Para la definición y presentación de los contenidos de este reporte, realizamos un estudio de materialidad que consideró la participación de nuestros grupos de interés, cuyas opiniones fueron incorporadas tanto para dar validez a los temas desarrollados en este documento, como para enriquecer el diseño de nuestra estrategia de sostenibilidad.

IDENTIFICACIÓN

Contexto de sostenibilidad

Análisis de fuentes secundarias:

- Benchmarking de seis empresas nacionales e internacionales.
- Revisión de prensa.
- Revisión de documentos e información de circulación interna de la empresa.
- Revisión de índices, estándares y rankings internacionales.

PRIORIZACIÓN

Consulta interna y externa

Consulta interna

- Encuesta a colaboradores (n=27).
- Ocho entrevistas a ejecutivos y actores clave internos.

Consulta externa

- 20 entrevistas a diversos grupos de interés externos:
- Autoridades nacionales, regionales y locales.
 - Gremios.
 - Comunidad.
 - Proveedores.
 - Medios de comunicación.

VALIDACIÓN

Aprobación del Comité Ejecutivo

El Comité Ejecutivo de Cerro Dominador evaluó la estrategia de sostenibilidad y los temas materiales de la empresa, haciendo observaciones que dieron como resultado lo que se presenta en este informe.

Temas materiales

102-44 102-46 102-47 103-1 103-2 103-3

A partir del estudio de materialidad, identificamos los siguientes temas relevantes que, además, están vinculados con los pilares de nuestra estrategia Revolución Solar 24/7.



TEMA MATERIAL	COBERTURA	¿POR QUÉ ES RELEVANTE?	GRUPOS DE INTERÉS INVOLUCRADOS
Gestión ambiental de la operación	Interna	Buscamos que nuestros compromisos y prácticas sean coherentes. Esto implica producir energía limpia a través de una operación limpia.	Medio ambiente
Monitoreo de los efectos del cambio climático en Cerro Dominador	Interna	Mientras que la energía que producimos aporta a la mitigación de los efectos del cambio climático, también nos preocupamos de cómo el cambio climático afecta nuestro negocio.	<ul style="list-style-type: none"> • Medio ambiente • Inversionistas
Gobierno corporativo	Interna	Un gobierno corporativo transparente, ético y diverso es clave para alcanzar los objetivos que tenemos como empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Directorio • Inversionistas
Desempeño económico y financiero	Interna	Buscamos generar oportunidades de negocio que permitan la viabilidad financiera a largo plazo.	Inversionistas y accionistas
Relación y desarrollo comunitario	Externa	Buscamos aportar al desarrollo sostenible de los territorios donde nos insertamos, estableciendo relaciones de confianza que permanezcan en el largo plazo.	Comunidad
Contratación de mano de obra local	Externa	La generación de empleo local es crucial para nuestra operación, por lo que se convierte en un tema relevante para la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Comunidad • Proveedores
Gestión sostenible de personas	Externa	Buscamos entregar a nuestros colaboradores las herramientas y oportunidades para desarrollarse en sus lugares de trabajo en un entorno agradable y desafiante profesionalmente.	Colaboradores
Promoción de la energía solar	Externa	Aspiramos a expandir los usos y conocimiento de la energía solar entre la ciudadanía, instalando capacidades en torno a ella.	Comunidad
Inversión social en energía solar	Externa	Para expandir el uso de la energía solar buscamos promover su uso en espacios públicos, generando inversión social.	Comunidad
Innovación	Externa e interna	La innovación es una herramienta para la mejora continua, por lo que la promovemos dentro y fuera de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboradores • Comunidad • Proveedores
Desarrollo de proveedores locales y nacionales	Externa	Aspiramos a crear una economía solar donde proveedores locales y nacionales puedan desarrollarse y aportar.	Proveedores
Promoción del emprendimiento solar	Externa	Buscamos promover la economía solar fomentando el desarrollo de emprendimientos basados en esta energía.	Comunidad
Transición energética	Externa	Nuestro aporte es crucial al proceso de transición energética del país, por lo que buscamos participar en las iniciativas que lo promuevan.	<ul style="list-style-type: none"> • Comunidad • Autoridades
Regulación y política pública	Externa	Estamos insertos en un marco normativo y regulatorio en el que participamos activamente para incentivar el cambio a energía sostenible y renovable.	Autoridades

3

UN LIDERAZGO CONSCIENTE

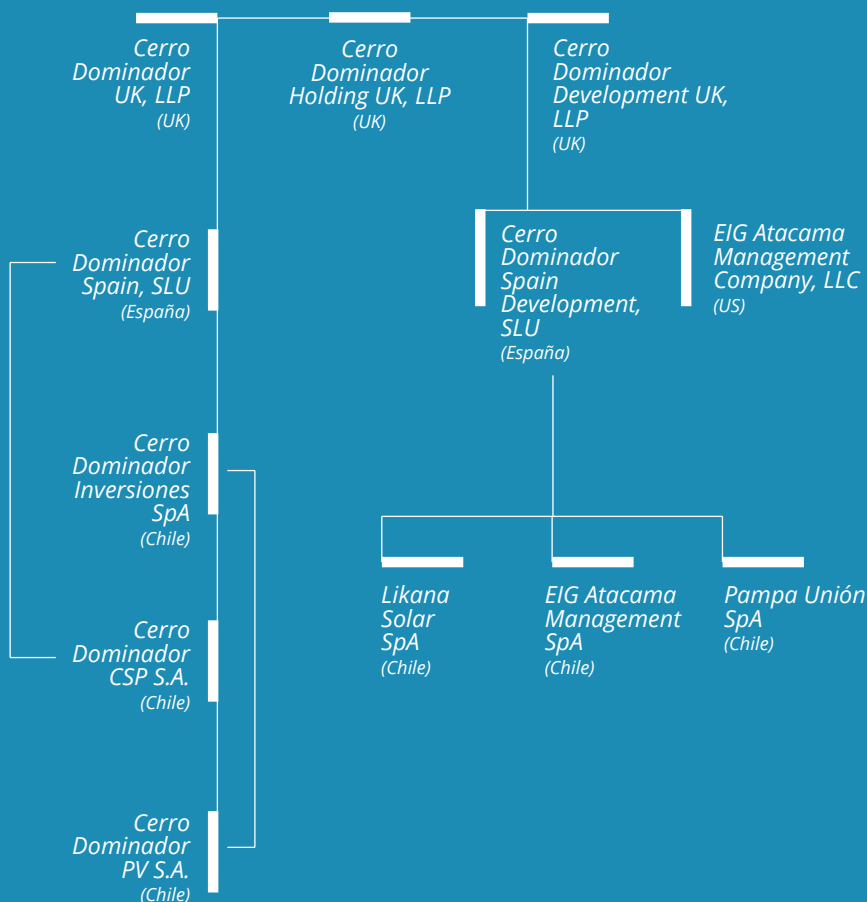


Gobierno corporativo con ADN sostenible

102-22

[Tema Material]

El grupo Cerro Dominador es propiedad de fondos administrados por EIG Global Energy Partners, quienes entregan estrictos lineamientos para el cumplimiento de criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG) en las sociedades que forman parte del grupo.



Nota: Pampa Unión SpA antes se denominaba Cerro Dominador II SpA.

Cerro Dominador PV S.A. y Cerro Dominador CSP S.A., son las sociedades anónimas cerradas que forman parte del grupo y son a su vez las sociedades de proyecto, dueñas de los activos. Las sociedades por acciones del grupo, son administradas por EIG Atacama Management SpA y esta última es administrada por su accionista único, Cerro Dominador Spain Development SLU.

La administración de las sociedades anónimas del grupo es responsabilidad de un Directorio compuesto por:

Jean-Daniel Bourgeaud,
Presidente del Directorio.
Suplente: Pablo Cavallaro.

Managing Director, dirige la oficina de EIG en Londres y también supervisa las actividades de inversión en energía y energías renovables. Es miembro de los Comités Ejecutivo y de Inversión. Se incorporó a EIG en 2006 y anteriormente fue parte del Inter-American Development Bank (IDB).

Walid Mouawad, Director.
Suplente: Francisco Vizcaino.

Managing Director y miembro del equipo de inversiones que se centra principalmente en transacciones de energía, infraestructura y energías renovables en Europa. Fue director en el equipo de Energía Global de WestLB, donde pasó cuatro años originando y organizando transacciones de financiamiento de proyectos en EMEA.

Fernando González, Director.
Suplente: Nicole Pitronello.

Tiene más de 25 años de experiencia ejecutiva en la industria energética, habiendo trabajado en una de las Cuatro Grandes Firmas de Contabilidad, Fortune 500 y empresas emergentes respaldadas por capital privado.

El Directorio es la entidad responsable de la correcta administración de nuestras sociedades, tomando decisiones sobre operaciones de financiación, contratos de los principales proyectos, y otorgamiento de poderes para realizar transacciones y firmas de documentos. Este otorgamiento de poderes permite la delegación de responsabilidades agilizando la operación diaria de las sociedades, permitiendo principalmente dar facultades de representación, bancarias y de contratación.



Comité Ejecutivo

102-18 102-19 102-23 102-24 405-1

En Chile, el liderazgo del grupo está al mando de Fernando González, CEO, quien cuenta con un Comité Ejecutivo altamente capacitado responsable del día a día de las operaciones de la empresa.



Fernando González
 CEO



Pablo Cavallaro
 Director Legal y
 Asuntos Públicos



María José López
 Directora Asuntos
 Corporativos y
 Personas



**Juan Marcelo
 Luengo**
 Director Comercial y
 Regulación



Gustavo Rioseco
 Director de Negocios
 y Gestión de la
 Energía



Diego Rausei
 Director Financiero



Francisco Vizcaíno
 Director de Proyecto

Los miembros del Comité Ejecutivo han sido designados por su competencia y experiencia en las materias que dirigen al interior de Cerro Dominador. Este comité representa el máximo órgano de gobierno en Chile y está conformado por seis directores de nacionalidades argentinas, chilenas y españolas; además de una mujer que representa el 16,6% de participación en este órgano.

El Comité Ejecutivo es responsable del monitoreo diario de la cartera de nuestros proyectos, determinando lineamientos en materia comercial, legal, finanzas, de sostenibilidad, operacional, comunicacional, entre otros.

Ética y cumplimiento

102-17

205-2

205-3

El 86% de los directivos fueron formados en materia de anticorrupción durante 2020*

Como empresa joven, entendimos la necesidad y los beneficios de iniciar nuestro proyecto teniendo sólidos lineamientos éticos. En 2017, nuestro equipo creó el Código de Conducta de Cerro Dominador y sus políticas complementarias. Esta documentación se encuentra en proceso de actualización.

Actualmente existen tres mecanismos para dar a conocer estos lineamientos a los colaboradores:



Cada uno de los colaboradores recibe el Código de Conducta y lineamientos asociados como parte de su inducción a la empresa.



Todos los años se realiza una capacitación, la cual es de asistencia obligatoria para todos los trabajadores.



El Código de Conducta y sus políticas complementarias están disponibles para consulta en el servidor de la compañía todos los días y en cualquier horario.

Anualmente, todos los trabajadores de Cerro Dominador son informados respecto de las políticas anticorrupción de la compañía.

Los documentos se encuentran en idioma inglés y español. La responsabilidad de los mecanismos para solicitar asesoramiento sobre cuestiones éticas las asume la Oficial de Cumplimiento y el Director Legal.

* En el último trimestre del año Diego Rauseri se incorporó como Director Financiero, quien recibirá esta formación en 2021

PROCESO DE CONSULTAS Y DENUNCIAS EN TEMAS ÉTICOS

1

INGRESO DE DENUNCIAS:

Hay dos opciones para ingresar consultas o denuncias:

- Terceros ajenos a la organización pueden ingresar sus denuncias al sistema de quejas dispuesto en nuestra página web.
- Si la denuncia es realizada dentro de la organización, esta debe ser enviada al correo denuncia@cerrodominador.com.

Los canales de denuncia se pueden utilizar de manera anónima y garantizamos a los denunciantes la total confidencialidad en el tratamiento de la denuncia. Además, de acuerdo con la Política del Denunciante, no existirán represalias por defender e informar de buena fe infracciones reales o sospechas de malas prácticas, por participar en las correspondientes investigaciones o por hacer uso de sus derechos.

2

SUMARIO INTERNO DE INVESTIGACIÓN:

El Comité de Ética iniciará un sumario interno de investigación, el que determinará la veracidad y gravedad de los hechos denunciados y el tipo de medidas que deberán adoptarse a su respecto.

Todos los casos son investigados de manera confidencial. Los denunciantes son informados sobre el estado de la investigación, salvo que ello afecte su curso. Los involucrados en los hechos denunciados tendrán el derecho a ser informados de la denuncia y hacer sus descargos.

3

INFORME, SANCIONES Y/O RECOMENDACIONES:

La investigación resultará en un informe que detalla la denuncia, indica sanciones y realiza recomendaciones para mejorar la prevención de faltas como la denunciada.

Dependiendo de la severidad del caso, las sanciones pueden ser:

amonestaciones escritas o verbales a los involucrados

terminación de contratos laborales

terminación de contratos con terceros que estén relacionados con hechos denunciados acreditados

En 2020 no se detectaron casos de corrupción al interior de la organización

Durante el periodo que se informa sólo se recibió una denuncia por un eventual conflicto de interés, el cual no pudo ser comprobado. La denuncia fue informada a la persona denunciada, investigada y resuelta.



