



**POLARIS**  
RENEWABLE ENERGY

# Reporte de Sostenibilidad 2023

Energía renovable.  
Hoy, mañana y para las generaciones futuras.™



# Índice

- Mensaje de Marc Murnaghan, *Director Ejecutivo* ..... 4
- Mensaje de Marcela Paredes de Vásquez, *Presidenta del Comité de ASG y Recursos Humanos*..... 5
- Resumen de operaciones..... 6
- Aspectos Destacados de la Sostenibilidad en 2023..... 7
- Sostenibilidad en Polaris** ..... 8
  - Nuestra Declaración de Compromiso con la Sostenibilidad..... 9
  - Nuestra Estrategia y Compromisos de Sostenibilidad.....11
  - Convertir Ideas en Realidad .....12
  - Adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.....20
  - Sistema de Gestión.....21

- Nuestra Práctica**..... 24
  - Ética.....25
  - Gobierno Corporativo .....29
  - Anticorrupción y Transparencia.....32
  - Derechos Humanos.....33
- Nuestra Gente** ..... 36
  - Salud y Seguridad en el Trabajo.....37
  - Compromiso y empoderamiento del talento.....42
  - Diversidad e Inclusión .....46
- Nuestros Aliados** ..... 47
  - Cadena de Suministro Sostenible .....48
  - Compromiso con las Partes Interesadas.....50
  - Desarrollo Comunitario .....52

- Nuestro Planeta** ..... 58
  - Evitar/Reducir Emisiones.....59
  - Estrategia sobre el Cambio Climático .....65
  - Gestión del Agua.....70
  - Biodiversidad .....72
  - Gestión de residuos.....79
- Sobre este informe** ..... 88
  - **Apéndice A:** Indicadores Clave de Desempeño de la Sostenibilidad de Polaris .....92
  - **Apéndice B:** Consejo de Normas Contables de Sostenibilidad (SASB) .....98
  - **Apéndice C:** Índice de Contenido de la Iniciativa de Informe Global (GRI)..... 103





Polaris Renewable Energy Inc. ("Polaris" o la "Compañía") es una Compañía canadiense que cotiza en bolsa de valores y se dedica a la adquisición, desarrollo y explotación de proyectos de energía renovable en América Latina. Somos un contribuyente de alto rendimiento y financieramente sólido en la transición energética.

Polaris gestiona una cartera de calidad, con diversas tecnologías y en varias jurisdicciones. La Compañía opera en 5 países latinoamericanos e incluye una planta geotérmica (82 MW), 4 centrales hidroeléctricas de pasada (~39 MW) y 3 proyectos solares (fotovoltaicos) en operación (~35 MW).

A medida que la Compañía sigue creciendo, mantenemos nuestra convicción de que la rentabilidad a largo plazo se ve reforzada por un equilibrio saludable entre todas las partes interesadas de la Compañía, incluidos los accionistas y prestamistas, los empleados, los clientes, la sociedad en la que opera nuestra Compañía y el medio ambiente.

Nuestro compromiso con la sostenibilidad está arraigado en nuestra estrategia Empresarial y nuestros valores corporativos, y nos comprometemos a alcanzar los niveles más altos mediante la mejora continua de nuestras prácticas.





## **Mensaje de Marc Murnaghan, Director Ejecutivo**

Polaris lleva mucho tiempo adoptando la sostenibilidad en nuestra práctica y, en 2023, seguimos avanzando a buen ritmo en nuestro camino, impulsados por nuestra visionaria Junta Directiva.

Creo que nuestra reputación es producto de las relaciones de confianza que forjamos con los grupos de interés, especialmente a nivel local en nuestras operaciones. Tras los avances logrados en 2022, redefiniendo nuestra estrategia a partir de las opiniones de esos grupos de interés, en 2023 convertimos esas ideas en realidad y alineamos nuestros objetivos con los compromisos de cada tema importante. También en 2023, con nuestra participación en la Red del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en Canadá, alineamos nuestras metas con 15 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, afirmando nuestro compromiso con las prácticas Empresariales sostenibles y responsables.

