



4

**Un único gran
equipo**



Nuestros colaboradores

GRI 2-7 2-8 3-3 401-1

Para Grupo Cerro es importante que las personas que forman parte de nuestra organización se sientan protegidas, cómodas y, como consecuencia de ello, orgullosas de pertenecer a la Organización. Por esta razón, ponemos especial énfasis en mantener un buen ambiente laboral basado en el respeto, la cercanía, la transparencia y la confianza.

Nuestro equipo de más de 120 personas se caracteriza por su pasión y perseverancia. Todos tenemos en común la motivación por aportar a un mundo sostenible, a través de la producción de energía 100% limpia las 24 horas del día, con la convicción de que aportamos de forma concreta a construir un mundo mejor.

Un año de integración y crecimiento

Durante el primer semestre de 2022 se adquirió la empresa Anpac, lo que implicó la ampliación de nuestro portafolio de energías renovables, al sumar 11 centrales hidroeléctricas de pasada ubicadas en la zona centro sur de nuestro país.

Para ello se planificó potenciar ambas culturas organizacionales, a favor de una adecuada integración de todos los colaboradores, mediante la ejecución de distintas actividades que tuvieron como objetivo lograr que ambos equipos se conocieran, exploraran las sinergias, y se compartiera el conocimiento conjunto.



Un gran equipo

Nuestro equipo es multicultural, por lo tanto, quienes forman parte de Grupo Cerro, tienen la oportunidad de conocer y compartir con personas de diferentes nacionalidades. Lo anterior, enriquece nuestras interacciones y permite solucionar problemas con distintas perspectivas y experiencias.

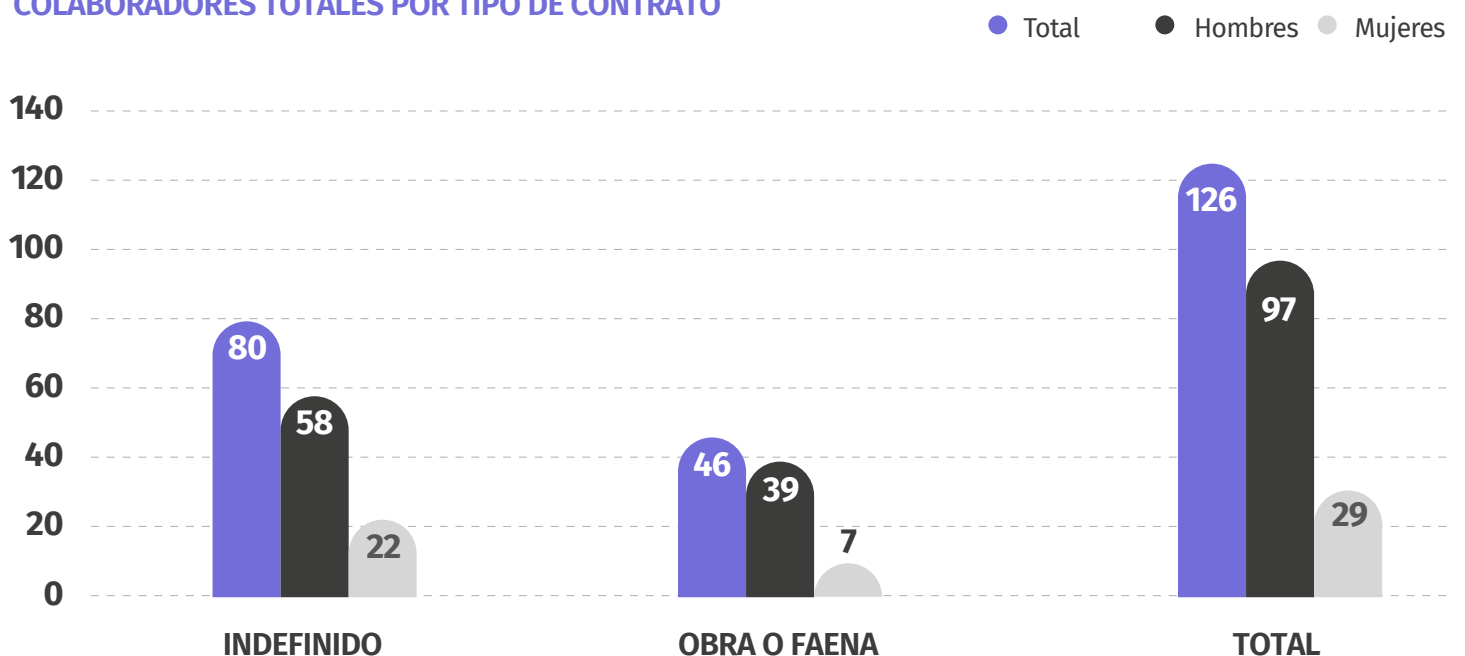


*Operación solar e hidro juntas.

INDICADORES SÓLO COLABORADORES OPERACIÓN SOLAR



COLABORADORES TOTALES POR TIPO DE CONTRATO



*Operación solar e hidro juntas.

INDICADORES HISTÓRICOS SÓLO COLABORADORES OPERACIÓN SOLAR

	2021	2022
PROMEDIO DE EDAD	41 años	40 años
PROMEDIO DE AÑOS DE ANTIGÜEDAD	2	3
ROTACIÓN ANUAL	32%	19%
PORCENTAJE DE NUEVAS CONTRATACIONES	26%	27%
PORCENTAJE DE MUJERES	41%	39%
PORCENTAJE DE HOMBRES	59%	61%
PORCENTAJE DE TRABAJADORES NACIONALES	85%	93%
PORCENTAJE DE TRABAJADORES EXTRANJEROS	15%	7%

Subcontratación

Todas las empresas subcontratistas deben cumplir con el respeto absoluto a los derechos humanos y adherir a los principios de trabajo que den cumplimiento a la legislación vigente. Sobre esa base, se tienen que tomar en cuenta los estándares técnicos del área de proyectos, en el caso que sea necesario.