Gestión de riesgos

102-15 207-2



Actualmente, el director de cada área y su equipo, son los responsables de monitorear y gestionar el riesgo vinculado con sus respectivas áreas, considerando aspectos Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG).

De cara al periodo 2021, estamos construyendo nuestro modelo de gestión de riesgo en base a las recomendaciones del Task Force for Climate Disclosure (TCFD), para lo cual contaremos con asesoría externa. Vemos esta forma de reportar como un proceso, por lo que iniciaremos con un diagnóstico de la empresa frente al cambio climático y capacitaremos al 100% del Comité Ejecutivo sobre temas de cambio climático, sostenibilidad y TCFD.

Además, contamos con un análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) con el que monitoreamos los temas identificados de manera permanente.

IDENTIFICANDO NUESTRAS OPORTUNIDADES Y FORTALEZAS

Muchas de las oportunidades de Cerro Dominador están vinculadas con los efectos del cambio climático y de qué forma la matriz energética chilena puede adaptarse a los requerimientos de una generación a partir de fuentes no contaminantes.

El relativamente pequeño tamaño de nuestro equipo es una gran ventaja, ya que nos permite responder con agilidad.

En Chile hemos enfrentado una sequía prolongada que afecta la generación hidráulica y a esto se suma la salida de las generadoras a carbón del territorio nacional con el objetivo de descarbonizar la matriz energética del país. Esto favorece la entrada de tecnologías renovables de base, como la CSP y permitirá acelerar la entrada de nuevos proyectos de energías renovables como los que impulsa Cerro Dominador.

Desde el punto de vista de nuestra ciudadanía corporativa, sabemos que existen altas expectativas e intereses en el desarrollo del sector de las energías renovables en el país y una ambiciosa meta de carbono neutralidad. En ese sentido, el impacto económico de los proyectos que desarrollamos, crean valor en las zonas en las cuales se insertan, tanto en términos de la generación de empleo -sobre todo local- como en el fortalecimiento de la industria nacional.

Ser los primeros en algo -en este caso, una tecnología- nunca es fácil, sin embargo otorga una fortaleza para futuros proyectos de este tipo.

Desempeño económico y financiero

[Tema Material]

Valor económico directo generado y distribuido

201-1

US\$ 119.713.109

Valor económico generado

US\$ 135.679.114

Valor económico distribuido

US\$ 3.669.635

Colaboradores

US\$ 65.232.090

Costos operativos

US\$ 5.010.503

Impuestos²

US\$ 57.690

Donaciones

US\$ 61.709.195

Proveedores de fondos

- Nota: Incluye todas las sociedades de que conforman el grupo Cerro Dominador.

- ² Incluye pagos de patentes municipales, letreros, recolección de basura, etc.

Nos hemos propuesto crecer y generar valor a partir de un sólido trabajo basado en los principios de sostenibilidad y buena gobernanza. Sabemos que podemos ser un aporte económico concreto que apoye no solo el fortalecimiento de nuestro sector, sino también de las localidades en donde se insertan nuestros proyectos.

Así, invertimos en la construcción de centrales generadoras de energía de categoría mundial, teniendo a la innovación, competitividad e integridad como los ejes que enmarcan nuestros proyectos.

En 2020 continuamos invirtiendo activamente en energía renovable para Chile. Desde nuestros inicios a la fecha, la inversión total supera los US\$ 1.300 millones.

CAPEX 2020 (USD)

\$ 57.660.000

La política de dividendos está alineada a los compromisos adquiridos por la compañía en sus créditos bancarios tomados en 2018.



4

**IMPACTAR
POSITIVAMENTE
EN LA LUCHA
CONTRA EL CAMBIO
CLIMATICO CON LA
CONSTRUCCION Y
OPERACION**



OBJETIVOS	METAS 2023	ESTADO 2020
<p>Generar el mínimo impacto ambiental posible en la construcción y ser carbono neutral en la operación.</p>	<p>Ejecución de al menos 3 programas de contribución ambiental.</p> <p>Todos los proyectos contarán con construcción con estándares ambientales (oficinas y campamentos).</p> <p>Reducir anualmente el consumo de recursos y la emisión de Gases Efecto Invernadero (GEI).</p>	<p>En proceso.</p> <p>Solicitado a contratistas.</p> <p>Se solicitará a proveedores de nuevos proyectos.</p>
<p>Transparentar los riesgos climáticos de nuestra gestión.</p>	<p>Reporte anual a través de la metodología TCFD.</p>	<p>En proceso.</p>
<p>Atraer financiamiento verde.</p>	<p>Al menos 25% de nuestro financiamiento es verde.</p>	<p>En proceso.</p>

Monitoreo de los efectos del cambio climático en Cerro Dominador *[Tema Material]*



Cerro 1

Los efectos del cambio climático generan cambios en los ecosistemas y también en las instituciones. Así, las empresas han debido incorporar el análisis de los efectos del cambio climático en sus negocios, lo cual ha sido recogido por Task Force on Climate Financial Disclosure (TCFD por sus siglas en inglés), marco que entrega lineamientos para que las organizaciones identifiquen y tomen decisiones sobre los riesgos financieros asociados al cambio climático.

Durante 2020, analizamos la aplicación de estos lineamientos como parte de nuestra estrategia de sostenibilidad “Revolución solar 24/7”. Como resultado, en 2021 iniciaremos un proceso de asesoría externa para identificar los principales riesgos y oportunidades de Cerro Dominador ante los diversos escenarios de cambio climático.

Gestión ambiental de nuestra operación *[Tema Material]*

Nos hemos propuesto ser un actor relevante que busca acelerar la transición energética de Chile. Esto, mediante el desarrollo de soluciones de energía 100% renovables y 24/7: proyectos híbridos, innovadores y eficientes que contribuyan a un planeta carbono neutral. Por esto, el proyecto Cerro Dominador ha sido concebido y ejecutado no solo en base a los más altos estándares operacionales en materia de Energías Renovables, sino además con una clara convicción que, para sostenernos en el largo plazo, debemos incorporar criterios de sostenibilidad que vayan más allá del cumplimiento de la normativa ambiental vigente. Nuestra estrategia de sostenibilidad incorpora aspectos ambientales que aspiramos cumplir mediante su ejecución en los años venideros.

Gestión de emisiones

REDUCCIÓN DE EMISIONES DE GEI

305-2

Todos nuestros proyectos reducen emisiones de CO₂ a los clientes, ya sea finales o empresas. Los más de 30 años de vida útil que tendrá el complejo en su totalidad permitirán evitar la emisión de 640 mil toneladas de dióxido de carbono, equivalentes a la circulación de 135 mil vehículos al año.

Durante el periodo de construcción de nuestro proyecto no contamos con metas asociadas a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero. **Sin embargo, las toneladas de CO₂ que evitaremos con nuestra planta compensan aquellas generadas en la etapa de construcción.**

Estamos comprometidos con una operación sustentable incluso en la fase de construcción. Por tanto, reportamos las emisiones de gases efecto invernadero alcance 2*, en CO₂e asociado al consumo de combustible diésel en la operación. Este consumo se produce por el tránsito de vehículos, operación de maquinaria y funcionamiento de equipos en el sitio de construcción. Durante 2020 se emitieron 6.047 toneladas de CO₂e³ las cuales corresponden a nuestros contratistas, quienes tienen a su cargo el comisionamiento de la construcción.

EMISIONES DE RUIDO

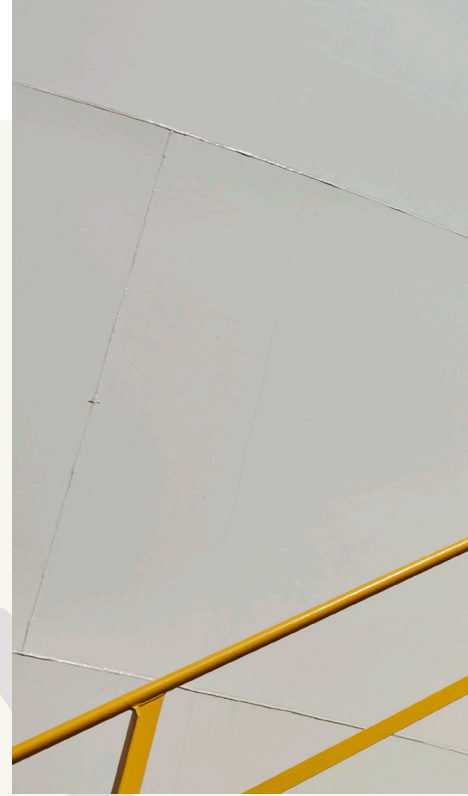
De acuerdo con los estudios presentados al Servicio de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA), la fase de construcción de nuestro proyecto es un emisor de ruido. En las zonas identificadas como receptoras de ruido, estos niveles no alcanzaban los 20 dB, lo que permitió que desarrolláramos el proyecto cumpliendo la normativa vigente en cuanto a las emisiones sonoras.

*

- Emisiones directas (Alcance 1): son aquellas emisiones de gases de efecto invernadero que provienen de fuentes que son propiedad o son controladas por la empresa.
- Emisiones indirectas por consumo y distribución de energía (Alcance 2): corresponden a las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas al consumo de electricidad y/o vapor generados por terceros.
- Otras emisiones indirectas (Alcance 3): son aquellas emisiones de gases de efecto invernadero que no son de propiedad ni están controladas por la empresa, como por ejemplo, transporte de los funcionarios, viajes aéreos o terrestres por motivos de trabajo, etc.

Gestión del agua

Nuestras operaciones no se encuentran emplazadas en zonas declaradas de estrés hídrico. Sin embargo, conocemos las condiciones climáticas y las temáticas asociadas al acceso al agua en la Región de Antofagasta, por lo que nos hemos comprometido con el desarrollo de una operación que usa este recurso de manera consciente y la reutiliza en funciones diarias necesarias para la rutina de la planta.



CONSUMO DE AGUA

303-5

Durante 2020, el consumo de agua provino principalmente de tres fuentes:

AGUA INDUSTRIAL
(C. Sierra Gorda y Acueducto)
75% del total

Utilizada en el proceso constructivo y de faenas en general.

AGUA POTABLE
24,4% del total

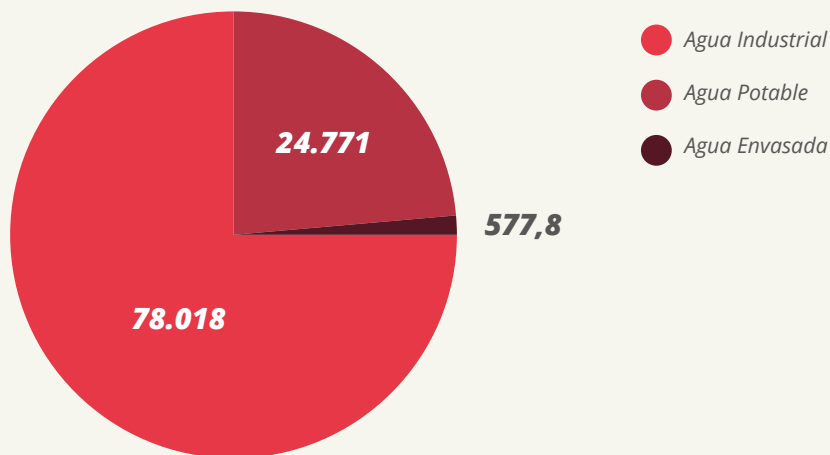
AGUA ENVASADA
0,6% del total

Destinadas al consumo y uso de nuestros trabajadores.



Nuestro consumo total de agua en m³ durante 2020 fue de 103.366

CONSUMO DE AGUA (M³) 2020

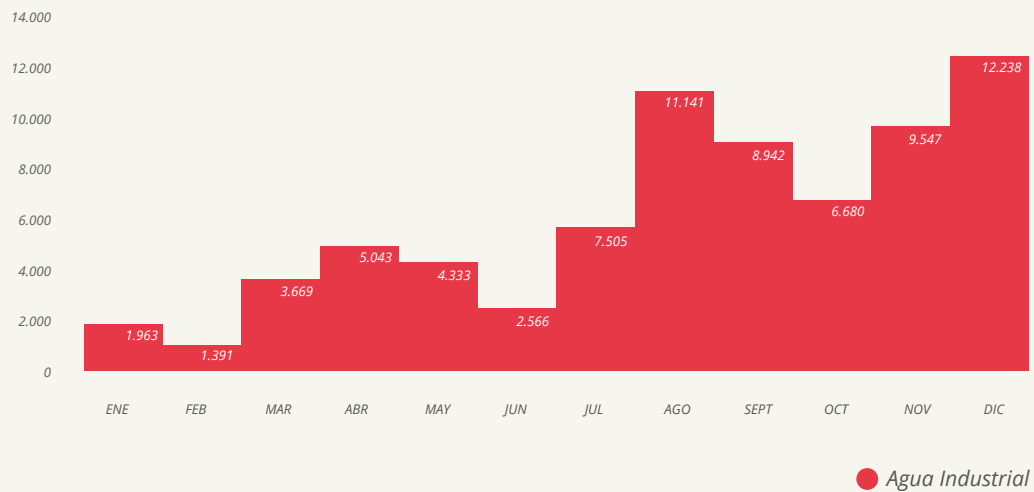


Nuestro consumo de agua potable durante el período reportado no presentó grandes variaciones mes a mes, puesto que el número de trabajadores en el proyecto se mantuvo estable. Adicionalmente, podemos reportar que hubo un consumo total similar de agua potable al informado en 2019, cuando la cifra ascendió a 23.259 m³.