Estoy muy orgulloso del trabajo que Polaris ha realizado hasta ahora, y creo de todo corazón que, como Compañía, tenemos los compromisos y objetivos adecuados para seguir impulsando la excelencia en Nuestra Práctica, Nuestra Gente, Nuestros Aliados y Nuestro Planeta. Y lo que es más

importante, estoy seguro de que contamos con las personas y los programas adecuados para mantener nuestros exitosos planes de Desarrollo Comunitario, un logro del que me siento muy orgulloso. Sé que nuestras contribuciones a la educación, la infraestructura, la agricultura y el bienestar repercuten positivamente en las comunidades locales. Es la prueba de que, mediante la colaboración y el compromiso, las Compañías responsables pueden provocar un cambio impactante en la sociedad.

Me gustaría expresar mi gratitud y reconocimiento a todos y cada uno de los empleados de Polaris que, en el transcurso del año, han trabajado increíblemente duro para impulsar nuestro rendimiento en materia de sostenibilidad de forma que nos posicione para un mayor éxito. Aunque estamos orgullosos de nuestros logros, no nos guían los elogios, los puntos de referencia o el estatus. Intrínsecamente, nuestro compromiso con la sostenibilidad se rige por nuestros valores I-STAR y tiene en cuenta los intereses de todas las partes interesadas.



## **Mensaje de Marcela Paredes de Vásquez, Presidenta del Comité de ASG y Recursos Humanos**

Para la Estrategia de Sostenibilidad de Polaris, 2023 ha sido un año de avances significativos. Demostró nuestro firme compromiso con Nuestra Gente, Nuestros Aliados, Nuestro Planeta y Nuestra Práctica; al tiempo que lo logramos con los más altos niveles de ética, transparencia e integridad.

Los resultados son significativos para nosotros, ya que han aumentado sustancialmente las horas de formación de nuestro personal y la educación medioambiental. Hemos aumentado las emisiones evitadas y ampliado nuestra campaña de reforestación en Nicaragua, Perú y Panamá. Terminamos otro año sin fatalidades en nuestras operaciones.

Nos adherimos con entusiasmo a la Red del Pacto Mundial, Canadá; y pusimos en marcha un Sistema de Gestión integrado en todas nuestras operaciones que garantiza tanto la Salud y la Seguridad como las cuestiones medioambientales.

Me enorgullece formar parte de una Compañía que, además de los logros mencionados, cree en la igualdad de género y la práctica, con una representación femenina del 50% en su Junta Directiva, al tiempo que promueve la equidad a todos los niveles. Polaris continúa siendo reconocida como un "Gran Lugar para Trabajar", ahora como grupo colectivo en Centroamérica y el Caribe, así como en Ecuador. Además, nuestra sucursal en

Nicaragua se encuentra entre las 50 Compañías preferidas por los jóvenes profesionales en Centroamérica.

Este año, la Junta Directiva estableció una Declaración de Compromiso con los Derechos Humanos y ha actualizado y ampliado el Manual de Conducta para Proveedores, Contratistas y Subcontratistas con el fin de aplicar las mismas normas en toda la Cadena de Suministro. Además, todos los miembros de la Junta Directiva y del personal firman anualmente el Código de Ética y Conducta.