Clima y ambiente laboral

GRI 3-3 401-2 401-3

El clima organizacional es el medio ambiente, tanto físico como humano, en el que se desarrolla una determinada actividad o trabajo. Esto se gestiona día a día para mantener un buen lugar de trabajo.

Desde el área de Personas, junto con buscar el alineamiento del capital humano con la estrategia y los objetivos de la Compañía, trabajamos para fomentar el desarrollo y la calidad de vida de nuestros colaboradores.

El plan de Bienestar Laboral cuenta con una variedad de actividades, beneficios e incentivos dirigidos a incrementar el sentido de pertenencia que tenemos en Grupo Cerro. Asimismo, busca fomentar los valores que forman parte de la cultura, y así contribuir al mejoramiento del clima organizacional, promoviendo estilos de relacionamiento colaborativos y enfocados también en el respeto por los derechos humanos, la inclusión y paridad de género.

Somos un gran lugar para trabajar

Por segundo año consecutivo medimos nuestro clima con *Great Place To Work*, lo que en 2022 se dio en un contexto mucho más desafiante que el año anterior, debido a las implicancias de la adquisición de Anpac y los cambios asociados en términos de *due diligence*, estrategias de negocio, integración de procesos y personas, entre otros.

A pesar de los nuevos cambios, logramos mantener el equilibrio y gestión interna necesaria para lograr la certificación y seguir avanzando en los nuevos desafíos que tenemos como Compañía. Para nosotros es relevante medirnos y saber cómo estamos en materia de clima laboral, con la finalidad de ir mejorando día a día y que todos nos sintamos orgullosos y comprometidos de trabajar en Grupo Cerro.

Certificación GPTW por segundo año consecutivo

Nuevamente obtuvimos la certificación de *Great Place To Work* (GPTW). Esto consiste en la aplicación de una encuesta de clima organizacional para conocer la opinión de los colaboradores, y así impulsar la transformación de las empresas para convertirlas en un mejor lugar para trabajar.

GPTW lleva más de 30 años realizando esta labor y han encuestado a más de 100 millones de trabajadores para poder identificar y reconocer los mejores lugares para trabajar en aproximadamente 60 países.

La certificación de *Great Place to Work*® es el reconocimiento perfecto para potenciar el trabajo que se está llevando a cabo en clima y cultura organizacional.

Beneficios laborales

En Grupo Cerro consideramos que el bienestar laboral es un tema relevante, porque incide en la productividad de nuestros colaboradores, en la participación de las actividades de crecimiento profesional, y en el fortalecimiento de equipos, pero por sobre todo en la respuesta que damos de cara nuestros clientes.

Durante el año 2022, en el contexto de la adquisición de Anpac, iniciamos el proceso de homologación gradual de beneficios y revisiones salariales para las personas de las empresas recientemente adquiridas, en favor de la equidad interna.



Cobertura del 50% de seguro complementario y 100% del seguro de vida.

PARA COLABORADORES

APLICA

- Con plazo indefinido

NO APLICA

- Con plazo fijo
- Por obra, proyecto o faena



Beneficio de alimentación con amplias posibilidades de uso en restaurantes y supermercados (Amipass).

PARA COLABORADORES

APLICA

- Con plazo indefinido

NO APLICA

- Con plazo fijo
- Por obra, proyecto o faena



Cobertura Licencia Médica (pago íntegro por 2 meses de la remuneración).

PARA COLABORADORES

APLICA

- Con plazo indefinido

NO APLICA

- Con plazo fijo
- Por obra, proyecto o faena



Días adicionales para permisos mortuorios.

PARA COLABORADORES

APLICA

- Con plazo indefinido

NO APLICA

- Con plazo fijo
- Por obra, proyecto o faena



Capacitaciones para fortalecer competencias requeridas de manera transversal en la Compañía.