En el caso del agua industrial acueducto, observamos un aumento del consumo a partir de julio, con dos peaks en los meses de agosto y diciembre que obedecen al incremento de pruebas hidráulicas de sistemas principales en agosto y, al comienzo de la puesta en marcha del ciclo-agua vapor en diciembre. La cantidad de agua industrial utilizada experimentó un aumento del 81,5% con respecto a 2019, cuando el consumo total de esta fuente fue de 42.981 m³, esto se debe a la mayor intensidad de los requerimientos de uso en la etapa final de construcción.

Este aumento obedece a las tareas de pruebas hidráulicas y comienzo de llenando de ciclo, por lo que 2020 es el año en que tendremos mayor consumo de agua. A partir del comienzo de la operación, nuestro consumo rondará los 3,5 litros.

CONSUMO DE AGUA AL MES (M³)



Cabe destacar que el proyecto cuenta con autorización por Resolución de Calificación Ambiental (RCA), para un uso de 127.750 m³ al año de agua y en 2020 se utilizó un total de 103.366 m³, **lo que representa cerca de un 20% menos de consumo que lo autorizado.**



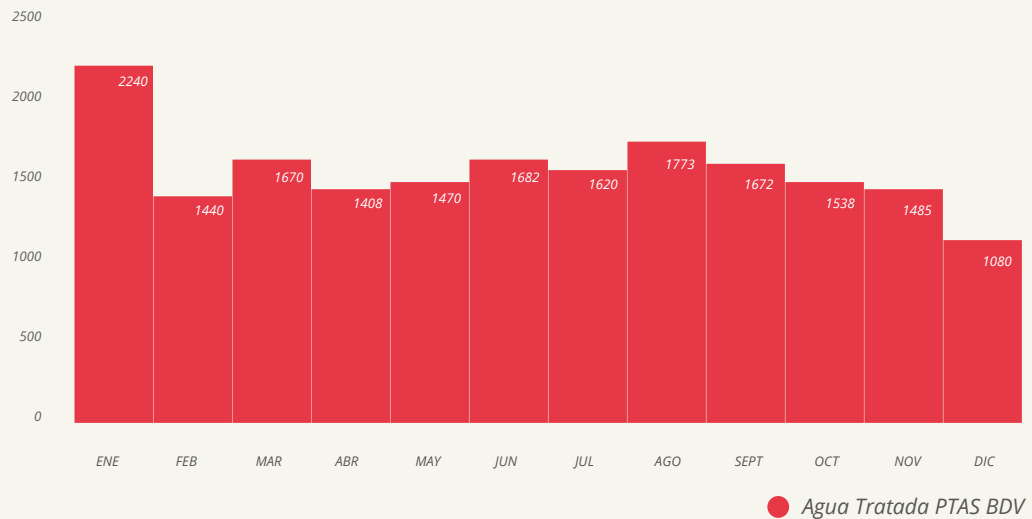
TRATAMIENTO DE AGUAS

303-4

Contamos con plantas de tratamiento de agua que nos permiten reutilizar un porcentaje del recurso hídrico que consumimos, así como también dejar el agua en condiciones adecuadas para ser retiradas y tratadas por la empresa sanitaria.

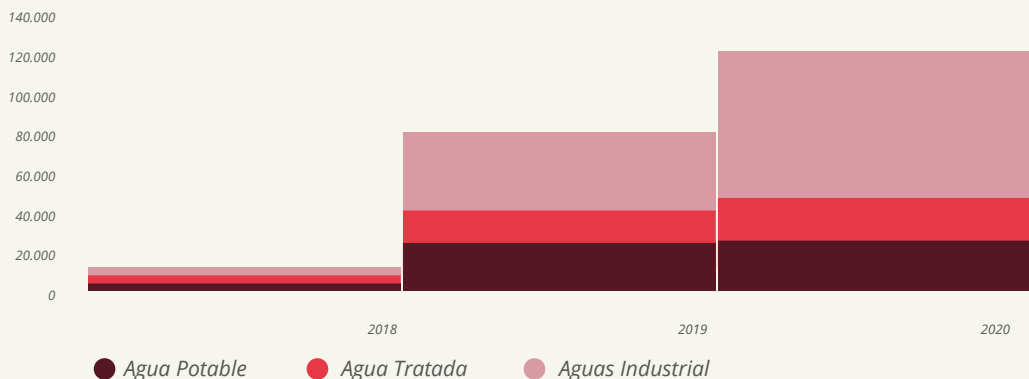
El agua procedente de acueducto es tratada antes de su utilización en planta. En operación, el agua es enfriada mediante aerocondensadores, donde el elemento recircula en un sistema cerrado.

AGUAS SERVIDAS (M³)



En general, respecto a los últimos tres años, podemos hacer las siguientes comparaciones en términos de uso del recurso hídrico:

CONSUMO DE AGUA EN M³ DURANTE LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS



Nota: Las cifras 2018 sólo consideran los dos meses de construcción.

Gestión de combustibles

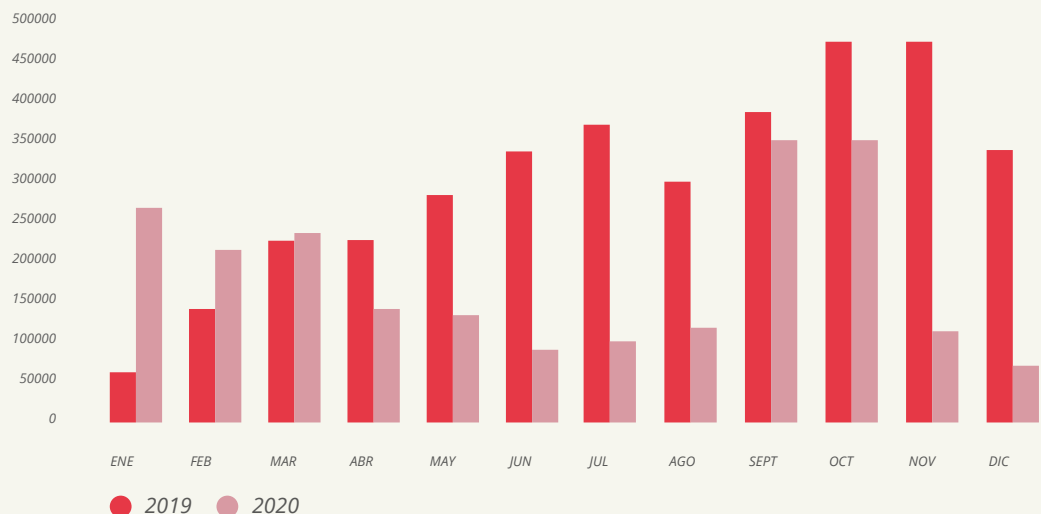
La fase de construcción utiliza combustible diésel asociado al uso de equipamiento industrial y al movimiento de maquinaria y vehículos. Las variaciones en su uso durante 2020 se deben al tipo de trabajos realizados, por tanto, buscamos utilizar de manera óptima este recurso, evitando movimientos y faenas innecesarias que generen un uso ineficiente de petróleo.

Una vez que nuestra planta entre en operación, el consumo de combustible diésel disminuirá drásticamente puesto que, durante la operación, la utilización de vehículos, maquinaria y equipos industriales también se verá reducida.

Nuestro consumo de diésel durante 2020 sumó 2.159 m³ cuyo monto es un 40% más bajo que el reportado en 2019, cuando el consumo total fue de 3.595 m³.

Los peaks de consumo de combustible están asociados a las pruebas de comisionamiento. Estas comenzaron en 2019, marcando aumentos en los meses de octubre y noviembre, con 471 m³ consumidos mensualmente. En 2020, las pruebas de comisionamiento se continuaron realizando, registrando peaks de consumo en septiembre y octubre, con consumos cercanos a los 350 m³ mensuales.

CONSUMO DE COMBUSTIBLE (M³) EN LOS ÚLTIMOS 2 AÑOS



Gestión de residuos

306-3

Nos hemos comprometido a generar la menor cantidad de residuos a lo largo de nuestras actividades, cuidando que su disposición final esté de acuerdo con la tipología del material generado y a sus posibilidades de ser reciclado o reutilizado.

Como empresa tenemos la obligación legal de reportar y registrar la generación y disposición certificada de los lodos, residuos industriales no peligrosos y residuos industriales

peligrosos, tanto líquidos como sólidos. De igual manera, llevamos registros de los residuos domiciliarios que son reciclados o dispuestos en relleno sanitario.

La clasificación de residuos corresponde a tres grupos:

- Residuos domiciliarios
- Residuos industriales no peligrosos
- Residuos industriales peligrosos (sólidos y líquidos)

TIPOS DE RESIDUOS GENERADOS	2018	2019	2020
Aguas grises Planta de Tratamiento de Aguas Servidas nave (m ³)	-	-	22,0
Residuos domiciliarios (ton)	-	-	520,0 **
Industriales no peligrosos (ton)	193,3	1.879,0	1.682,5
Residuos peligrosos sólidos (ton)	9,2	34,0	5,4
Residuos peligrosos líquidos (kg)*	-	30.000	25.000

* Residuos de aceites y lubricantes, excepto emulsiones.

** Valores originales en m³ convertidos a toneladas según datos estándar de densidad de residuos.

RESIDUOS INDUSTRIALES PELIGROSOS Y NO PELIGROSOS

306-5

Para dar cumplimiento a la normativa vigente, contratamos servicios que certifican la correcta disposición de los residuos industriales peligrosos, no peligrosos y lodos. Como se muestra en el gráfico anterior, los residuos peligrosos líquidos corresponden a todos los aceites y lubricantes de las faenas, mientras que los residuos peligrosos sólidos están conformados por plásticos, maderas u otros materiales que hayan estado en

contacto con aceites, lubricantes o pinturas, por ejemplo.

Los residuos no peligrosos corresponden a escombros de faena, madera, papel, cartón y plásticos. Por último, y como consecuencia del tratamiento de aguas, se producen lodos. Estos lodos crudos son retirados por empresas certificadas, asegurando su correcto tratamiento. Los resultados de la gestión de lodos se muestra en la siguiente tabla:

RESIDUOS LÍQUIDOS NO PELIGROSOS (M ³)	2020
Lodos Planta de Tratamiento de Aguas Servidas BVD	474,0
Lodos Planta de Tratamiento de Aguas Servidas PV	316,0
Lodos Planta de Tratamiento de Aguas Servidas IP	107,5

306-4

RESIDUOS RECICLADOS

Desde 2019, hemos desarrollado un programa para promover el reciclaje. Durante 2020 el foco estuvo en el reciclaje de cartón, papel y botellas plásticas en nuestras operaciones. Esta actividad es un esfuerzo mancomunado entre los contratistas y Cerro Dominador como mandante, buscando concientizar a nuestros equipos de trabajo en materia de gestión de residuos no peligrosos.

Los resultados de este programa en 2020 son los siguientes:

RECICLAJE (KG)	2019	2020
Cartón	885	1.472
Papel	197	836
Botellas de Plástico	111	68

Respeto por el paisaje y la biodiversidad

304-1

OPERACIÓN EN ZONAS PROTEGIDAS

Nuestro proceso de construcción ha respetado todos los compromisos ambientales asumidos en nuestras Resoluciones de Calificación Ambiental (RCA), donde buscamos generar el menor impacto posible en el entorno.

Las instalaciones de Cerro Dominador no se encuentran en zonas protegidas ni de preservación de la biodiversidad. Sin embargo, respetamos el cuidado del paisaje y la biodiversidad del entorno.

Cumplimiento ambiental

307-1

102-11

Nuestro compromiso con el cumplimiento ambiental se lleva a cabo con un estricto monitoreo de nuestras actividades y gracias a la gestión de un equipo humano que cuenta con las herramientas y el compromiso necesario para desarrollar sus

RESGUARDO DE SITIOS DE INTERÉS ARQUEOLÓGICO

El norte de Chile, donde se encuentran emplazadas nuestras plantas y futuros proyectos, es una zona rica en material arqueológico protegido por la Ley de Monumentos Nacionales. Contamos con protocolos que dan cumplimiento a la legislación vigente y compromisos adquiridos para conservar los sitios declarados de interés arqueológico.

Actualmente, hemos identificado tres sitios que se encuentran debidamente delimitados. Estamos comprometidos con su conservación y con el cumplimiento de la normativa, por lo que no se permite que nadie dentro de la faena pueda ingresar a estos, siendo necesario reubicar potenciales instalaciones que pudieran dañar estos sitios. Este trabajo está en el marco legal y es inspeccionado por profesionales capacitados para asegurar la adecuada conservación del patrimonio.

actividades procurando respetar los protocolos que hemos establecido.

En el periodo reportado no recibimos amonestaciones ni multas en materia de incumplimiento de la normativa ambiental. Todas nuestras actividades se enmarcaron en lo comprometido en la Resolución de Cumplimiento Ambiental (RCA) del proyecto.