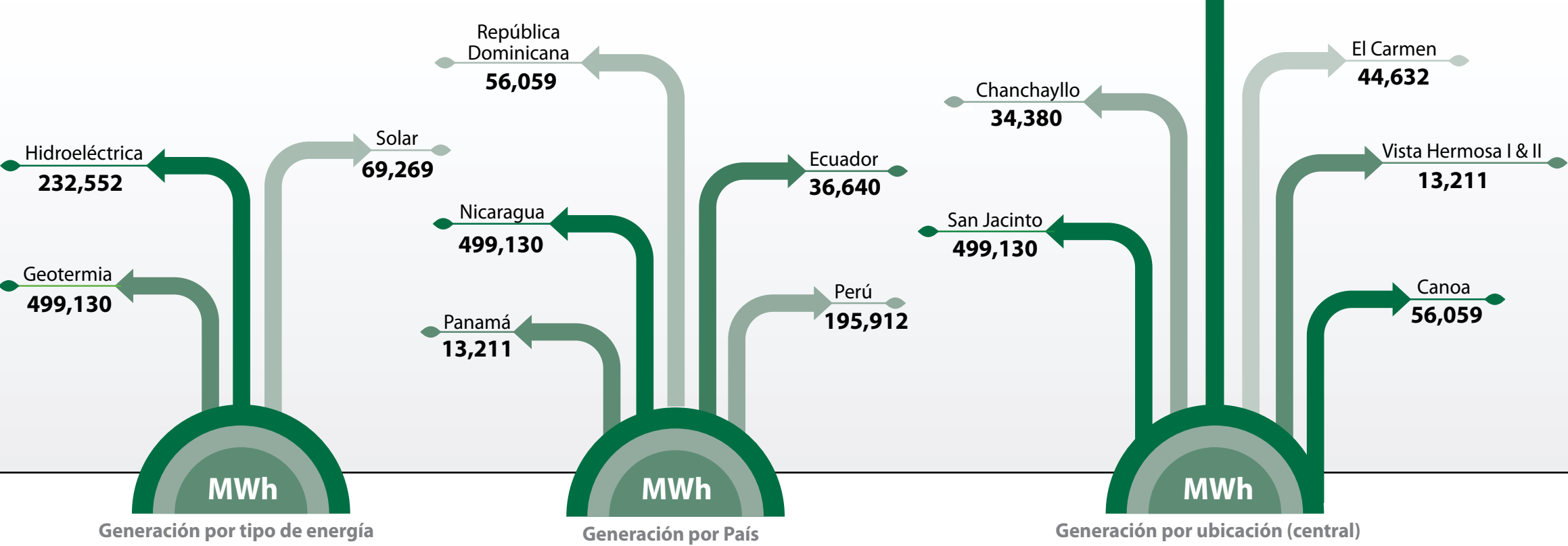
En el 100% de las localidades en las que operamos, mantenemos Planes de Participación con Grupos de Interés que facilitan nuestros procesos de comunicación con nuestros grupos de interés de forma accesible y transparente. Estamos satisfechos con el éxito de los proyectos de desarrollo comunitario en educación, apoyo a infraestructuras comunitarias y agricultura que desarrollamos en nuestras distintas jurisdicciones; dejando además una huella positiva en las comunidades que nos rodean.

Estos logros han sido el resultado de un excelente trabajo en equipo, con una visión alineada de la Junta Directiva, los Altos Ejecutivos y todo el personal de Polaris impulsado por el lema que nos motiva: Energías Renovables. Hoy, Mañana y para las Generaciones Futuras.



Total de Generación de Electricidad Neta

**800,951**



## Aspectos Destacados de la Sostenibilidad en 2023



206  
Empleados



2,406  
Horas de formación  
para empleados



1,767  
Horas de formación de los  
empleados en materia de  
salud y seguridad



1,562  
Horas de educación  
medioambiental



660  
Horas de formación para  
contratistas externos



368,305 CO<sub>2</sub>  
por año de emisiones evitadas



6,490  
Árboles plantados en  
Nicaragua, Perú & Panamá



1,050  
Árboles donados y  
plantados en la Amazonia



7,514 Kg  
Materiales reciclables generados  
y eliminados adecuadamente



# Sostenibilidad en Polaris



## Nuestra Declaración de Compromiso con la Sostenibilidad

Polaris Renewable Energy Inc. y sus subsidiarias ("Polaris") se comprometen, a través de la mejora continua y la calidad, a garantizar que todas nuestras operaciones comerciales se lleven a cabo dentro de un marco de sostenibilidad. Definimos esto como un equilibrio saludable entre todos nuestros grupos de interés, incluidos los empleados, prestamistas y accionistas, los clientes, la sociedad en la que opera el negocio y el medio ambiente.

Con este fin, nos comprometemos a trabajar continuamente para:

1. Empoderar a nuestros empleados y contratistas al instruirlos, capacitarlos, evaluarlos e incentivarlos a ser agentes activos y participativos de la implementación efectiva de esta política en todas nuestras jurisdicciones.
2. Trabajar hacia objetivos, planes y sistemas estratégicos, que

sean pragmáticos y alcanzables, que apoyen la gestión eficaz de la sostenibilidad de nuestro negocio. Al hacerlo, ejecutaremos proyectos que proporcionen tasas de rendimiento adecuadas para los prestamistas y accionistas.