PARA COLABORADORES

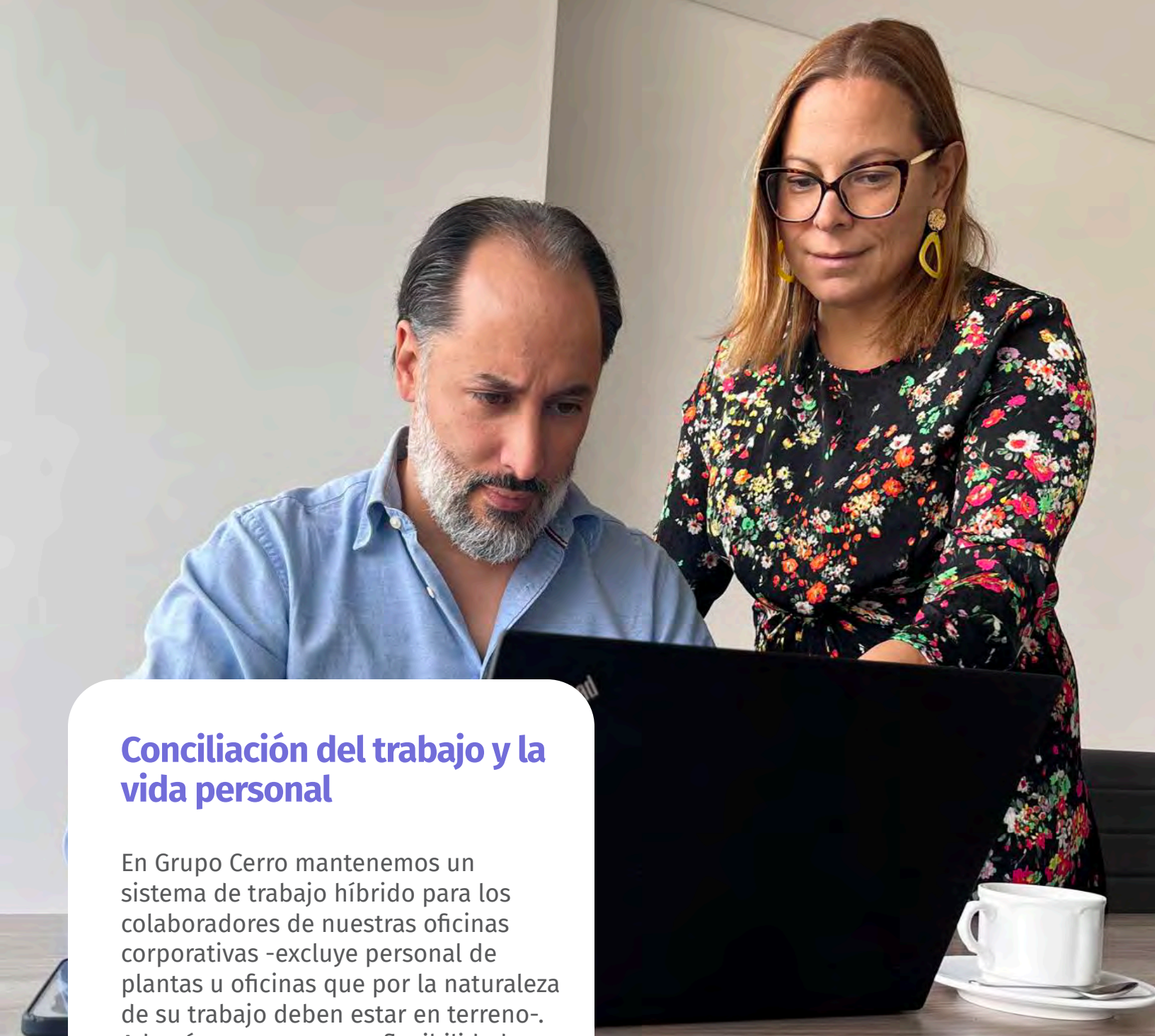
APLICA

- Con plazo indefinido

NO APLICA

- Con plazo fijo
- Por obra, proyecto o faena

Cerro Dominador ha tenido estos beneficios desde hace un tiempo y gradualmente los estamos ampliando a todos los colaboradores de Grupo Cerro.



Conciliación del trabajo y la vida personal

En Grupo Cerro mantenemos un sistema de trabajo híbrido para los colaboradores de nuestras oficinas corporativas -excluye personal de plantas u oficinas que por la naturaleza de su trabajo deben estar en terreno-. Además, contamos con flexibilidad laboral en caso de necesidades personales como consultas médicas, emergencias familiares, etc.



Creación equipo de fútbol Grupo Cerro

Se creó el equipo de fútbol de Grupo Cerro para participar en la liga de empresas del sector de energía. Con esto buscamos fomentar la vida sana y el compañerismo de nuestros trabajadores.

Diversidad e inclusión

GRI 3-3 405-1

En Grupo Cerro sabemos lo importante que es contar con equipos diversos e interculturales para propiciar la innovación en nuestra empresa, esto va de la mano con generar una cultura que promueva la inclusión. Además, tenemos un fuerte compromiso con la equidad de género, que nace de la convicción corporativa de que el desarrollo sostenible requiere de la participación de todas las personas.

Tradicionalmente, la industria de la energía es un sector económico que ha sido espacio de desarrollo profesional principalmente para hombres. Sin embargo, en Grupo Cerro hemos ido avanzando año tras año para disminuir esa brecha, y por ello cada vez se incorporan más mujeres en distintos puestos, aportando con su visión y experticia, alcanzando actualmente el 17% en contratos indefinidos y 6% a honorarios. En la Compañía estamos abordando esta brecha, que es uno de los focos en relación con las acciones de paridad e inclusión.

En este contexto, el Ministerio de Energía de Chile realizó un importante estudio denominado, “+ Diversidad + Inclusión”, el cual presenta distintas evidencias respecto de los beneficios que tiene potenciar equipos más diversos e inclusivo. A nivel global, se estima que lograr la plena igualdad de género contribuiría a la economía mundial en 28 billones de dólares para el año 2025, y se debe tener presente que a esa fecha el 75% de la fuerza laboral será *millennial*. A nivel corporativo, se estima que las empresas con mayor diversidad de género tienen una rentabilidad mayor,



umentan su participación en el mercado, se potencia la innovación, atraen y retienen talento, y mejoran su reputación corporativa.

Ante esta realidad, la nueva Política Energética Nacional – en consulta actualmente – propone la paridad de género en cargos directivos y en remuneraciones de organismos públicos y privados del sector energía a 2040. Este tema es de cobertura interna (directores, empleados) y externa (contratistas, proveedores, comunidad, asesores, academia, organizaciones de la sociedad civil, autoridades).

MUJERES EN CARGO DE LIDERAZGO ALTA GERENCIA, GERENCIA Y JEFATURA).



mujeres

hombres



INDICADORES DE PARTICIPACIÓN DE PERSONAS POR RANGOS DE EDAD

	MENOS DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	ENTRE 51 Y 60 AÑOS	ENTRE 61 Y 70 AÑOS	MÁS DE 70 AÑOS	TOTAL
Mujeres	5	7	12	5	0	0	29
Hombres	28	35	27	7	0	0	97
TOTAL	33	42	39	12	0	0	126



Nuestro enfoque de género

En Grupo Cerro implementamos el programa “*Together We Can*” (Juntas, Podemos), que concreta el compromiso y convicción que tenemos en materia de equidad de género. Esta iniciativa se originó para incentivar la selección de personal con enfoque de género, con el propósito de que la conformación de equipos sea equitativa y representativa del talento femenino que hoy existe.

Además, también trabajamos para mejorar la brecha salarial que existe en la industria.

A raíz de lo anterior, la gobernanza de la empresa incorpora la visión de equidad de género para el desarrollo de proyectos e iniciativas, las que gestiona el Comité de Equidad de Género, a través del seguimiento de iniciativas y compromisos.