5

**ELEVAR EL
ESTANDAR
DE RELACION
CON LAS
PERSONAS, LA
SOCIEDAD Y LAS
COMUNIDADES**



OBJETIVOS	METAS 2023	ESTADO 2020
Mantener el diálogo y participación temprana durante todo el ciclo de vida de nuestros proyectos, respetando las costumbres de las comunidades indígenas y locales.	100% de nuestros proyectos cuentan con instancias de diálogo y consulta temprana, en especial respeto a los pueblos originarios y sus costumbres.	Si bien nuestros futuros proyectos fueron adquiridos con Resoluciones de Calificación Ambiental finalizadas, antes de iniciar cualquier intervención en territorio realizaremos relacionamiento comunitario temprano, particularmente en el caso de que existan comunidades indígenas.
Incorporar la contratación de mano de obra y proveedores locales a través de exigencias a nuestros contratistas.	75% de nuestra mano de obra es nacional, en construcción y operación.	Al cierre de 2020, un 85% del personal contratado para la Operación y Mantenimiento del Proyecto es chileno, cifra relevante en una industria nueva en Latinoamérica.
	60% de nuestros proveedores son locales y/o nacionales.	El 63% de los proveedores que contrata la empresa constructora son nacionales. Además, el 92% de los proveedores que Cerro Dominador contrata directamente son chilenos.
	50 personas anualmente formadas en competencias técnicas vinculadas con nuestro negocio.	En 2020 se realizó el levantamiento de perfiles requeridos para Concentración Solar. Las capacitaciones comenzaron este año con 55 beneficiarios y fueron financiadas en conjunto con Corfo.
Implementar los más altos estándares de salud y seguridad en la operación y construcción.	Índice de accidentabilidad 1 en los nuevos proyectos.	En proceso.
Lograr la plena equidad de género en nuestra empresa.	Brecha salarial por cargo igual a 0 y presencia femenina de al menos 40% en la organización.	En proceso.
Ser una de las mejores empresas para trabajar en Chile.	Alcanzar nota 80 en GPTW en 2022.	En proceso.

Gestión sostenible de personas

[Tema Material]

GESTIÓN DEL TALENTO

102-7 102-8

Somos un equipo comprometido con el desarrollo de proyectos que contribuyen de manera concreta a la sostenibilidad de nuestra industria. Contamos con las competencias y pasión necesaria para llevar a cabo operaciones que cumplen con los más altos estándares de seguridad y confiabilidad.

Adicionalmente contamos con un equipo de trabajadores contratistas basados en su mayoría en la Región de Antofagasta. Con ellos hemos desarrollado un vínculo estratégico basado en la confianza y en la transferencia de capacidades, lo que nos ha permitido cumplir con el desarrollo de nuestro proyecto según nuestra planificación estratégica.

Durante el periodo 2020, disminuyó el número de trabajadores del proyecto, ya que entramos en la última fase de construcción, lo que requiere de menos mano de obra.

DOTACIÓN	2019	2020
Cerro Dominador	43	42
Proyecto ⁴	1.700	1.401

⁴ Promedio anual

En cuanto a nuestros trabajadores propios, el 100% cuenta con un contrato indefinido y cumplen funciones a jornada laboral completa. De ellos, el 43% trabaja en la Región de Antofagasta.

NOS ADAPTAMOS PARA SALIR ADELANTE

Debido a la emergencia sanitaria mundial, en 2020 nos tuvimos que adaptar a los regímenes de cuarentenas y teletrabajo para aquellos cargos que podían realizar de manera remota sus funciones. En cuanto a los trabajadores contratistas y trabajadores propios en planta, mantuvimos los sistemas de turnos y estrictos protocolos de bioseguridad y salud para evitar contagios, incluyendo uso de mascarilla y restricción de visitas al site.

El 100% de nuestros trabajadores de oficina permaneció preferentemente en teletrabajo durante 2020, aunque estas estaban disponibles y con medidas adecuadas para quienes necesitaran hacer uso de las instalaciones.

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO

401-1

Para los procesos de atracción de talento, realizamos un proceso de análisis de los requerimientos de habilidades de cada área, lo que permite elaborar un perfil de cargo y oferta laboral. Con esto, se da inicio al proceso de reclutamiento, el cual puede ser manejado de manera interna o externa de acuerdo con las características del cargo.

Durante 2020 hicimos el levantamiento de cada uno de los cargos y perfiles de toda la organización en un trabajo conjunto entre trabajadores, jefaturas y Recursos Humanos. Este proceso fue relevante en el marco de nuestra consolidación como compañía ya que nos permitirá tener claridad de las funciones y competencias específicas para nuevas contrataciones y contar con una estructura y orden más claro en cuanto a roles y responsabilidades dentro de la organización.

En 2020 dimos la bienvenida a 6 nuevos colaboradores: cinco hombres y una mujer.

La invitación a participar en nuestros procesos de selección incorporó lenguaje inclusivo, y solicitamos a los interesados entregar solamente información sobre sus competencias en relación con el cargo al que postulan. Nuestros procesos de selección son confidenciales y entregan feedback a los candidatos. Además, tanto hombres como mujeres participan en el proceso evaluativo para minimizar sesgos de género.

El proceso de inducción entrega a los nuevos colaboradores las herramientas necesarias para entender e incorporar los valores de Cerro Dominador, desde el primer día buscamos que el trabajador se incorpore a nuestra cultura organizacional y nos preocupamos de que durante su ciclo de vida laboral encuentren condiciones que los motiven a permanecer en la compañía.

CLIMA LABORAL: CLAVE PARA UN EQUIPO DE ALTO DESEMPEÑO

Nos hemos propuesto crecer de manera sostenida, por lo que fortalecer nuestro equipo es una tarea clave para cumplir con éxito con nuestra planificación estratégica.

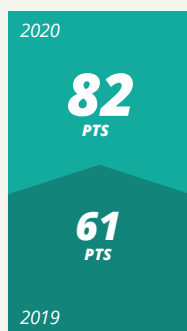
El clima laboral lo gestionamos midiendo dimensiones relevantes para nuestra organización, tales como: estilos de liderazgo, sentido de pertenencia, prácticas internas, relación con las jefaturas, entre otras. Con estas variables definimos planes de acción para generar y promover un clima laboral alineado con nuestros valores, orientado a nuestros objetivos y que ofrezca a nuestro equipo las oportunidades para desarrollarse profesionalmente.

La encuesta de clima laboral es un proceso confidencial, en donde los colaboradores nos entregan feedback permitiéndonos identificar áreas a fortalecer y a desarrollar, así como también conocer sus intereses.

En 2020 aplicamos el mismo instrumento para la medición de clima laboral que en el periodo anterior, lo que asegura la comparabilidad entre los datos. En este periodo obtuvimos 82 puntos vs los 61 puntos de la medición 2019, lo que es un incremento potente y significativo, más aún, considerando las dificultades que se han debido enfrentar en el año.

En 2020, las siguientes actividades nos ayudaron a promover un clima laboral favorable para nuestro desempeño global:

EVALUACIÓN CLIMA LABORAL



REUNIONES SEMANALES CON NUESTRO CEO

Nuestro CEO lidera una reunión semanal para toda la organización que tiene por objetivo compartir los temas transversales más relevantes para mantener a todos informados y generar sentido de cohesión e integración. Los trabajadores tienen la oportunidad de hacer preguntas o plantear temas que sean de interés.

Adicionalmente, cada jefatura mantiene una reunión semanal con los miembros de su equipo, lo que permite trabajar de manera coordinada y por objetivos aun en contexto de teletrabajo.

COACHING PARA EL COMITÉ EJECUTIVO

Procesos de coaching individual y actividades de equipo para los miembros del Comité Ejecutivo, con el fin de potenciar especialmente aspectos asociados a liderazgo y sinergia de equipo.

TEAM BUILDING

Actividades de Team Building tanto en planta como en Santiago orientadas a permitir reflexión, expresión y experiencias que fortalezcan al equipo.

102-41

En Cerro Dominador no contamos con organizaciones sindicales propias, sin embargo, en la planta SPV, una parte de los trabajadores se encuentran cubiertos por un convenio colectivo con Sinami.

Como compañía, respetamos la libertad de asociación de nuestros colaboradores propios y contratistas, entendiendo la sindicalización como una vía válida para establecer un dialogo formal entre los trabajadores y los directivos de la organización.



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

404-3

En Cerro Dominador, el 100% de nuestros trabajadores reciben una evaluación de desempeño anual que además de permitirnos monitorear el cumplimiento de objetivos por cargo, está asociado a un incentivo económico.

El proceso busca que quienes formamos parte del equipo de Cerro Dominador tengamos claridad en nuestras prioridades y, al mismo tiempo, poder jerarquizarlas. Es una forma de orientar la energía y tiempo de cada uno, según las prioridades para la compañía. Así, nos aseguramos que los temas críticos se lleven a cabo bajo ciertos estándares. Además, este proceso también nos permite potenciar el desarrollo profesional de nuestros trabajadores.

FASE 1 *Determinación de objetivos*

Se realiza a inicios de año y es una instancia que permite definir objetivos bajo la metodología SMART.

FASE 2 *Feedback de medio año*

Evaluación orientativa junto a la jefatura para determinar avances, oportunidades de mejora y retroalimentación para alcanzar los objetivos planteados.

FASE 3 *Evaluación final*

Los participantes reciben la evaluación final acompañada con una sesión de feedback de su jefatura.

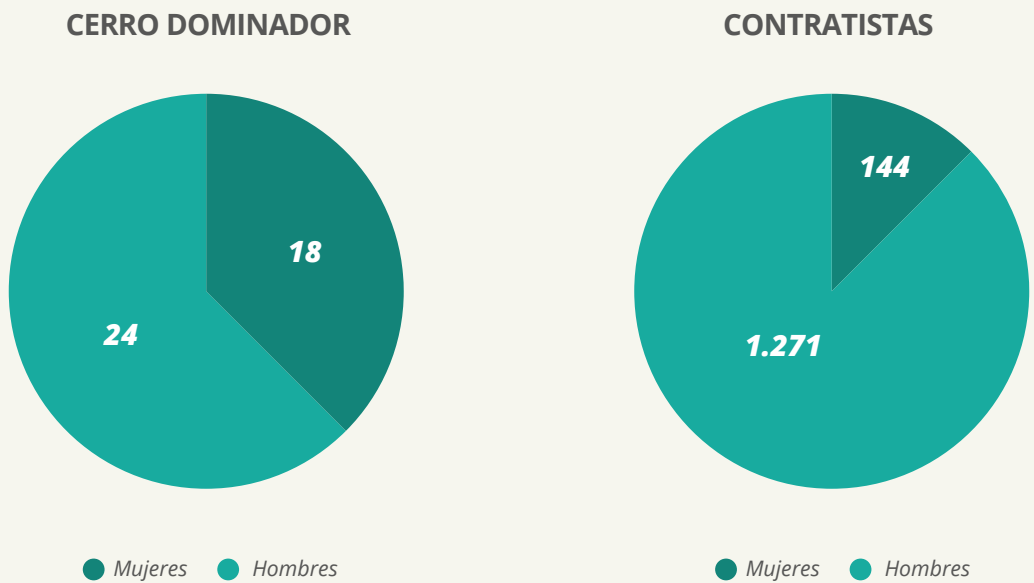
DIVERSIDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

405-1 405-2

La historia de nuestra industria se ha caracterizado por una baja participación femenina en su dotación de personal; esta tendencia aún se mantiene, pues de acuerdo a cifras del Ministerio de Energía, la participación promedio de mujeres en la industria corresponde solo a un 23%.

Es por esto que nos enorgullece reportar que nuestra dotación está conformada por un 43% de mujeres, en el caso de Cerro Dominador.

DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO 2020



DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO POR SEGMENTO (CERRO DOMINADOR)

Comité Ejecutivo
 Cargos ejecutivos
 Trabajadores

2020					
Hombre		Mujer		Total	
N°	%	N°	%	N°	%
5	83%	1	17%	6	100%
9	56%	7	44%	16	100%
10	50%	10	50%	20	100%

Desde 2019 en Cerro Dominador nos comprometimos a contribuir con una mayor equidad de género. Por ello, nos adherimos al programa “Energía Más Mujer” del Ministerio de Energía y al programa Win Win de las Naciones Unidas, que busca aumentar el empoderamiento económico y el liderazgo de las mujeres como base para un crecimiento sostenible, inclusivo y equitativo.

Uno de los principales programas que implementamos para favorecer la participación femenina en nuestro proyecto fue el “Programa Espejos”. Este nos permitió alcanzar un 25% de dotación de mujeres durante el proceso de construcción de los heliostatos, además del 43% que forma parte del equipo de trabajadoras de Cerro Dominador.

Este año, nos enorgullece haber recibido el primer lugar del premio “Liderazgo Organizacional” de la C3E por el rol de las mujeres durante la construcción de la planta Cerro Dominador. Este premio fue entregado durante el evento internacional “Women in Clean Energy: Harnessing All Talent” del Foro Mundial de Energías Limpias.

Este importante reconocimiento nos desafía a seguir haciendo la diferencia y a continuar promoviendo la equidad de género en todas las etapas de nuestros proyectos, lo que nos motivó a conformar el Comité de Género, con el objetivo de monitorear la agenda en esta materia a la que nos hemos comprometido como compañía.

Cerro Dominador adhiere a los programas Energía Más Mujer del Ministerio de Energía y al programa Win Win de las Naciones Unidas. Ambas iniciativas han servido para identificar brechas e implementar buenas prácticas.

TOGETHER WE CAN

Durante 2020 iniciamos la implementación de esta iniciativa interna que tiene por objeto dar seguimiento a los compromisos adquiridos con los programas Energía Más Mujer del Ministerio de Energía y los principios para el empoderamiento de las mujeres (WEPs) de ONU mujeres.