3. Contribuir con las comunidades vecinas de los proyectos en los que operamos, priorizando aquellas actividades y proyectos de desarrollo sostenible e inversión social que signifiquen cambios sustantivos en la calidad de vida y bienestar de toda la comunidad. Nos esforzaremos por fomentar la economía local al maximizar las oportunidades de adquisición y generación de empleo a nivel local.
- 4 Promover comportamientos éticos y transparentes, las prácticas anticorrupción, así como el respeto a los Derechos





- Humanos y a los intereses de todas las personas que trabajan con nosotros.
  5. Cumplir con la legislación local vigente aplicable a la organización, así como la adopción voluntaria de requisitos complementarios o de mejores prácticas, aplicables al contexto e intereses de la organización.
  6. Preservar y utilizar de manera sostenible los recursos naturales, promoviendo la protección de la biodiversidad en nuestra área de influencia, considerando la protección del medio ambiente y la prevención de la contaminación en las diversas etapas del ciclo de vida de los proyectos.
  7. Desarrollar e implementar planes de prevención y medidas de control necesarias, para eliminar los peligros, reducir los riesgos, prevenir lesiones y deterioro a la salud por medio de condiciones de trabajo seguras y saludables a nuestros grupos de interés internos y externos.
  8. Identificar y mitigar los riesgos relacionados con el clima y crear planes de acción hacia un futuro con bajas emisiones de carbono.
  9. Construir relaciones de confianza con todos los grupos de interés manteniendo una escucha activa, promoviendo canales abiertos de consulta y participación.
  10. Medir e informar de manera transparente sobre nuestro desempeño con respecto a nuestros compromisos.
- A medida que Polaris trabaja en lo anterior, reconocemos que estos son asuntos desafiantes y multifacéticos de evaluar, implementar y gestionar, ya que están sujetos a factores técnicos, el uso del juicio y factores externos fuera de nuestro control. Para ello, Polaris se compromete a revisar y monitorizar periódicamente la eficacia de esta política, así como a comunicarla y mantenerla a disposición de todas las partes interesadas, dada la responsabilidad de cada uno en su cumplimiento.

## Nuestra Estrategia y Compromisos de Sostenibilidad

La gestión de la sostenibilidad siempre ha sido un pilar importante de nuestras operaciones. En 2022, Polaris llevó a cabo un análisis de materialidad, que ayudó a definir nuestra Estrategia de Sostenibilidad<sup>1</sup> integrada en nuestra estrategia corporativa general.

Este proceso nos permitió tener una visión más clara y duradera de dónde enfocarnos, cómo distribuir nuestros recursos y la mejor manera de alcanzar nuestros objetivos de sustentabilidad.

Para ello, en 2023 continuamos con este esfuerzo, enfocándonos en cumplir objetivos que se alineen con nuestra Estrategia de Sostenibilidad. Nuestro enfoque de gestión de cada tema importante se refleja a lo largo de este informe.

Además, para nuestra Compañía también ha sido especialmente importante alinear nuestro trabajo con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible “ODS”.

La Estrategia de Sostenibilidad de Polaris, como se puede ver en la Figura 1, se divide en cuatro áreas clave, que abordan aspectos sociales (internos y externos), medioambientales y de gobernanza que son relevantes para el negocio, así como para las partes

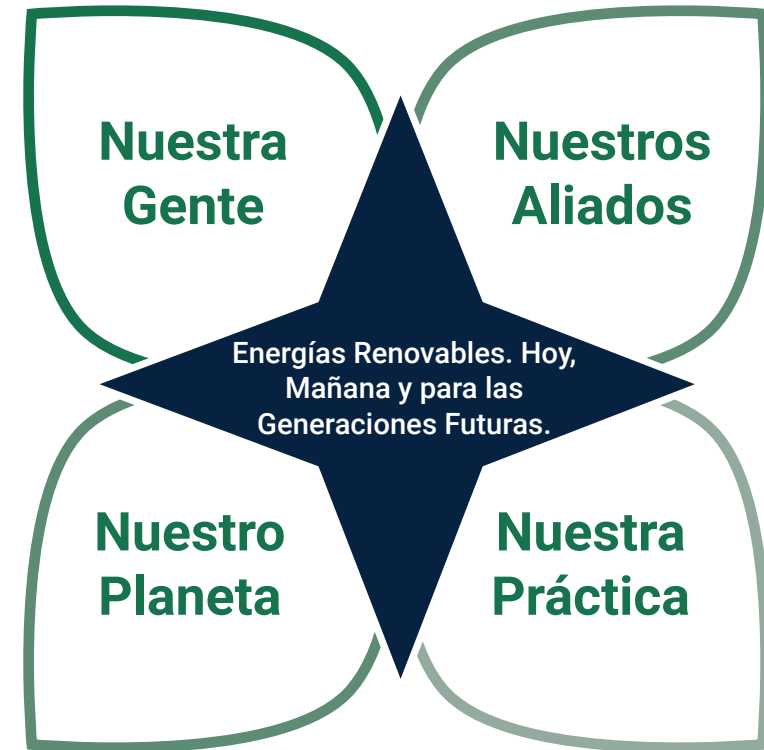
















Figura 1: Estrategia de sostenibilidad de Polaris

.....  
 1 Para más información, consulte el Informe de Sostenibilidad 2022.