INDICADORES DE DIVERSIDAD POR GENERO PARA CADA CATEGORÍA DE CARGO*

ROLES EN LA ORGANIZACIÓN	TOTAL DE COLABORADORES		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Alta Gerencia	3	3	6
Gerencia	0	4	4
Jefatura	4	10	14
Operario	8	49	57
Fuerza de Venta	0	0	0
Administrativo	1	1	2
Auxiliar	0	0	0
Otros Profesionales	11	28	39
Otros Técnicos	2	2	4
TOTAL	29	97	126

*Operación solar e hidro juntas



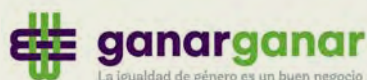


Compromiso con la equidad de género

Tenemos la convicción corporativa de que el desarrollo sostenible requiere la participación de todas las personas. Esto nos impulsa a trabajar fuertemente este aspecto, tanto al interior de nuestra organización, como en aquellos espacios externos en los que podemos influir y colaborar.

La meta planteada en nuestra estrategia de sostenibilidad es clara, y busca lograr la plena equidad de género en nuestra empresa a 2023, lo que se traduce en: “Brecha salarial por cargo igual a 0 y presencia femenina de al menos 40% en la organización”.

Adhesión a iniciativas nacionales e internacionales de equidad de género



En Grupo Cerro adherimos al programa *Win-Win* (“Ganar – Ganar”) de ONU Mujeres que busca promover la igualdad de género, a través del involucramiento del sector privado. Su orientación está en el empoderamiento económico de las mujeres, mediante el trabajo y el control de sus recursos.



También formamos parte del programa “Energía +Mujer”, impulsado por el Ministerio de Energía de Chile, cuyo objetivo es fomentar el empleo femenino en la industria.

Salud y seguridad

GRI 2-26 2-27 3-3 403-6 403-7 403-8 403-9 | SASB IF-EU-320a.1

294

Total de empleados y trabajadores (n), que no son empleados, cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo; y que ha sido objeto de auditoría interna.

100%

Porcentaje de empleados y trabajadores (%), que no son empleados, cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, y que ha sido objeto de auditoría interna en relación con el total de empleados y trabajadores, que no son empleados.

En Grupo Cerro estamos comprometidos con velar por la seguridad y salud de nuestros colaboradores, y somos exigentes en esta materia. Esto nos permite asegurar el cumplimiento de las normas locales e internacionales y de los diversos estándares a los que estamos adheridos, manteniéndonos vigentes y competitivos en el mercado en temas de seguridad.

Estamos ocupados y hacemos el máximo esfuerzo por mantener nuestros ambientes de trabajo libres de accidentes y enfermedades profesionales, para tener operaciones seguras. Todo este esfuerzo se debe a que el cuidado de nuestros colaboradores es prioritario para nosotros.

Contamos con los siguientes principios en materias de Seguridad y Salud Ocupacional:

- Concientizar el compromiso de todos nuestros colaboradores, empresas contratistas y partes interesadas, en relación con la prevención de accidentes y enfermedades.

- Dar cumplimiento a la normativa legal vigente aplicable a nuestra actividad y a estándares internacionales como OSHAS, para la aplicación de ésta en nuestros proyectos actuales y futuros.
- Establecer indicadores y metas alcanzables y medibles, en concordancia con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Asegurar la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, a través de la programación anual de auditorías internas y así evaluar el desempeño transversal de todos los colaboradores.
- Identificar los peligros, evaluar, controlar e idealmente eliminar los riesgos inherentes a cada actividad que puedan afectar la seguridad y salud de las personas que trabajan en nuestras instalaciones, proporcionando condiciones laborales seguras y saludables para prevenir cualquier lesión y/o enfermedad en nuestros colaboradores.

Además, los trabajadores cuentan con un seguro médico complementario, que es financiado en un 50% por la empresa, y el otro 50% por el colaborador.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SGSSO)

Con la finalidad de dar cumplimiento a todos los compromisos en materia de Seguridad y Salud Ocupacional Grupo Cerro ha definido su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, bajo el estándar ISO 45001, que se encuentra en el proceso de revisión interna, para su posterior certificación de forma integrada en conjunto con calidad y medio ambiente.

Su principal función es alcanzar y mantener la meta de cero accidentes, mediante una serie de herramientas además de cumplir con la normativa que estipula la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y sus decretos auxiliares.

La implementación de este Sistema supone un proceso continuo y sistemático, para la identificación de peligros y evaluación del riesgo de los colaboradores propios y contratistas que trabajen y/o desarrollen actividades para la Compañía. De esta forma, garantizamos las jerarquías de control para así eliminar los peligros y minimizar los riesgos.

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.

Comités paritarios

Grupo Cerro cuenta con dos Comités Paritarios de Orden, Higiene y Seguridad. Uno pertenece a la oficina central (Decreto Supremo N°54) y el otro forma parte de la Faena en el Complejo Solar Cerro Dominador (Decreto Supremo N°76). Ambos comités se reúnen mensualmente con los representantes de la empresa y los trabajadores o cada vez que se requiera, sobre todo frente a la ocurrencia de un accidente, para la realización de la investigación correspondiente.

Las funciones y responsabilidades establecidas para ambos comités son:

- Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- Vigilar el cumplimiento por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención higiene y seguridad.
- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.
- Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de riesgos profesionales.
- Cumplir las demás funciones o tareas que le encomiende el Organismo Administrador correspondiente.
- Promover la realización de cursos destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.

Cumplimiento del marco normativo

Grupo Cerro se ha propuesto asegurar el cumplimiento del marco normativo en materias de Seguridad y Salud Ocupacional en todos los procesos. Esto conlleva generar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para el alto desempeño de los trabajadores; promover operaciones libres de accidentes y enfermedades, y promover una cultura de alta excelencia operacional, incentivando un estilo de vida saludable tanto físico como mental.

Esta responsabilidad nos obliga a establecer obligaciones y responsabilidades con el objetivo de adoptar todas las medidas necesarias para proteger y salvaguardar la vida e integridad física de todos los colaboradores de Grupo Cerro, incluyendo a nuestros contratistas y subcontratistas.