La primera acción consistió en crear un comité de género para implementar y dar seguimiento a los compromisos con estas instituciones. En segundo lugar, aplicamos la herramienta de diagnóstico de ONU mujeres para medir, de manera transversal, diversas temáticas de género en la organización y en la cadena de valor. A partir de los resultados, implementamos diversos planes de acción para acortar las brechas identificadas, considerando trabajo con proveedores y contratistas clave para favorecer la contratación femenina y así trabajar con mujeres en un sector que es predominantemente masculino.

Parte de este plan de trabajo incluye también una etapa de concientización y sensibilización sobre violencia en contra de las mujeres y capacitaciones para proveer herramientas útiles a la reinserción laboral.

Por otra parte, trabajamos en mejorar nuestros procesos de selección eliminando sesgos de género y, finalmente, hicimos una medición de la brecha salarial que dará paso a un plan para lograr equidad en los cargos.

Durante 2020, emitimos un compromiso para que todos los sueldos de nuestros trabajadores sean iguales o superiores al promedio de la industria.

Por tanto, nos hemos propuesto mejorar la brecha salarial entre hombres y mujeres, con el objetivo de llegar a cero, con una hoja de ruta que contempla los siguientes pasos:

1. Trabajar por la equidad interna en términos de salarios
2. Transmisión de estos a la cadena extendida
3. Contribución a la eliminación de sesgos o violencia de género en la organización

En 2020, la proporción mensual de salario de mujeres por sobre hombres en cargos ejecutivos era de un 0,72. En el caso de los trabajadores, de un 0,66. Este cálculo está basado en el promedio de salario bruto, considera trabajadores expatriados y no considera el salario del CEO.

En 2021 veremos reflejados los cambios a partir de las diversas implementaciones para acortar esta brecha.



Trabajamos de manera segura

[Tema Material]

La seguridad y salud de nuestros trabajadores y equipo contratista durante las etapas de construcción, operación y mantenimiento de nuestras plantas fotovoltaicas y de concentración solar de potencia son una prioridad. Por eso, contamos con un equipo especializado, basado en la planta, que vela por estas materias en todo momento.



Salud y seguridad laboral en tiempos excepcionales: el impacto del Covid-19

Durante el período, los protocolos Covid-19 se sumaron a las medidas usuales para mantener a salvo a todos quienes se desempeñan en nuestras instalaciones. Incorporamos los requerimientos sanitarios entregados por las autoridades nacionales y las recomendaciones internacionales específicas para nuestra industria.

En el caso de las oficinas corporativas, implementamos el teletrabajo de manera preferencial en el mes de marzo. Al mismo tiempo, realizamos todas las adaptaciones necesarias de infraestructura para entregar condiciones óptimas a quienes requirieran asistir de manera presencial. Actualmente, las oficinas cuentan con señalética que indica el aforo permitido por sala de reunión, dispensadores de alcohol gel, divisores acrílicos por puesto, entre otras iniciativas. Además, quienes acudan a la oficina deben llenar un formulario que nos permite llevar la trazabilidad de los casos para dar cumplimiento a todas las normativas de Ministerio de Salud (Minsal).





En terreno, reconociendo sus particularidades, implementamos una serie de prácticas específicas para disminuir las probabilidades de contagio:

- En primer lugar, hicimos un análisis para identificar a los trabajadores que presentarían condiciones de riesgo como hipertensión arterial, diabetes y afecciones cardíacas, para evitar su asistencia presencial al proyecto.
- Dispusimos de medidas de acceso a la planta, considerando controles de temperatura corporal y formularios con antecedentes de síntomas.
- Generamos una campaña comunicacional para educar a trabajadores y contratistas sobre las medidas preventivas del contagio y los nuevos protocolos de seguridad en nuestras instalaciones.
- Dispusimos una unidad especial para atender a personas con sintomatología.
- Delimitamos espacios para el distanciamiento físico en áreas comunes, así como en los medios de traslado a la planta.
- Pusimos a disposición de los trabajadores mascarillas desechables y reutilizables, alcohol gel, y test rápidos.
- Implementamos un sistema de turnos cada 14 días que contaron con la mínima cantidad de trabajadores necesaria para mantener la operación.

En total, debemos reportar 118 personas contagiadas que representan el 8,4% del personal contratista, y con gran alivio, podemos decir que no registramos fallecimientos. De los contagiados, 53 resultaron infectados fuera de la obra y 65 dentro de ella. Continuaremos implementando estos protocolos de manera sistemática y estricta para mantener los contagios a la baja y evitar la expansión del virus Covid-19.

Nuestro Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo

403-1

403-8

Como empresa, nos hemos fijado el objetivo de gestionar una cultura laboral enfocada en alcanzar cero accidentes. Para lograrlo, contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) que está diseñado para mejorar de manera continua las condiciones laborales, el ambiente y la salud en el trabajo. Esto implica la promoción del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

El SGSST da cumplimiento a los requerimientos legales establecidos en Chile, tal como lo estipula la Ley 16.744 en su artículo 66 Bis⁵ y DS 76. Además, obedeciendo a nuestra búsqueda de mejora continua, estamos en la etapa de implementación de la ISO 45001:2018 "Sistema de Gestión de Seguridad y Salud" para optar a la certificación durante 2021.

Nuestro sistema de gestión cubre las actividades que tienen lugar en nuestras oficinas centrales, en Santiago; así como en las plantas fotovoltaicas y de concentración solar de potencia, ubicadas en María Elena. Esto considera subcontratos, operaciones y mantenimiento, lo que suma un total de 1.401 personas cubiertas.

⁵ Para ver el texto de la ley, consultar <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-69171.html>

Los elementos desarrollados en nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son los siguientes:

1. Liderazgo y compromiso de la organización,
2. Planificación estratégica del Sistema de Gestión,
3. Estructura organizacional y responsabilidades,
4. Gestión de proveedores y contratistas,
5. Entrenamiento y competencias,
6. Administración de riesgos,
7. Programa de seguimiento y auditoría.

EVALUACIÓN DE NUESTRO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD

Nuestro SGSST está sujeto a auditorías internas, las cuales tienen por objetivo analizar la gestión de las empresas contratistas en materia de seguridad operacional.

Contamos con una Plataforma de Información de la Normativa Legal (SINAIL), la cual debemos retroalimentar con evidencias objetivas para el cumplimiento de toda la normativa legal aplicable a la empresa en relación con la Seguridad y Salud Ocupacional.

TRABAJADORES CUYO TRABAJO ESTÁ CUBIERTO POR EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD AUDITADO INTERNAMENTE

TRABAJADORES CERRO DOMINADOR		TRABAJADORES PROYECTO (CONTRATISTAS) ⁶	
Número	%	Número	%
42	100	1.401	100

⁶ Esta cifra incluye el promedio anual de contratistas SPV y subcontratos, y operaciones y mantenimiento.



SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO

403-3

El 100% de nuestros trabajadores cuenta con acceso a servicios de salud, ya sea en el policlínico de nuestras dependencias, o a través de la Mutual de Seguridad y la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).

MUTUAL DE SEGURIDAD

Cantidad de personas con acceso a este servicio de salud: 42

A través de este servicio se administra el seguro contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para los trabajadores de Cerro Dominador. Este seguro se financia con el pago por parte de Cerro Dominador del 0,95% del total de las remuneraciones imponibles.

Los trabajadores acceden a los servicios de:

- Exámenes preocupacionales,
- Exámenes ocupacionales
(altura física, espacios confinados, aversión al riesgo y sicosensométrico),
- Vigilancia epidemiológica.

ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD (ACHS)

Cantidad de personas con acceso a este servicio de salud: 1.401

La empresa contratista se encuentra afiliada a la ACHS para la administración del seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para contratistas.

Los trabajadores acceden a los servicios de:

- Exámenes preocupacionales,
- Exámenes ocupacionales
(altura física, espacios confinados, aversión al riesgo y sicosensométrico),
- Vigilancia epidemiológica.

POLICLÍNICO CERRO DOMINADOR

Cantidad de personas con acceso a este servicio de salud: 1.401

Este servicio es administrado por el contratista principal del proyecto a través de su Mutualidad ACHS. Permite la atención inmediata en el caso de accidente, y de ser necesario, el traslado con las ambulancias que pertenecen al Policlínico.

BENEFICIOS

BONO ESCOLARIDAD

Pago CLP 50.000 por cada hijo estudiante

SEGUROS MÉDICOS

Complementario: La empresa paga el 50% por el total del seguro.

Oncológico: ayuda a acceder a seguro. (Trabajador paga 100%)

CAPACITACIONES

Según área de necesidad y petición de jefaturas para ser evaluado.

BONOS POR CUMPLIMIENTOS

Para todos los empleados según desempeño.

LICENCIAS MÉDICAS

Se otorga el beneficio de remuneración en su totalidad con devolución de licencia otorgada por Isapre. (Que es un valor menor, el trabajador siempre tendrá su remuneración sin pérdida)

APOYO PÉRDIDA DE UN FAMILIAR

En caso de fallecimiento de un hijo, del cónyuge, conviviente civil, Cerro Dominador otorga 3 días adicionales a lo establecido por ley.

En caso de pérdida de un hijo en periodo de gestación, o del padre o madre del trabajador, Cerro Dominador otorga 4 días adicionales a lo establecido por ley.

En caso de muerte de un hermano, se otorga 7 días corridos de permiso pagado.

CAPACITACIONES EN SALUD Y SEGURIDAD

403-5

En el período reportado realizamos un total de 11.034 horas de capacitación en materia de salud y seguridad laboral, considerando temáticas como: aislación y bloqueo, obligación de informar, trabajo en altura, primeros auxilios, espacios confinados, entre otros.

CAPACITACIONES EN SALUD Y SEGURIDAD REALIZADAS DURANTE 2020

TEMÁTICA DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD DE TRABAJADORES PARTICIPANTES	CANTIDAD DE HORAS DE CAPACITACIÓN REALIZADAS
Trabajo en altura	30	280
Uso y manejo de extintor	37	280
Primeros auxilios	30	240
Conducción a la defensiva	30	240
Obligación de Infomar (Personal SPV y subcontratos)	2.336	4.796
Aislación y bloqueo (LOTO)	2.459	4.918
Espacios confinados	35	280
TOTAL	4.957	11.034

LESIONES Y ENFERMEDADES RELACIONADAS CON EL TRABAJO

403-9

403-10

Durante 2020 no registramos lesiones relacionadas con el trabajo entre nuestro personal propio. Sin embargo, la tasa de frecuencia de accidentabilidad de contratistas fue de 2,99. Esta responde a siete lesiones registradas.

En 2020, la caída desde altura fue identificada como uno de los principales riesgos relacionados con el trabajo que puede tener como efecto lesiones de alta consecuencia. Por eso, consideramos acciones específicas para eliminar dicho peligro utilizando nuestra Matriz de Identificación de Peligros del Proyecto para determinar medidas de control, entre las cuales están:

- Capacitación de trabajo en altura a todo trabajador expuesto al riesgo
- Instalación de barreras duras
- Provisión de arnés de seguridad con dos colas para todos los trabajadores expuestos a trabajo en altura superior a 1,80 metros
- Chequeo diario de los dispositivos de seguridad involucrados en los trabajos en altura
- Realización diaria de Análisis Seguro de Trabajo (AST) para todo tipo de trabajo

La prevención de enfermedades profesionales es también un tema de relevancia para nuestra empresa. Por eso, no solo realizamos campañas de concientización y educación para prevenirlas, sino también implementamos evaluaciones cualitativas de los puestos de trabajo, las que son desarrolladas por las Mutualidades de cada empresa.

De esta forma quedan identificados los riesgos físicos, químicos o biológicos, así como posibles enfermedades profesionales que conllevan los trabajos y nos permite generar planes preventivos en concordancia con los protocolos estipulados por el Ministerio de Salud (Minsal).

En Cerro Dominador hemos identificado dos riesgos de dolencia o enfermedad laboral: radiación ultravioleta (UV) y ruido. Por ello, promovemos medidas como uso de bloqueador solar y capacitaciones sobre la radiación UV, así como la obligatoriedad de uso de protección auditiva. Gracias a esto, **no se ha reportado ningún trabajador o contratista con alguna afectación a consecuencia de estos riesgos.**

Compromiso con el desarrollo comunitario

[Tema Material]

LAS COMUNIDADES QUE FORMAN PARTE DE NUESTRA ZONA DE INFLUENCIA

Nuestros proyectos están ubicados en la Región de Antofagasta y las comunidades que forman parte de nuestra zona de influencia por proyecto son las siguientes:

PROYECTO	COMUNAS IDENTIFICADAS COMO ZONA DE INFLUENCIA
Cerro Dominador	María Elena
Likana Solar	<ul style="list-style-type: none"> • Calama • San Pedro de Atacama • San Francisco de Chiu-Chiu • Rio Grande
Pampa Unión	Sierra Gorda

En el caso de las comunidades vinculadas a Likana Solar y Pampa Unión, durante 2020 trabajamos junto a una consultora experta para efectos de actualizar la Línea Base de Medio Humano, información que nos permitirá desarrollar estrategias de diálogo social pertinentes a la realidad de dichas comunidades.