## Convertir Ideas en Realidad




### Alineación de Sostenibilidad: Nuestra Práctica




Tema Principal	Compromiso	Objetivo	Alineación con ODS de la ONU	Progreso	Comentarios	Referencia
Ética	Garantizar una cultura ética que invite a nuestro personal a vivir nuestros valores a diario con todas las partes interesadas con las que nos relacionamos.	El 100% del personal y de la Junta Directiva firmen anualmente su adhesión al Código de Conducta y Ética.		Logrado	Todo nuestro personal y la Junta Directiva firmaron el Código de Conducta y Ética en 2023.	<a href="#">Pág. 26</a>
		El 100% del personal recibe anualmente formación relacionada con la ética.		Logrado	Todos nuestros colaboradores han recibido entrenamientos de practcas ética en el 2023.	<a href="#">Pág. 26</a>
		Adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en 2023.		Logrado	Firmamos con la Red del Pacto Mundial de las Naciones Unidas de Canadá en julio de 2023.	<a href="#">Pág. 20</a>
Gobierno corporativo	Adoptar las mejores prácticas en materia de composición, independencia y procesos de la Junta Directiva y garantizar que el ejemplo de gobernanza en la Junta Directiva se extienda a todos los niveles de la Compañía.	Sólo un miembro de la Junta Directiva no es independiente.		Logrado	El 83% de nuestro Consejo es independiente.	<a href="#">Pág. 29</a>
		Al menos un miembro de la Junta Directiva tenga experiencia en sostenibilidad.		Logrado	3 miembros de nuestra Junta Directiva tienen experiencia en sostenibilidad.	<a href="#">Pág. 29</a>
		El Comité ASG de la Junta Directiva esté en funcionamiento.		Logrado	Contamos con un comité de RRHH y ASG en el Consejo.	<a href="#">Pág. 29</a>

Tema Principal	Compromiso	Objetivo	Alineación con ODS de la ONU	Progreso	Comentarios	Referencia
Anticorrupción y Transparencia	Garantizar unas relaciones transparentes y respetuosas con los funcionarios gubernamentales, los proveedores y cualquier otra parte interesada, facilitando información pública y veraz sobre nuestras operaciones en el momento oportuno.	La Política de Lucha contra la Corrupción y el Soborno es firmada anualmente por cargos de alto nivel.		Logrado	Firmado por los cargos de alto nivel, junto con el código de conducta.	<a href="#">Pág. 32</a>
		Informe de Sostenibilidad publicado anualmente.		Logrado y en curso	Hemos publicado nuestro Informe de Sostenibilidad, anualmente, a partir del año 2020.	<a href="#">Pág. 1</a>
Derechos Humanos	Respetar los derechos humanos en nuestras relaciones con el personal y las comunidades.	Declaración de compromiso con los derechos humanos en Polaris desarrollada para 2023.	  	Logrado	En 2023, la Junta Directiva aprobó nuestra Declaración de Compromiso con los Derechos Humanos.	<a href="#">Pág. 33</a>
		0 quejas sobre infracciones de los Derechos Humanos a nivel interno y externo.	 	Logrado y en curso	A través de los canales establecidos interna y externamente, no se recibieron quejas relativas a contravenciones de los Derechos Humanos.	<a href="#">Pág. 35</a>
		El 100% del personal y los contratistas locales cualificados reciban formación anual sobre Derechos Humanos, para 2025.		En curso	En 2024, la Compañía pondrá en marcha la Declaración de Compromiso en materia de Derechos Humanos, con la que procederá a formar a sus contratistas locales.	<a href="#">Pág. 33</a>