Nuestro objetivo principal como organización es promover la política de cero accidentes y enfermedades laborales, tanto para el personal propio, como del contratista.

Matriz de Identificación de riesgos y medidas de control

Para todos los procesos se hace necesario identificar las tareas que los componen. Una vez realizado esto, se definen los peligros que puedan presentarse en el desarrollo de la actividad y se realiza la evaluación del riesgo en base a la Probabilidad de ocurrencia (P) y la consecuencia más probable (C) que pueda darse frente a un incidente. Estos parámetros están definidos en el Procedimiento interno que sustenta esta actividad.

Para cada evaluación de riesgos y con el objetivo de eliminar o minimizar la ocurrencia de un peligro durante la ejecución de las tareas, se determinan las medidas jerárquicas de control que serán aplicadas y los responsables de su cumplimiento. En este proceso participan todas las áreas involucradas lideradas por *Health and Safety* (H&S). Este inventario de riesgos y peligros se revisa una vez al año o cada vez que se requiera, en base a modificaciones en los procesos, las tareas, hallazgos que emanen de inspecciones y/o frente a la ocurrencia de un incidente.

Continuidad en medidas COVID-19

Durante el año 2022 se mantuvieron las medidas del protocolo sanitario de COVID-19 en el Complejo Termosolar Cerro Dominador. Esto permitió la continuidad del negocio, debido a que no se produjeron nuevos brotes del virus en nuestras locaciones.

Gestión de incidentes

En Grupo Cerro contamos con un procedimiento de gestión de incidentes, el cual describe la metodología que debe ser utilizada frente a la ocurrencia de uno. Además, define el proceso de investigación, el que puede ser:

- La causa raíz que originó el incidente.
- Determinar las medidas de control que deberán ser implementadas, ya sea correctivas y/o preventivas.
- Desarrollar la lección aprendida, para que sea difundida a todos los colaboradores, tanto propios como contratistas.

En el caso de que un trabajador identifique una situación de riesgo para su salud, el artículo 130 del RIOHS justamente contiene una tabla con los riesgos más comunes y procedimientos para evitar cada uno de ellos. Luego de la identificación del riesgo, el colaborador tiene la obligación de comunicar el caso y retirarse si es necesario.

Para el año 2024, nos fijamos como objetivo, modificar nuestro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, así como también, nuestro Reglamento especial de Seguridad y Salud laboral para Contratistas, integrando el proceso que deberán seguir los colaboradores, tanto propios como contratistas, frente a un riesgo inminente que pueda provocar lesiones, dolencias o enfermedades.

Finalmente, en Grupo Cerro contamos con una Política de Seguridad y Salud Laboral, la cual establece un compromiso con la seguridad y salud Ocupacional de las personas. Esto conlleva el desarrollo de un negocio sostenible, para colaboradores y contratistas, generando un entorno amigable con la comunidad, clientes y proveedores.

A raíz de lo anterior, tenemos contemplado:

- Desarrollar e implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Capacitar de forma permanente a todo el personal para que pueda tener las herramientas y competencias necesarias, para trabajar de forma segura.
- Vigilar que nuestras empresas contratistas trabajen bajo los estándares de seguridad apropiados y en línea con los nuestros, dando cumplimiento a nuestro Reglamento Especial de Seguridad y Salud Ocupacional para contratistas.

Accidente en Cerro Dominador

En octubre de 2022 sufrimos un accidente que afectó a cuatro trabajadores de una empresa que prestaba servicios en la central Termosolar Cerro Dominador. Este incidente ocurrió en uno de los equipos del sistema de generación de vapor. Los trabajadores que se vieron afectados fueron asistidos de forma inmediata, y se pusieron en marcha todos los protocolos de emergencia, junto con activar un plan de comunicación de los hechos con las autoridades y públicos pertinentes. También estuvimos apoyando a las empresas correspondientes en el seguimiento del estado de salud de los trabajadores afectados.

La investigación se realizó con un equipo multidisciplinario, el cual determinó un plan de acción inmediato que aún se mantenía en ejecución al cierre del periodo 2022. Este plan definió también diversas enseñanzas respecto a temas de seguridad, orientadas a colaboradores y contratistas, que dio como resultado un nuevo plan de seguridad para el complejo afectado y para toda la Compañía.

Mecanismo de denuncias de incidente en Salud y Seguridad Ocupacional

En la Compañía definimos una Política de Denuncias, la que se sustenta en nuestro Código de Conducta, otorgando a nuestros colaboradores la obligación de notificar o denunciar hechos que puedan implicar situaciones de peligros, para nosotros mismos, nuestros pares y asociados. Esta política fue implementada para resolver situaciones complejas dentro de la empresa, sin temor a represalias.

Todos nuestros miembros comparten la responsabilidad de protegerse, evitar lesiones o situaciones que puedan afectar la integridad o vida de las personas. A nivel local, regional y global, todos somos responsables por salvaguardar a nuestros colaboradores, comunidades y recursos.

Este precedente se establece a través del compromiso formal con la responsabilidad colectiva:

- Todos los niveles de gestión deben demostrar liderazgo y compromiso visible, significativo y eficaz con la salud, la seguridad y los principios e iniciativas ambientales, observando toda la legislación aplicable a nuestras operaciones.
- Constante y continuamente debemos evaluar y gestionar el bienestar de los empleados y los riesgos de salud ocupacional.
- En caso de que ocurra un accidente, se llevará a cabo una investigación exhaustiva, identificando la causa raíz y se adoptarán las medidas correctivas para prevenir la recurrencia, todo de acuerdo a la normativa vigente.
- Se continuarán desarrollando e implementando programas para fomentar la comprensión de los principios de salud, seguridad y medio ambiente, la mejora continua en toda la Compañía y la competencia de los empleados.
- Apoyamos las comunicaciones interactivas, coherentes, precisas y oportunas en materia de seguridad y salud.