Nuestros ejes de relacionamiento comunitario

Cerro 2

En 2020, nuestra estrategia de relacionamiento comunitario se desplegó en cinco ejes:

				
EDUCACIÓN VINCULADA A ENERGÍA RENOVABLE	DESARROLLO DEL TURISMO LOCAL	CONTRATACIÓN DE MANO DE OBRA LOCAL	CONTRATACIÓN DE MANO DE OBRA CON FOCO EN GÉNERO	DESARROLLO DE PROVEEDORES LOCALES

Ver más información en Tema Material "Promoción de la energía solar" pág 60.

Ver más información en Tema Material "Contratación de mano de obra local" pag 61.

Ver más información en Tema Material "Desarrollo de proveedores locales y nacionales" pag 70.

De cara al 2021 nos encontramos revisando estos lineamientos. Los hallazgos de la Línea Base de Medio Humano realizada durante este periodo, nos entregó información que nos permitirá redirigir estratégicamente nuestros esfuerzos hacia crear y gestionar acciones que serán de mayor beneficio para las comunidades de nuestro entorno.

Contratación de mano de obra local

Cerro 3

[Tema Material]

Como mencionamos, uno de nuestros ejes de relacionamiento comunitario es la contratación de mano de obra local.

Desde nuestros inicios hemos buscado ser un aporte a las comunidades en donde nos insertamos, a través del desarrollo de programas que promueven la contratación de personas de nuestra zona de influencia, con un especial foco en la generación de empleo para mujeres. Esto se reflejó en el Programa Espejos -vigente entre 2018 y 2020- en donde tuvimos entre un 20% y un 33% de mujeres en las faenas de ensamblaje de heliostatos y montaje de estos en el campo solar durante la etapa de construcción.

Buscamos dar continuidad al Programa Espejos en próximos proyectos. Este programa se circunscribe en un área específica de los trabajos que es la nave de fabricación de heliostatos.

Al cierre del 2020, un 60% del personal contratado para la Operación y Mantenimiento del Proyecto es de la Región de Antofagasta. Y proyectamos un 20% de participación de mujeres.





Para la fase de operación y mantenimiento, nuestro compromiso es alcanzar un 75% de contratación de mano de obra local, perteneciente a las comunas de las áreas de influencia de nuestros proyectos y un 20% de contratación femenina.

MEDICIÓN DE IMPACTOS DEL PROGRAMA ESPEJOS

Durante el 2020 trabajamos junto a la Asociación de Generadoras y First Impact (consultores expertos en maximizar el valor social de proyectos) en la medición de impactos del Programa Espejos.

¿QUÉ ES EL PROGRAMA ESPEJOS?

- Nació en 2018 con el objetivo de capacitar a mujeres de la comuna de María Elena y alrededores para que se incorporen en el montaje de la planta fotovoltaica Cerro Dominador.
- Luego de un proceso de entrevista, selección y capacitación, entre el 25% y 33% de los empleados contratados en la nave de fabricación fueron mujeres.
- El programa implicó el trabajo mancomunado entre Cerro Dominador y la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL) de la Municipalidad de María Elena, la que colaboró en la convocatoria de las candidatas.

La evaluación de este programa concluyó que:


- Se logró beneficiar a más mujeres de las que se tenía inicialmente contempladas.
- El 100% de las mujeres recibieron un sueldo igual al de sus pares hombres que realizaron un trabajo similar.
- Más del 75% de las mujeres afirman haber aumentado sus ingresos durante su paso por el programa.
- Un 40% de las beneficiarias postuló a trabajos usualmente realizados por hombres y fueron contratadas.

Promoviendo el empleo local

Nos hemos comprometido a ser un actor relevante tanto en la industria como en las comunidades en donde nos insertamos. En esta línea, en 2020 trabajamos junto a CORFO y el Gobierno Regional en la promoción de un Programa de Formación de Competencias (PFC) para operadores y mantenedores de plantas de concentración solar de potencia, el cual beneficiará a 55 personas de la Región, quienes contarán con perfiles y competencias inéditas para nuestro país.

La capacitación será impartida por el Centro de Entrenamiento Industrial-Minero de la Fundación Educacional La Escondida, y entregará contenidos teóricos y prácticos en temas eléctricos, mecánicos, hidráulicos, control operacional, instrumentación y/o procesos.





**FACILITAR
EL DISFRUTE
CIUDADANO
DE LAS
POTENCIALIDADES
DE LA ENERGÍA
SOLAR 24/7**



OBJETIVOS

Generar capacidad productiva en torno a la energía solar 24/7 a nivel técnico y turístico para combatir la pobreza energética.

Contribuir con la infraestructura pública a través de la energía solar 24/7.

METAS 2023

Desarrollar un programa de electrificación o reducción de pobreza energética en las localidades en las que operamos.

Un proyecto turístico vinculado a nuestra infraestructura gestionado por la comunidad por proyecto.

Crear fondos concursables ciudadanos (centros escolares, juntas de vecinos, etc.) que promuevan el uso de la energía solar.

ESTADO 2020

En proceso.

Este año trabajamos en la instalación del Centro de Interpretación, aportando a ciencia y cultura.

En proceso.

Promoción de la energía solar

[Tema Material]

Cerro 4



⁷ El libro se encuentra a disposición del público, en formato digital en el sitio web del Ministerio de Medio Ambiente.

EDUCACIÓN VINCULADA A ENERGÍA RENOVABLE

Dado el potencial de desarrollo de la energía solar en el país, sabemos que tenemos la responsabilidad y oportunidad de entregar información clara y confiable para que las personas incorporen las energías renovables en su vida cotidiana.

El programa “Educación y energía” nace para promover en centros educativos y comunidad estudiantil el conocimiento y uso práctico de las energías limpias. Si bien la pandemia afectó la continuidad de nuestras iniciativas en educación durante 2020, ya que estas eran realizadas de manera presencial en las escuelas de las localidades del área de influencia de nuestro proyecto, durante 2020 acudimos a un formato digital para publicar el libro “El poder del sol” en conjunto con el Ministerio de Medio Ambiente.

Para aterrizar estos conceptos y poner en práctica los contenidos del libro, desarrollamos un juego didáctico dirigido a las escuelas de la zona. Este material fue co-construido con la comunidad de Sierra Gorda, involucrando docentes, alumnos y autoridades, y está orientado a generar conciencia en las futuras generaciones sobre la importancia de actuar hoy frente al cambio climático, y por tanto, la relevancia de las energías renovables y buenas prácticas de uso para lograrlo.

“Educación y Energía” fue reconocida como 1 de las 16 finalistas entre 870 candidaturas de 12 países de habla hispana en los XI Premios Corresponsables.

Como parte de nuestra estrategia de sostenibilidad, este eje será reforzado durante los próximos años con el fin de acercar la energía solar a las personas y comunidades. Adicionalmente, durante 2020 algunos de nuestros ejecutivos han brindado charlas en universidades y fuera del país para promover la energía solar y la innovación.



IMPULSANDO EL TURISMO ENERGÉTICO

Como empresa joven, creemos que nuestra capacidad de innovar puede ser un aporte al turismo local. Al ser responsables de la construcción de la primera planta termosolar con tecnología de torre de America Latina, vimos la oportunidad de contribuir al turismo de la zona, abriendo un espacio para difundir el potencial energético del país.

Así, nuestras instalaciones contarán con un mirador y una sala para la exhibición de muestras museográficas sobre temas de carácter educativo, científico y cultural, cuya administración será gestionada por la municipalidad de María Elena. Adicionalmente, la plazoleta del Centro de Observación contará con una escultura del Premio Nacional de Arte 2009, Federico Assler.

Este espacio, permitirá dar continuidad al trabajo que desde el año 2018 hemos realizado con la Asociación de Guías Turísticos de María Elena, a quienes hemos capacitado en el potencial tecnológico e industrial de la zona, especialmente en materia energética.



IMPULSAR UN ECOSISTEMA DE ENERGÍA SOLAR 24/7 EN CHILE



OBJETIVOS	METAS 2023	ESTADO 2020
Desarrollar mecanismos de inversión para emprendimientos e innovación en productos y servicios basados en energía solar 24/7.	Dos proyectos anuales desarrollados junto a emprendimientos en energía solar 24/7.	En proceso.
Transferir conocimientos sobre energía solar 24/7 y nuevas tecnologías.	Difusión de la energía de concentración solar de potencia en al menos 10 escuelas de la región de Antofagasta de manera anual.	En proceso.
	Un proyecto anual con centros de innovación universitarios (Instituto de Tecnologías Limpias).	En proceso.
Impulsar alianzas con otras tecnologías.	Una alianza con otra tecnología.	En proceso.

Desarrollo de proveedores locales

[Tema Material]

102-9 102-10 204-1

Queremos posicionarnos como líderes en el mercado, instalando capacidades técnicas para una industria que tiene un gran potencial de crecimiento. Es por esto que la contratación de mano de obra local ha sido un eje clave en nuestra estrategia operacional.

El 69% de nuestros proveedores son de servicios, es decir, implican contrataciones directas e indirectas de personal. Durante 2020, la incorporación de nuestros dos nuevos proyectos (Likana Solar y Pampa Unión) reflejaron un incremento en nuestras contrataciones directas de servicios de un 26,66%.

504 Total de
proveedores
2020

PROVEEDORES INDIRECTOS

Son aquellos proveedores que contrata la empresa constructora.

De estos, el 63% son nacionales y el 37% son extranjeros (*Alemania, España, Estados Unidos, China, Republica Checa, Holanda, Francia, entre otros*)

318 Total de
proveedores
nacionales

PROVEEDORES DIRECTOS

Son aquellos que Cerro Dominador contrata directamente.

De estos, 92% son nacionales y el 8% son extranjeros (*España, USA, Suiza*)

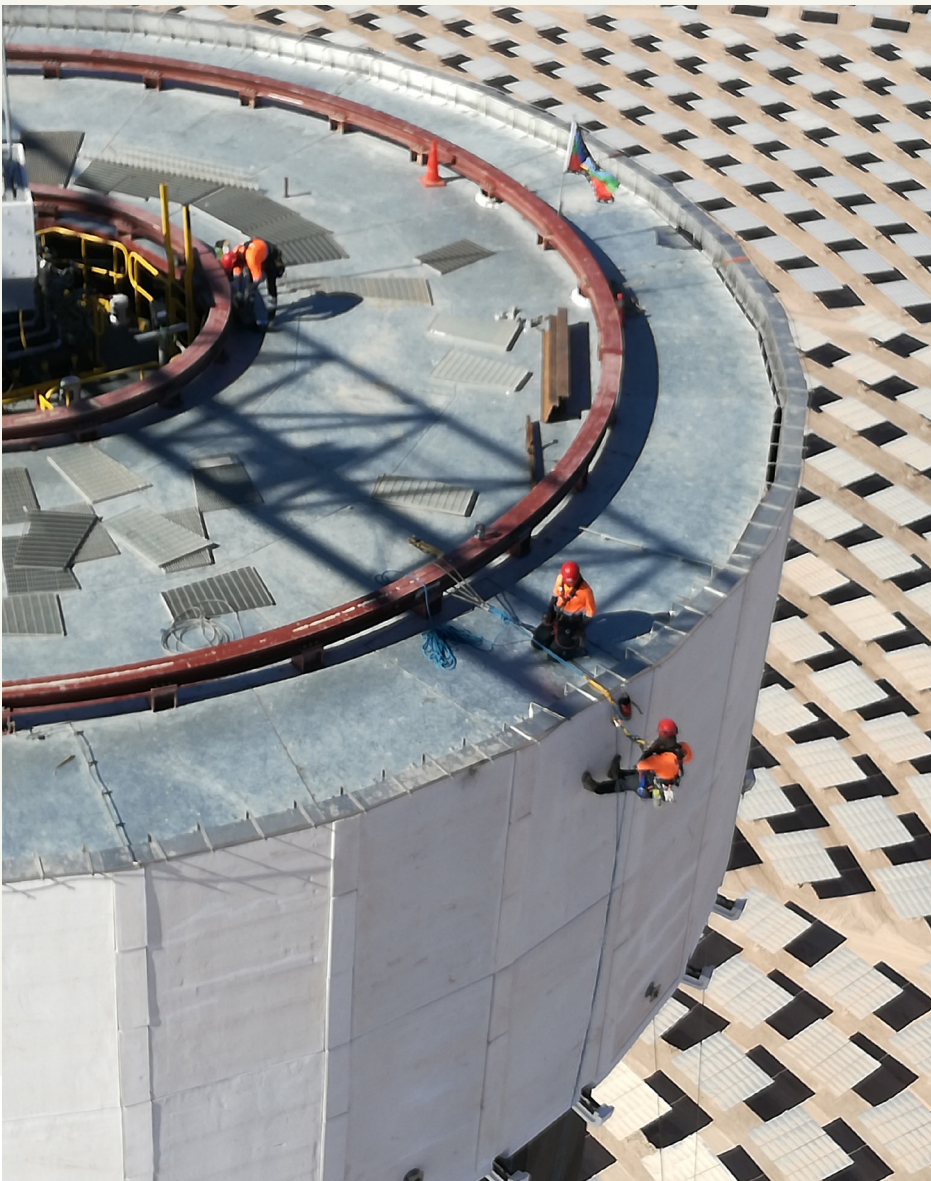
Plazos de pago

30 días
Proveedores
extranjeros

De 10 a 15 días
Proveedores
nacionales

63% de nuestro
gasto total en
provisión de bienes y
servicios
corresponde
a proveedores
nacionales
(US\$ 41.145.620) *.