## Alineación de la sostenibilidad: Nuestra Gente











Tema Principal	Compromiso	Objetivo	Alineación con ODS de la ONU	Progreso	Comentarios	Referencia
Salud y Seguridad en el Trabajo	Proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable y reforzar continuamente la cultura de la salud física y mental garantizando que nuestro personal regrese a casa en las mismas o mejores condiciones en las que llegó al trabajo.	0 fatalidades al año.		Logrado y en curso	En 2023, la Compañía continuó alcanzando la meta de 0 fatalidades en sus operaciones. Asimismo, se fortaleció el programa Potencial Incidente (detección y aviso de un acto inseguro o una condición insegura en el trabajo, previa a la ocurrencia de un incidente, pero con potencial para serlo) en Nicaragua, donde tenemos el mayor número de colaboradores.	<a href="#">Pág. 37</a>
		Programa de Personal Saludable implementado en todas las jurisdicciones para 2024.		En curso	Se continuó trabajando y fortaleciendo el Programa de Personal Saludable en Nicaragua. Asimismo, se realizó un lanzamiento del programa en Perú, con el objetivo de poder replicar las buenas prácticas desarrolladas en Nicaragua a lo largo de nuestras jurisdicciones.	<a href="#">Pág. 41</a>
		1 sesión al año de la campaña de sensibilización sobre salud mental.		En curso	En 2023, empezamos a hacer referencia a la salud mental como tema de conversación, a través de nuestros boletines internos.	<a href="#">Pág. 41</a>

Tema Principal	Compromiso	Objetivo	Alineación con ODS de la ONU	Progreso	Comentarios	Referencia
Compromiso y capacitación del talento	Contratar, retener, gestionar, implicar y capacitar al personal para garantizar su crecimiento personal y profesional.	≤ 7% anual de rotación de personal para 2025.		En curso	Obtuvimos la certificación de Gran Lugar para Trabajar, como grupo. Realizamos un estudio salarial y de beneficios en todas nuestras operaciones y seguimos llevando a cabo celebraciones especiales con nuestros trabajadores.	<a href="#">Pág. 42</a>
		5 horas totales de formación por empleado y año en promedio, en relación con temas de sostenibilidad para 2024.		En curso	En 2023, empezamos a trabajar en un programa de formación que aborda cuestiones de ciberseguridad, ética y medio ambiente.	<a href="#">Pág. 25</a> <a href="#">Pág. 31</a> <a href="#">Pág. 39</a> <a href="#">Pág. 44</a> <a href="#">Pág. 81</a>
		Cumplimiento del 75% del plan anual de formación del personal, en todas las jurisdicciones, para 2027.		En curso	El programa de capacitación destinado a Nicaragua se completó en un 95%. Asimismo, en 2023 comenzamos con un plan de seguimiento de las necesidades de compromiso en cada una de las jurisdicciones en las que operamos.	<a href="#">Pág. 44</a>









Tema Principal	Compromiso	Objetivo	Alineación con ODS de la ONU	Progreso	Comentarios	Referencia
Diversidad & Inclusión	Fomentar la igualdad de oportunidades y el trato justo en cada interacción con las personas con las que trabajamos y/o nos relacionamos, garantizando la diversidad y la inclusión en nuestros procesos Empresariales.	No más del 60% de los miembros de la Junta Directiva sean del mismo sexo.		Logrado	Nuestra Junta Directiva es diversa, y el 50% pertenece al sexo opuesto.	<a href="#">Pág. 28</a>
		Política de diversidad e inclusión para 2023.		Logrado	La política de diversidad e inclusión de la Compañía se mejoró en 2023, ampliando su ámbito de aplicación. Ahora, esta política es aplicable al personal y a los miembros de la Junta Directiva.	<a href="#">Pág. 46</a>
		El 100% de la plantilla recibe formación anual relacionada con la diversidad y la inclusión a partir de 2024.		En curso	La Compañía está preparando un plan de capacitación que incluye aspectos relacionados con la diversidad y la inclusión.	<a href="#">Pág. 46</a>