Cabe destacar que en Grupo Cerro mantenemos planes de gestión de emergencias efectivos, capacidades y recursos, con la finalidad de mitigar el impacto de estos eventos.

MEDIDAS DE CUIDADO AL INGRESAR A UNA PLANTA TERMOSOLAR



En cualquier planta termosolar, los principales peligros presentes en Operación y Mantenimiento (O&M), son **temperatura y presión**. Esto porque existen líneas cargadas con vapor y otras con sales que se manejan en estado líquido, llegando a temperaturas de hasta **560 grados Celsius**.



Los colaboradores designados para operar los equipos deben contar con un permiso de trabajo especial que los autoriza a la realización de labores al interior de la planta y la obligación de portar en todo momento los **elementos de protección personal (EPP)** adecuados para realizar estas actividades.



Otros riesgos detectados, mediante evaluaciones realizadas por nuestro Organismo Administrador de la Ley (OAL), son la **radiación de rayos UV** y la **exposición al ruido**.

INDICADORES DE ACCIDENTABILIDAD Y SINIESTRALIDAD DE CERRO DOMINADOR *

OBJETIVO	PARÁMETROS	2022
Mantener y mejorar el sistema de seguridad y salud ocupacional previniendo enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.	OBJETIVO ≤ 2	IF 5,71
	OBJETIVO ≤ 20	IS 42

	2021	2022
Tasa de accidentabilidad por cada cien trabajadores	0	2
Meta/ Objetivo: Tasa de accidentabilidad	1,2	1,2
Meta/ Objetivo: Porcentaje de cumplimiento	100	33
Tasa de fatalidad cada cien mil trabajadores	0	0
Meta/ Objetivo: Tasa de fatalidad	0	0
Meta/ Objetivo: Porcentaje de cumplimiento	100	100
Tasa de enfermedades profesionales por cada cien trabajadores	0	0
Meta/ Objetivo: Tasa de enfermedades	0	0
Meta/ Objetivo: Porcentaje de cumplimiento	100	100
Promedio de días perdidos por accidentes	0	66
Meta/ Objetivo: Promedio de días perdidos por accidentes	0	0
Meta/ Objetivo: Porcentaje de cumplimiento	100	
Tasa de frecuencia de cuasi accidentes (NFMR)	0	0

ACTIVIDADES CUBIERTAS POR EL SISTEMA DE GESTIÓN	LUGAR DE TRABAJO	CANTIDAD DE COLABORADORES CUBIERTOS
Cerro Dominador Oficina Central	Santiago	29
Cerro Dominador Proyecto	María Elena	11
O&M CSP y subcontratos	María Elena	150
O&M PV y subcontratos	María Elena	19
SPV y subcontratos	María Elena	125

* Estos datos sólo corresponden a Cerro Dominador, en 2022 aún no contábamos con los de las hidroeléctricas

Capacitación en salud y seguridad ocupacional

En Grupo Cerro implementamos y desarrollamos distintos canales de comunicación para entregar información relevante sobre seguridad y salud en el trabajo a los colaboradores, así como la difusión de la participación en el desarrollo de actividades del Programa de Prevención de Riesgos, inspecciones y observaciones, en las que destacan:

- Inducción al ingresar a la empresa y cada vez que esta sea modificada.
- Capacitaciones específicas impartidas por nuestro Organismo Administrador ACHS.
- Correos masivos en donde se promueven campañas de seguridad y/o lecciones aprendidas.
- Inclusión de temáticas de seguridad y salud laboral en la evaluación de desempeño anual.

INDICADOR	2021	2022	VAR% 2021-2022
Total de colaboradores capacitados en materia de salud y seguridad en el trabajo (n)	2.583	2.701	4,5%
Total de horas de capacitación en materia de salud y seguridad en el trabajo (hrs)	7.526	6.837	-9,1%

NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD	TOTAL COLABORADORES	TOTAL HH
Trabajo en Altura	40	320
Uso y Manejo de extintor	88	704
Primeros Auxilios	88	704
Conducción a la defensiva	65	520
ODI Personal y Subcontratos	701	1.330
Aislación y Bloqueo (LOTO)	8	16
Espacios confinados	27	216
Responsabilidad civil y penal	57	456
Protocolos MINSAL	147	292
Residuos Peligrosos DS 148	70	560
Manejo Manual de cargas	37	74
Comité Paritario	0	0
Emergencias y Evacuación	96	95
Prevención y Autocuidado	69	0
Liderazgo	4	6
Estándares de Seguridad	1.082	1.001
IPER	8	8
Taller AST	0	0
Operación de equipos y Maquinarias	0	0
Uso de mascarilla	0	0
Distanciamiento físico	0	0
Medidas preventivas COVID-19	34	7
Gestión de Incidentes y Enfermedad Profesional	0	0
Manejo de Sustancias peligrosas	64	512
Incidentes y diagnóstico inicial	0	0
Incendios estructurales	16	16
Brigada de emergencia	20	640
TOTAL	2.701	6.837

Atracción y desarrollo de talento

GRI 2-7

Para nosotros, la gestión del talento al interior de la organización es un tema relevante, ya que el entorno industrial donde nos insertamos es dinámico y tiene proyectos desafiantes para desarrollar. Esto requiere personas altamente preparadas, y con un alto nivel de competencias, tanto técnicas como relacionales.

Trabajamos fuertemente en la formación continua y movilidad interna de nuestros trabajadores, brindando oportunidades de desarrollo profesional en base al mérito y resultados de evaluación de desempeño.

Nuestro principal foco durante 2022 estuvo en la atracción de talento de profesionales con conocimiento y experiencia en el rubro de las energías renovables. Todos ellos fueron parte de un proceso de *onboarding* que busca el alineamiento con nuestra cultura y valores corporativos.