* No incluye costos de construcción ni operaciones en mercado eléctrico



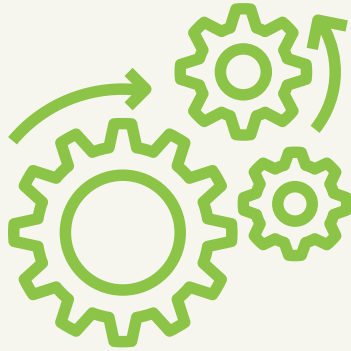
408-1

NO A LA EXPLOTACIÓN LABORAL

Somos una empresa de clase mundial, comprometida con los más exigentes estándares industriales en materia operacional y de gobernanza. Contamos con estrictos protocolos que nos aseguran detectar y prevenir riesgos de explotación laboral, incluyendo los relativos a la participación de menores de edad en nuestras operaciones y actividades asociadas.

Mensualmente revisamos los registros de contratación de personal de la empresa constructora contratista EPC, garantizando la no contratación Infantil y el cumplimiento laboral vigente, tal como se estipula en los contratos que firmamos.

Debido al proceso de acreditación del trabajador, el riesgo de contratación infantil es nulo. No obstante, extendemos las auditorías de acreditación de personal a las empresas subcontratistas de la constructora.



MECANISMOS DE RELACIONAMIENTO CON PROVEEDORES

A través de nuestra plataforma web y nuestra central telefónica estamos en contacto directo con nuestros proveedores. Nuestra área de compras canaliza y procesa la información recibida por estos medios, los que pueden ser sugerencias, presentaciones de equipos y servicios, o reclamos. Una vez procesados, estos son redirigidos a las áreas competentes, quienes darán atención al requerimiento del proveedor.

Adicionalmente, a lo largo del año participamos en diversas ferias de proveedores del rubro y a través de nuestras asociaciones intercambiamos información y contactos con el objetivo de generar oportunidades de negocio que puedan impactar el desarrollo regional.

SISTEMA DE EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

En 2019, dimos inicio a una nueva metodología para la evaluación de proveedores al momento de inscripción y análisis de las ofertas. Junto con su oferta técnica y económica, se evaluaron referencias, cartera de clientes y casos de éxito.

En 2021, comenzaremos a evaluar a nuestros proveedores en base a ejecución de servicio y entrega de bienes 2020. Esta evaluación contempla calidad de productos o ejecución de servicios, garantías, cumplimiento de los plazos de entrega, atención y servicio postventa.

Los criterios a evaluar dependerán del objeto de la contratación del bien o servicio suministrado. Entre estos criterios se encuentran:

CRITERIOS SOCIALES	CRITERIOS AMBIENTALES	CRITERIOS ÉTICOS
1. Cumplimiento de la Legislación laboral chilena vigente Formulario F30 y F30-1 que emite la Dirección del Trabajo	1. Cuantificación de sus insumos (agua, electricidad, etc.)	1. Existencia de política de transparencia. Lucha contra el soborno y la corrupción.
2. Cumplimiento % de contratación nacional vs extranjera	2. Cuantificación de sus emisiones y residuos	2. Existencia de Políticas sobre conflicto de interés y manejo de Información.
3. Cumplimiento de contratación % de mujeres vs hombres	3. Existencia de política ambiental	3. Integridad en información comercial y financiera que emitan.
4. Cumplimiento de la no contratación de trabajo infantil.	4. Plan de reciclaje de sus residuos	4. Adhesión a nuestro NDA (Non Disclosure Agreement)
5. Detección de trabajo forzoso u obligatorio: se fiscaliza y se adoptan medidas o planes.		5. Adhesión a la libre competencia.
6. Adhesión a Derechos Humanos en sus políticas y procedimientos específicos y verificación de su aplicación a la seguridad.		
7. Adhesión al respeto por los pueblos indígenas: no tolerando ninguna forma de discriminación o perjuicio.		

En Cerro Dominador también nos preocupamos porque nuestros contratistas tengan un comportamiento ético con sus propios proveedores. Por eso, nuestros principales contratistas cuentan con certificaciones de cumplimiento de pagos laborales propios y ante sus subcontratistas. Esta es una forma de apoyar y mantener la cadena de pagos en la industria.

Por otra parte, contamos con un canal de consultas y denuncias disponible para recibir requerimientos de los distintos grupos de interés, los que son debidamente canalizados.

CAPACITACIÓN DE PROVEEDORES

Tal como nuestros trabajadores contratistas, nuestros proveedores también son aliados estratégicos en el cumplimiento de nuestras metas. De la calidad y puntualidad de su servicio depende el correcto avance de nuestras tareas diarias, por lo que alinear conocimientos y expectativas ha sido una prioridad, lo que realizamos a través de una serie de capacitaciones, como las que se describen a continuación.

NOMBRE DE INICIATIVAS IMPLEMENTADAS DURANTE 2020	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD DE PROVEEDORES IMPACTADOS	TIPO DE PROVEEDOR IMPACTADO (NACIONAL O INTERNACIONAL)
REGISTRO PROVEEDOR	Capacitación de Registro y Documentación (Nalanda)	100%	Nacional y Extranjero
HSE	Capacitación HSE (Seguridad y Protección Personal)	100%	Nacional y Extranjero
DERECHOS HUMANOS	Capacitación acerca de Derechos Humanos (Personal de seguridad del Proyecto)	100%	Nacional y Extranjero

FORTALECIENDO LAS CAPACIDADES DE PROVEEDORES LOCALES

Nuestro proyecto tiene un fuerte compromiso con el desarrollo local. Creemos en el potencial de su gente para impulsar el desarrollo de la energía solar en el país.

Por eso, hemos generado alianzas con otras empresas presentes en el territorio para abordar las brechas tecnológicas y productivas que inhiben que los proveedores ingresen a la cadena de valor de grandes compañías.

UN RESPIRO PARA LOS EMPRENDEDORES DURANTE LA PANDEMIA

Durante el 2020 y mediante una alianza público-privada trabajamos en la creación de fondos que permitieron a las empresas locales paliar los efectos del estallido social y la pandemia. De esta forma se diseñaron y pusieron en marcha dos programas destinados a apoyar a emprendedores

y empresarios de María Elena y Quillagua:

Programa de Apoyo a la Reactivación: "PAR Reactivando mi Pampa Salitrera"

Junto a otras empresas de la zona, cofinanciamos a 13 empresas proveedores locales que habían resultado adjudicados con el proyecto Corfo de Reactivación de la Pampa Salitrera.

Programa Fondo de Emergencia "Juntos Impulsamos Tu Negocio".

Este programa es resultado de una alianza público-privada entre el municipio de María Elena y diversas empresas de la zona. Tiene por objetivo apoyar a los emprendedores informales y microempresarios de la comuna vinculados a los sectores de turismo, minería y energía que han sido afectados por la crisis sanitaria.

Apoyando a las comunidades durante la pandemia

Hemos contribuido con la comunidad de María Elena con cajas de alimentos y con insumos de protección personal e higiene y seguridad, para aportar en el combate a la pandemia por Covid-19.

Igualmente, donamos diésel a la Gobernación de Tocopilla para el funcionamiento por un mes de la luminaria necesaria para el control carretero del cordón sanitario. Además, nuestros trabajadores coordinaron acciones de aporte a la comunidad, tanto en Santiago como en María Elena, a través de organizaciones ciudadanas cercanas al proyecto. Esto dio como resultado la donación de insumos de salud, provisiones y víveres.

Innovación

Cerro 5

[Tema Material]

En Cerro Dominador, la innovación es un valor organizacional. Para promoverlo internamente, durante 2020 llevamos a cabo el primer Concurso de Innovación impulsado por nuestro CEO, quien invitó a todos los trabajadores a enviar sus propuestas para mejorar procesos -tanto a nivel administrativo como técnico-.

Esta actividad nos permitió obtener al menos diez propuestas de mejora e innovación en diversas temáticas que fueron evaluadas por un jurado compuesto por expertos en innovación: Jonathan (Nony) Herzfeld, fundador del festival de innovación social fiiS, y Julián Ugarte, de Socialab, reconocida aceleradora de innovación chilena.

El primer lugar lo obtuvo la propuesta de José Ignacio Barrales, Ingeniero Senior de Mercado y Regulación, quien planteó una alternativa técnica para la planta de Cerro Dominador. El segundo lugar, lo obtuvo Patricia Montecino, con un proceso que apunta a mejorar el proceso de inducción.

Durante 2021, continuaremos incentivando la innovación al interior de la organización.





RENOVAR EL MERCADO DE LA ENERGIA EN CHILE



OBJETIVOS

Electrificar las industrias, el comercio y el sector habitacional para eliminar el uso de combustibles fósiles.

Participar en la discusión pública sobre transición energética sostenible.

METAS 2023

Un proyecto anual de electrificación de las operaciones de un gran cliente.

Impulsar la Ley de Portabilidad Energética y promover incentivos para la penetración de tecnología CSP en la matriz nacional.

ESTADO 2020

En proceso.

En proceso.

Transición energética

[Tema Material]

Cerro 6

Nos hemos propuesto ser un actor clave en la aceleración de la transición energética nacional, a través del desarrollo de proyectos de energía 100% renovable que sean capaces de tener una continuidad del servicio las 24 horas del día, todos los días.

Para lograr entregar un servicio continuo, contamos con la tecnología de concentración solar de potencia, la cual permite atender con flexibilidad y continuidad la demanda energética en todo horario.

Cerro Dominador es un proyecto híbrido, que combina tecnología fotovoltaica y termosolar, con el que contribuimos a la reducción de emisiones de CO₂ anuales, tal como se muestra en la tabla a continuación:



PROYECTO

Planta fotovoltaica y termosolar Cerro Dominador

Likana Solar

EMISIONES EVITADAS

Contribuirá a la reducción de 640,000 ton CO₂ al año, en promedio, durante su vida útil.

Este proyecto hará una contribución adicional a la reducción de emisiones de la planta fotovoltaica y termosolar.

Nuestra tecnología de concentración solar de potencia aportará estabilidad al Sistema Eléctrico Nacional, entregando un servicio de energía limpia de manera continua.

UN NUEVO REGLAMENTO DE POTENCIA

La Asociación de Concentración Solar de Potencia (ACSP) a la cual pertenecemos, es una de las 34 organizaciones que participa en la Mesa de Trabajo del Ministerio de Energía que tiene como objetivo trabajar en un nuevo reglamento de potencia, el que se espera esté listo durante el primer trimestre de 2021.

El nuevo reglamento es parte de la Estrategia de Flexibilidad del Ministerio de Energía y plantea una serie de ejes y medidas que permitirán enfrentar la transformación del sistema eléctrico nacional. Esto, debido a los cambios en la demanda y a las tecnologías que participan en la generación, lo que hizo necesario actualizar criterios, como por ejemplo, los que se referían a la remuneración por potencia de suficiencia, que regula el pago por capacidad, vigente desde cuando la matriz nacional era primordialmente hidroeléctrica.

Además, el nuevo documento deberá establecer los criterios para remunerar el aporte de los

medios de almacenamiento, los que adquieren importancia debido al ingreso de las energías renovables variables (ERV). En la mesa de trabajo también se contempla la definición e incorporación de tecnologías que no cuentan con una metodología para determinar su potencia de suficiencia que corresponde a la capacidad de un sistema de abastecer la demanda de punta. Esto es importante en especial para tecnologías como la Concentración Solar de Potencia (CSP), entre otras, ya que la CSP tiene la particularidad de ser un medio de generación termoeléctrico, sin usar combustibles fósiles, que a su vez es un medio de almacenamiento de larga duración de reposición diaria y económica. Este elemento permite que la CSP sea un importante aporte a la flexibilidad del Sistema Eléctrico Nacional.

Así, uno de nuestros desafíos como empresa es aportar a la carbono neutralidad a partir de plantas que generan energía de base pudiendo sustituir a plantas termoeléctricas.

“En Chile, en el contexto de la pandemia, se fortalece el compromiso con la carbono neutralidad para 2050, acelerando el plan de descarbonización del país para 2040. En este sentido, el rol de las energías renovables es clave, por la baja de precios y competitividad, además del impacto positivo en la generación de empleo, impacto en medio ambiente y aceptación social”.

Fernando González CEO Cerro Dominador

NUESTRO ROL EN LA PROMOCIÓN DE LAS ENERGÍAS LIMPIAS

Somos líderes en el uso de la tecnología Concentración Solar de Potencia en Latinoamérica. Desde esta posición, nos hemos propuesto difundir y educar en materia de energías renovables para promover su uso como una alternativa viable y concreta para descarbonizar nuestra economía.

En 2020, organizamos el **“Ciclo de charlas Energía Sostenible”**, conversatorios que contaron con la participación de diversos invitados y que abordaron temáticas como inversiones para enfrentar el cambio climático, el rol de la innovación para la descarbonización de la matriz energética de Chile, así como también el potencial de las energías renovables en la reactivación económica.

Adicionalmente, participamos en la licitación de la Comisión Nacional de Energía para desincentivar el consumo de leña. Se trata de un proceso inédito liderado por el gobierno que busca ofrecer precios de electricidad más competitivos, para que la población de 10 comunas con alto nivel de concentración de material particulado prefiera la calefacción eléctrica por sobre la leña.