## Alineación de la Sostenibilidad: Nuestros Aliados

Tema Principal	Compromiso	Objetivo	Alineación con ODS de la ONU	Progreso	Comentarios	Referencia
Cadena de Suministro Sostenible	Garantizar que nuestros contratistas cumplen los requisitos de precio y calidad y nuestras normas de sostenibilidad.	El 100% de los contratistas firmen el Código de Conducta y Ética para 2025.	 	En curso	En 2023, la compañía elaboró un código de conducta dirigido a los contratistas.	<a href="#">Pág. 48</a>
		Evaluación del 100% de los contratistas en aspectos medioambientales y de salud y seguridad en todas las operaciones, para 2025.	 	En curso	En 2023, la compañía puso en marcha un programa para contratistas locales sobre cuestiones relacionadas con la sostenibilidad.	<a href="#">Pág. 49</a>
Participación de las partes interesadas	Involucrar a todas las partes interesadas externos con respeto y dignidad, ofreciendo múltiples espacios para interactuar y fomentar relaciones de confianza, considerando sus opiniones en la estrategia de negocio.	El 100% de las operaciones cuenten con un plan de participación de los grupos de interés para 2023.		Logrado	La Compañía tiene conocimiento de los documentos y está aplicando la SEP en su jurisdicción.	<a href="#">Pág. 50</a>
		El 100% de nuestros proyectos priorizan la contratación de mano de obra local no calificada.		Logrado y en curso	Se da prioridad a la mano de obra local en todos los proyectos (especialmente cuando se requiere mano de obra no calificada).	<a href="#">Pág. 50</a>
Desarrollo de la Comunidad	Impactar positivamente en las comunidades y territorios donde desarrollamos proyectos, en colaboración con las comunidades y autoridades locales.	El 100% de las operaciones cuentan con un Plan de Contribuciones comunitarias.	   	En curso	La compañía ha aplicado diversas estrategias comunitarias dependiendo de las jurisdicciones en las que opera.	<a href="#">Pág. 52</a>

## Alineación de la Sostenibilidad: Nuestro Planeta

Tema Principal	Compromiso	Objetivo	Alineación con ODS de la ONU	Progreso	Comentarios	Referencia
Evitar/Reducir Emisiones	Evaluar y reducir nuestra huella de carbono, así como medir las emisiones evitadas por nuestra generación de energía renovable.	Compensar nuestras emisiones (Alcance 1 y 2) con créditos de carbono para 2024.	 	En curso	En 2023, medimos nuestra huella de carbono en todas nuestras operaciones para crear un plan de compensación con nuestros créditos de carbono internos.	<a href="#">Pág. 59</a>
Estrategia sobre el cambio climático	Tener en cuenta los efectos del cambio climático en nuestras decisiones empresariales y planes operativos.	Nuestra instalación Geotérmica cuenta con un Plan de Riesgo Climático y Adaptación para 2027.	 	En curso	En 2023, la compañía llevó a cabo el análisis de riesgos climáticos para nuestras operaciones en Nicaragua.	<a href="#">Pág. 65</a>
Gestión del Agua	Minimizar nuestro consumo de agua como recurso no renovable y garantizar que la calidad del agua no se vea afectada negativamente por nuestras operaciones.	0 incidentes anuales de incumplimiento.	 	En curso	En 2023, logramos 0 incidentes en la gestión del agua en todas nuestras operaciones.	<a href="#">Pág. 70</a>
		Medición de la huella hídrica en el 100% de nuestros proyectos para 2027.	 	En curso	Se ha incorporado al plan anual, empezando por Nicaragua en 2024.	<a href="#">Pág. 70</a>

Tema Principal	Compromiso	Objetivo	Alineación con ODS de la ONU	Progreso	Comentarios	Referencia
Biodiversidad	Contribuir a la protección de la biodiversidad aplicando una gestión centrada en la prevención y medidas de mitigación; trabajar con las partes interesadas para identificar, evitar, mitigar, minimizar o compensar los impactos.	El 100% de nuestros proyectos cuenten con planes de gestión de la biodiversidad para 2024.		En curso	En 2023 se completó la documentación e implantación del Plan de Gestión de la Biodiversidad para nuestras operaciones en Nicaragua, Perú y la República Dominicana.	<a href="#">Pág. 72</a>
Gestión de residuos	Implementar medidas y procedimientos eficaces y necesarios para llevar a cabo el almacenamiento, tratamiento y disposición final de los residuos generados en las operaciones de la Compañía.	Planes de gestión de residuos implantados en todas las jurisdicciones para 2024.		En curso	En 2023, se completó la documentación e implementación de los planes de gestión de residuos para nuestras operaciones en Nicaragua y Perú.	<a href="#">Pág. 79</a>
		Para 2023, promover el reciclaje en el 100% de nuestros proyectos.		Logrado	Todas nuestras operaciones logran el reciclado de residuos.	<a href="#">Pág. 80</a>



## ***Adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas***

Polaris se complace en participar en la Red del Pacto Mundial de las Naciones Unidas<sup>2</sup> de Canadá y en comprometerse con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Expresamos nuestro compromiso de hacer que el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y sus principios formen parte de la estrategia, la cultura y las operaciones diarias de nuestra compañía, y de participar en proyectos de colaboración que promuevan los objetivos de desarrollo más amplios de las Naciones Unidas, en particular los ODS.