Capacitación y desarrollo de talento

El proceso de capacitación es clave para proveer entrenamiento, conocimiento y herramientas necesarias a nuestros colaboradores, no sólo para desempeñar su cargo de manera satisfactoria, sino también para mantener una mejora continua y la adaptación de cada uno los miembros del equipo a las dinámicas y cultura corporativa. La capacitación, además, es una herramienta clave para comprender el propósito y los desafíos que enfrenta nuestra organización.

USD 11.800

- Inversión total en capacitación, educación y desarrollo profesional 2022

654

- Total de horas de capacitación entregadas por la compañía en 2022

CATEGORÍA DE FUNCIONES*	PROMEDIO DE HORAS ANUALES DE CAPACITACIÓN:		
	MUJERES (HRS)	HOMBRES (HRS)	TOTAL (HRS)
Alta Gerencia	28	6	34
Gerencia	0	12	12
Jefatura	24	28	52
Operario	0	0	0
Fuerza de Venta	0	0	0
Administrativo	0	0	0
Auxiliar	0	0	0
Otros Profesionales	226	162	388
Otros Técnicos	84	84	168
TOTAL	362	292	654

Evaluación de desempeño y movilidad

El 97% de los colaboradores recibió una evaluación periódica de su desempeño, elemento central para el desarrollo de su carrera y crecimiento profesional. A través de este instrumento, cada uno pudo conocer cuáles fueron sus principales fortalezas en relación en su labor, además de identificar sus brechas, las cuales debe abordar en coordinación con su jefatura directa para fortalecer y potenciar su desarrollo al interior de Grupo Cerro.

Nuestra Compañía busca dar preferencia al talento interno, es por eso que el 4,5% de los puestos vacantes fueron ocupados por candidatos internos que ya formaban parte de la Compañía.

El 97% de los colaboradores recibió una evaluación periódica de su desempeño durante 2022, elemento central para su crecimiento profesional

PORCENTAJE DE COLABORADORES QUE RECIBIERON EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

CATEGORÍA DE FUNCIONES*	TOTAL DE COLABORADORES EVALUADOS:		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Alta Gerencia	6,8%	6,8%	13,6%
Gerencia	0	6,8%	6,8%
Jefatura	9%	18%	27%
Operario	0	0	0
Fuerza de Venta	0	0	0
Administrativo	0	0%	0
Auxiliar	0	0	0
Otros Profesionales	18%	23%	41%
Otros Técnicos	4,5%	4,5%	9%
TOTAL	38,6%	59%	97%

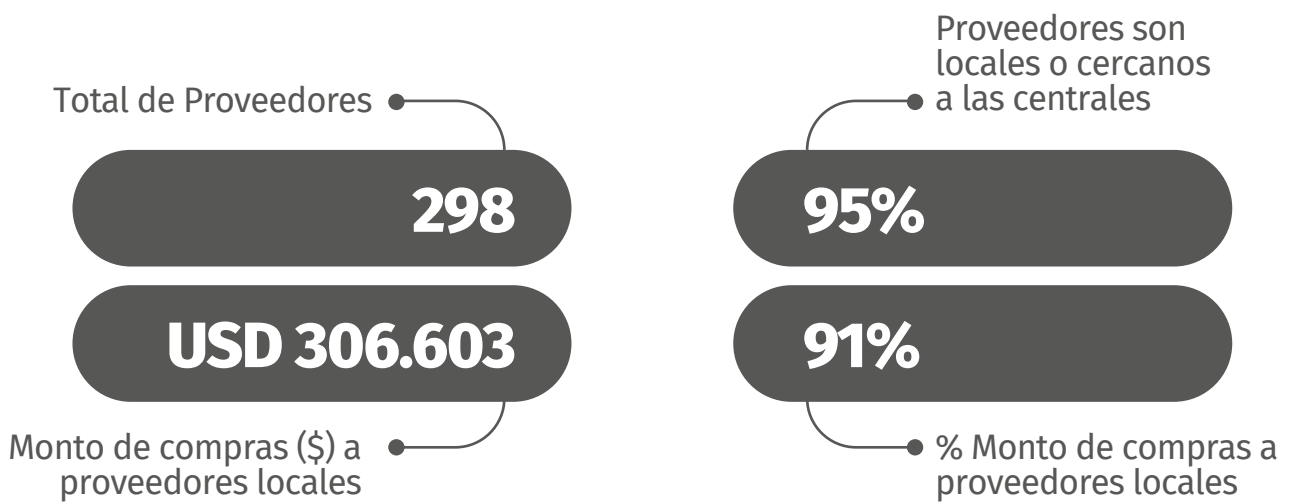
* La información anterior es representativa de EIG Atacama Management SpA. Dado que las sociedades recientemente adquiridas no alcanzaron a ser parte de este proceso.