NUESTRA PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA

La tecnología termosolar supone una serie de innovaciones relacionadas con el almacenamiento, la gestionabilidad temporal de la energía y la flexibilidad en la operación, que no necesariamente están abordadas en la regulación chilena, ya que esta no consideraba esta tecnología en sus reglamentos.

Como Cerro Dominador, participamos en la discusión de política pública de manera directa a través del Ministerio de Energía, Comisión Nacional de Energía, Coordinador Eléctrico Nacional y otros actores relevantes.

Los principales esfuerzos en esta materia están orientados a que la regulación incluya a la tecnología termosolar en sus distintos cuerpos normativos y reconozca adecuadamente sus atributos, tanto desde el punto de vista técnico como respecto de la remuneración de estos servicios. Aquí es importante diferenciar a la tecnología termosolar de otras centrales con capacidad de almacenamiento y gestionabilidad, como baterías o embalses, ya que sus características presentan diferencias.

El desarrollo de la política energética ha estado orientado principalmente a la actualización de los cuerpos normativos para su adecuación a las nuevas características del mercado eléctrico (energía renovable variable, descarbonización, carbono neutralidad, entre otros temas); así como también al aumento de la competencia en

materia de comercialización (Ley de Portabilidad). Estos desarrollos ofrecen oportunidades relacionadas con mayores posibilidades de contratación de esta tecnología para nuevos clientes, sobre todo cuando sus atributos son adecuadamente reconocidos. La tecnología termosolar es atractiva para los clientes finales y el aumento de la competencia ofrecerá nuevas oportunidades.

Nuestra participación en diversas asociaciones gremiales como la Asociación de Generadoras de Chile (AG), la Asociación Chilena de Energías Renovables y Almacenamiento (ACERA) y la Asociación de Concentración Solar de Potencia (ACSP), también forman parte de nuestra agenda de incidencia. Para nosotros es de gran relevancia, ya somos la única empresa en Chile que se encuentra desarrollando y operando la tecnología de concentración solar de potencia (CSP), instalando la primera planta de su tipo en Latinoamérica.



- 102-48
- 102-49
- 102-50
- 102-51
- 102-52
- 102-54

ACERCA DE ESTE REPORTE



El presente documento corresponde a la tercera edición anual de nuestro Reporte de Sostenibilidad. Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI, e incluyen el aporte de Cerro Dominador a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

Este documento fue aprobado por el Comité Ejecutivo de la empresa e incluye la gestión realizada entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020, considerando tanto nuestras operaciones ubicadas en la Región de Antofagasta, así como nuestra casa matriz.

No se reportan cambios en la expresión de la información, ni cambios en la elaboración del informe.



102-55

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI


**MATERIALITY
DISCLOSURES SERVICE**
2021

Para el Materiality Disclosures Services, GRI Services ha revisado que el índice de contenidos de GRI sea claro, y que las referencias para los Contenidos 102-40 a 102-49 correspondan con las secciones indicadas del reporte.

CATEGORÍA	TIPO	CÓDIGO	CONTENIDO	NÚMERO DE PÁGINA
GRI 101: Fundamentos 2016			Principios GRI	19
GRI 102: Contenidos Generales 2016	Perfil de la Organización	Contenido 102-1	Nombre de la organización	2
		Contenido 102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	13
		Contenido 102-3	Ubicación de la sede	2
		Contenido 102-4	Ubicación de las operaciones	13
		Contenido 102-5	Propiedad y forma jurídica	2
		Contenido 102-6	Mercados servidos	13
		Contenido 102-7	Tamaño de la organización	44
		Contenido 102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	44
		Contenido 102-9	Cadena de suministro	70
		Contenido 102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	70
		Contenido 102-11	Principio o enfoque de precaución	41
		Contenido 102-12	Iniciativas externas	11
		Contenido 102-13	Afiliación a asociaciones	11
	Estrategia	Contenido 102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	6
		Contenido 102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	28
	Ética e integridad	Contenido 102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	16
		Contenido 102-17	Mecanismo de asesoramiento y preocupaciones éticas	26
	Gobernanza	Contenido 102-18	Estructura de gobernanza	25
		Contenido 102-19	Delegación de autoridad	25
		Contenido 102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	19
		Contenido 102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	23
		Contenido 102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	25
		Contenido 102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	25
		Contenido 102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	17
		Participación de los grupos de interés	Contenido 102-40	Lista de grupos de interés
	Contenido 102-41		Acuerdos de negociación colectiva	47
Contenido 102-42	Identificación y selección de grupos de interés		19	
Contenido 102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés		19	
Contenido 102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados		20	

CATEGORÍA	TIPO	CÓDIGO	CONTENIDO	NÚMERO DE PÁGINA
GRI 102: Contenidos Generales 2016	Prácticas para la elaboración de informes	Contenido 102-45	Entidades incluídas en los estados financieros consolidados	<ul style="list-style-type: none"> • ElG Atacama Management SpA • Cerro Dominador CSP S.A. • Cerro Dominador PV S.A. • Pampa Union SpA • Likana Solar SpA
		Contenido 102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	20
		Contenido 102-47	Lista de los temas materiales	20
		Contenido 102-48	Reexpresión de la información	84
		Contenido 102-49	Cambios en la elaboración de informes	84
		Contenido 102-50	Periodo objeto del informe	2, 84
		Contenido 102-51	Fecha del último informe	84
		Contenido 102-52	Ciclo de elaboración de informes	84
		Contenido 102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	2
		Contenido 102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	84
		Contenido 102-55	Índice de contenidos GRI	86
Contenido 102-56	Verificación externa	Sin verificación externa		

TEMAS MATERIALES

GOBIERNO CORPORATIVO CON ADN SOSTENIBLE

GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	20
		Contenido 103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	20
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	20
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	Diversidad e igualdad de oportunidades	Contenido 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	25
GRI 205: Anticorrupción 2016	Anticorrupción	Contenido 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	26
		Contenido 205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	26

DESEMPEÑO ECONÓMICO Y FINANCIERO

GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	20
		Contenido 103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	20
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	20
GRI 201: Desempeño económico 2016	Desempeño económico	Contenido 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	29
		Contenido 201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	28

CATEGORÍA	TIPO	CÓDIGO	CONTENIDO	NÚMERO DE PÁGINA
-----------	------	--------	-----------	------------------

TEMAS MATERIALES

MONITOREO DE LOS EFECTOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO EN CERRO DOMINADOR

GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	20
		Contenido 103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	20
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	20
Indicador propio	Indicador propio	Cerro1	Avances en la implementación de TCFD	32

GESTIÓN AMBIENTAL DE NUESTRA OPERACIÓN

GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	20
		Contenido 103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	20
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	20
GRI 305: Emisiones 2016	Emisiones	Contenido 305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	33
GRI 303: Agua y efluentes 2018	Agua y efluentes	Contenido 303-4	Vertidos de agua	37
		Contenido 303-5	Consumo de agua	34
GRI 306: Residuos 2020	Residuos	Contenido 306-3	Residuos generados	39
		Contenido 306-4	Residuos no destinados a eliminación	40
		Contenido 306-5	Residuos destinados a eliminación	40
GRI 304: Biodiversidad 2016	Biodiversidad	Contenido 304-1	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	41
GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016	Cumplimiento ambiental	Contenido 307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	41

GESTIÓN SOSTENIBLE DE PERSONAS

GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	20
		Contenido 103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	20
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	20
GRI 401: Empleo 2016	Empleo	Contenido 401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	45
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	Formación y enseñanza	Contenido 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	47
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	Diversidad e igualdad de oportunidades	Contenido 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	48
		Contenido 405-2	Ratio de salario base y la remuneración de mujeres frente a hombres	48

CATEGORÍA	TIPO	CÓDIGO	CONTENIDO	NÚMERO DE PÁGINA
-----------	------	--------	-----------	------------------

TEMAS MATERIALES

TRABAJAMOS DE MANERA SEGURA: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	20
		Contenido 103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	20
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	20
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	Salud y seguridad en el trabajo	Contenido 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	54
		Contenido 403-3	Servicios de salud en el trabajo	56
		Contenido 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	57
		Contenido 403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	54
		Contenido 403-9	Lesiones por accidente laboral	58
		Contenido 403-10	Dolencias y enfermedades laborales	58

RELACIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO

GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	20
		Contenido 103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	20
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	20
Indicador propio	Indicador propio	Cerro2	Modelo de gestión comunitaria	60

CONTRATACIÓN DE MANO DE OBRA LOCAL

GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	20
		Contenido 103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	20
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	20
Indicador propio	Indicador propio	Cerro3	Programas de contratación de mano de obra local	61

PROMOCIÓN DE LA ENERGÍA SOLAR

GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	20
		Contenido 103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	20
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	20
Indicador propio	Indicador propio	Cerro4	Programas de educación y turismo solar	66

CATEGORÍA	TIPO	CÓDIGO	CONTENIDO	NÚMERO DE PÁGINA
-----------	------	--------	-----------	------------------

TEMAS MATERIALES

DESARROLLO DE PROVEEDORES LOCALES

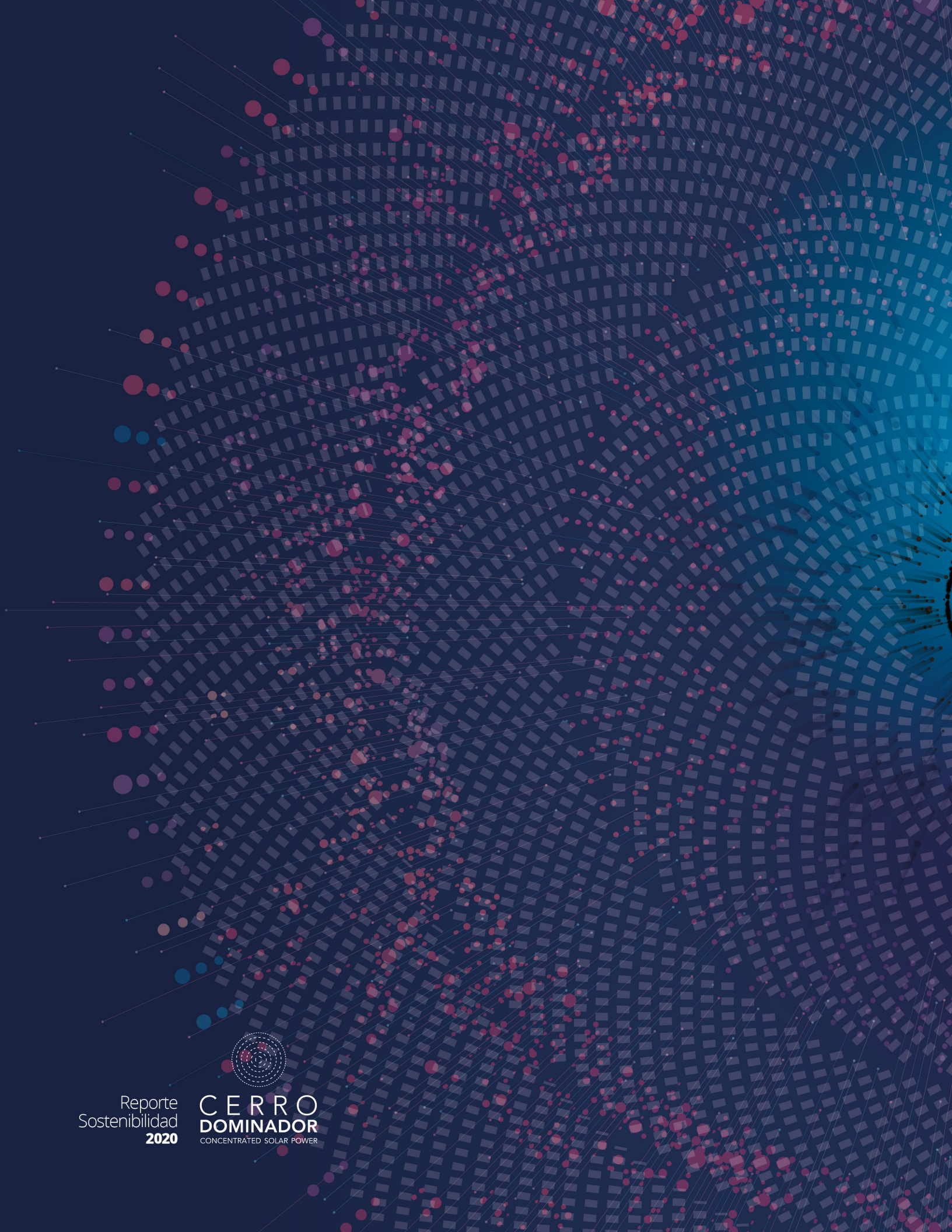
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	20
		Contenido 103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	20
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	20
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	Prácticas de adquisición	Contenido 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	70
GRI 408: Trabajo infantil 2016	Trabajo infantil	Contenido 408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	71

INNOVACIÓN

GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	20
		Contenido 103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	20
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	20
Indicador propio	Indicador propio	Cerro5	Iniciativas de innovación	76

TRANSICIÓN ENERGÉTICA

GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	20
		Contenido 103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	20
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	20
Indicador propio	Indicador propio	Cerro6	Iniciativas de participación e incidencia	80



Reporte
Sostenibilidad
2020


**CERRO
DOMINADOR**
CONCENTRATED SOLAR POWER



Reporte
Sostenibilidad
2020

Fotografías:

Nicole Pitronello
Alejandro Araya
Cerro Dominador

Diseño:

Alvaro Cárdenas - diseneria.cl