Relación con proveedores

GRI 204-1 3-3 308-1 308-2 414-1 414-2 | SASB RR-ST 440a.1 440a.2

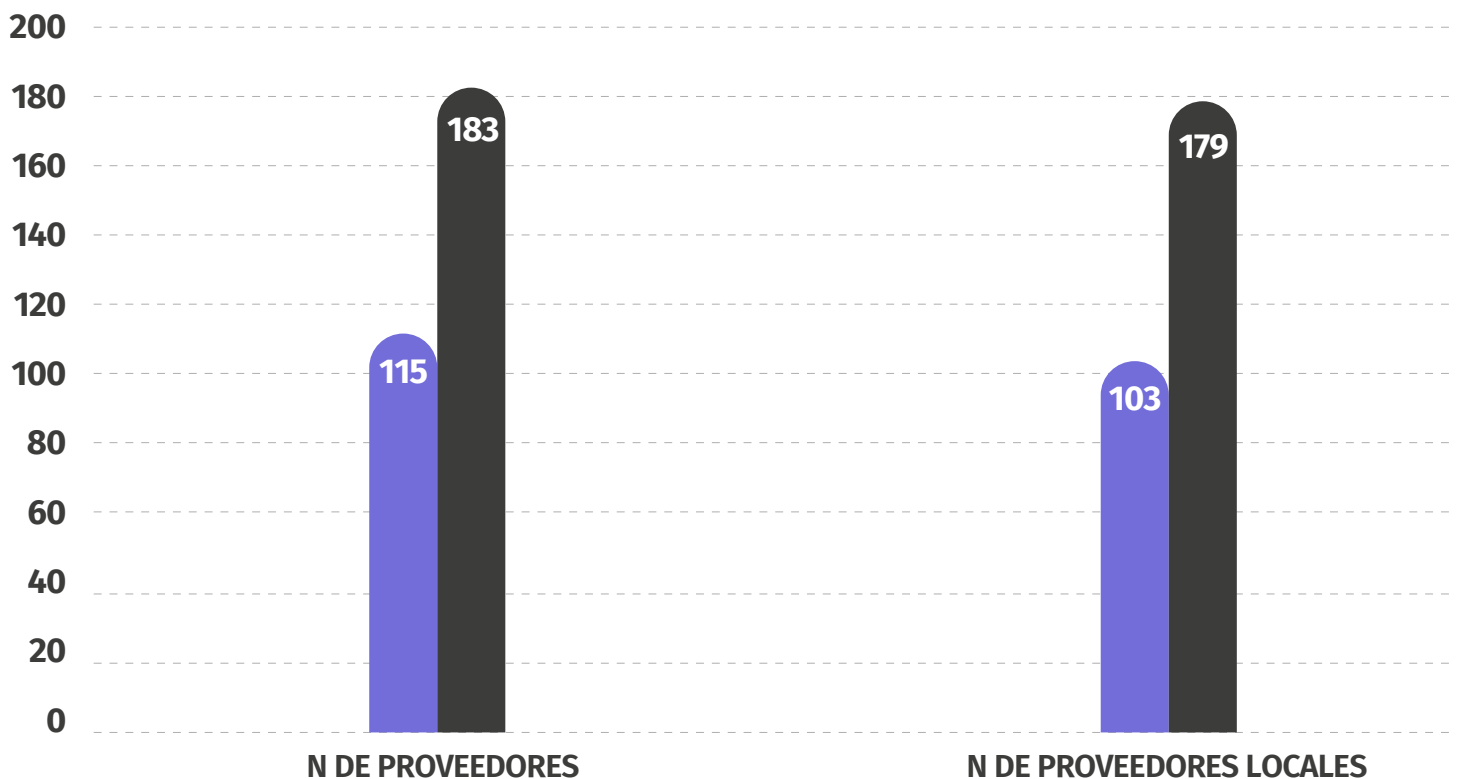
Trabajamos de cerca con proveedores locales para incentivar y fomentar el desarrollo regional. Para ello, generamos alianzas estratégicas con dichos negocios, obteniendo ventajas competitivas que aportan de forma concreta a la economía de las zonas aledañas a nuestras operaciones.

Actualmente, estamos haciendo un levantamiento y registro de proveedores asociados a las nuevas centrales hidroeléctricas de pasada, las cuales fueron adquiridas en junio de 2022. Además, y acorde a nuestra política de buen vecino, estamos en constante colaboración con distintas entidades, a través de programas que están enfocados en el desarrollo local de empresas en las comunas de Calama y María Elena, por nombrar un ejemplo, donde la empresa es dueña de centrales solares.



PROVEEDORES

● Termosolar/Fotovoltaica ● Mini hidroeléctrica



PRESUPUESTO DE ABASTECIMIENTO TOTAL	COMPRAS A PROVEEDORES LOCALES	
	MONTO DE COMPRAS A PROVEEDORES LOCALES	% MONTO DE COMPRAS A PROVEEDORES LOCALES
USD 336.000	USD 306.603	91%

Programa Red de Proveedores

Este proyecto se enfocó en el fortalecimiento de proveedores locales de las comunas de María Elena y Quillagua. En total fueron 21 las pequeñas y medianas empresas de la zona, quienes pudieron mejorar significativamente su capacidad de gestión empresarial gracias a la Triple Alianza formada por ENEL, Mineras Antucoya y Grupo Cerro; además de contar con el apoyo de Corfo Antofagasta.

Con mucha satisfacción podemos informar que cada una de las pymes que participaron en este programa, alcanzaron contratos con empresas que formaron parte de esta alianza, incluida la nuestra, así como con otras organizaciones presentes en el territorio.



Comunidad B

Más de 75 empresas participaron de nuestro programa que tuvo como objetivo principal fortalecer las capacidades empresariales de la región de Antofagasta, incorporando herramientas para la gestión de triple impacto, económico, social y medioambiental en las compañías participantes. Este proyecto fue organizado por Sistemas B Chile y GEDES, en alianza con nosotros como Grupo Cerro y recibiendo el apoyo del Comité Corfo Antofagasta.

Al finalizar el programa fueron 62 las empresas que tenían el compromiso de la certificación B.

Importante: Sistema B es una organización que busca que las empresas produzcan de una forma equitativa, inclusiva y regenerativa, considerando a todas las personas y el planeta. GEDES es una entidad que tiene por objetivo dar soluciones integrales en el ámbito territorial de la zona norte del país, a través del fomento de la producción, la innovación y el emprendimiento.



Política de proveedores

Uno de nuestros objetivos 2023, es desarrollar una Política de Proveedores que incorpore un método de evaluación para categorías críticas, que atienda criterios financieros, medioambientales, sociales y de gobernanza.

En función de los resultados de esta evaluación, para el año 2024 se establecerán planes de mejora con aquellos proveedores considerados críticos para nuestra organización.

Nota: Al momento del cierre de este reporte, la Compañía no cuenta con una evaluación a la gestión de riesgos asociados a la cadena de suministro con el uso de materiales críticos. En cuanto al polisilicio, los únicos equipos que lo contienen son los paneles solares fotovoltaicos, cuyo suministro es realizado por una empresa externa, la cual realiza la mantención, cambio, y retira aquellos paneles que están en desuso.