Este compromiso consiste en operar de forma responsable, en consonancia con los principios universales de sostenibilidad, tomar medidas para apoyar a la sociedad e informar anualmente sobre nuestros esfuerzos en curso.

El primer informe de progreso de la Compañía se publicará en el primer semestre de 2024 en la Pág. oficial del Pacto Mundial de la ONU.

.....  
2 El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una iniciativa voluntaria lanzada por las Naciones Unidas en 2000. Su principal objetivo es animar a las compañías y organizaciones a adoptar políticas y prácticas sostenibles y socialmente responsables. Para más información, visite [Homepage | UN Global Compact](https://www.un.org/globalcompact/)

## Sistema de Gestión

En 2023, Polaris se centró en reforzar su estructura de gobierno en relación con los aspectos de sostenibilidad e implantó un Sistema de Gestión Integrado<sup>3</sup>.

El sistema cubre la Salud y Seguridad Ocupacional de nuestro personal, así como la Gestión Medioambiental. Guiado por ISO 45001<sup>4</sup>, ISO 14001<sup>5</sup> y las Normas de Desempeño IFC<sup>6</sup>, el sistema de gestión está vinculado a los KPI que forman parte de nuestra Estrategia de Sostenibilidad.

Con la implantación de este sistema de gestión, nuestro objetivo es reducir el riesgo de accidentes laborales y enfermedades profesionales, reducir el impacto medioambiental, aumentar la

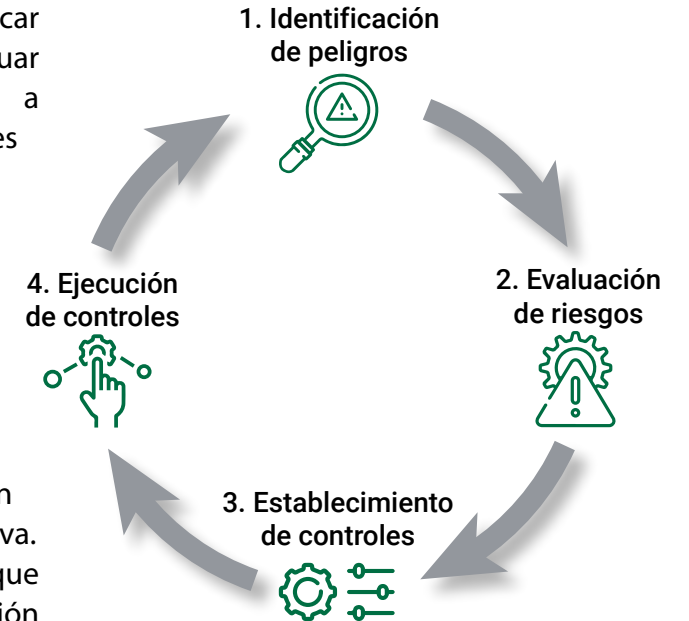
Un Sistema de Gestión tiene como objetivo permitir a una organización proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables, prevenir lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo y mejorar continuamente su rendimiento en materia de Salud y Seguridad".  
- ISO 45001.

eficacia de nuestras operaciones y tener un enfoque colaborativo y sistemático en la gestión de las mismas.

Además, la adopción de este sistema de gestión es crucial, ya que desempeña un papel importante en la protección del bienestar de nuestro personal, el medio ambiente y el éxito general de la compañía.

Esta implementación ha sido vital para estandarizar nuestros procedimientos y metodologías, tanto para identificar peligros potenciales como para evaluar riesgos. Además, ha contribuido a nuestra identificación de factores medioambientales, validando que todos los procedimientos en vigor tienen en cuenta aspectos de sostenibilidad.

En cuanto a Salud y Seguridad, Polaris ha estandarizado el uso de la metodología IPER-C<sup>7</sup> en todas las operaciones<sup>8</sup> para llevar a cabo un análisis de riesgos de forma exhaustiva. De este modo se apoya un enfoque estructurado y proactivo de la gestión de riesgos que puede conducir a una mejora de la seguridad y la eficiencia operativa.



.....

3 La compañía ya contaba con un sistema de gestión como iniciativas aisladas en algunos proyectos. Sin embargo, dado el crecimiento de la compañía en 2022, se decidió centrarse en la estandarización de un sistema de gestión que considerase tanto la gestión medioambiental como la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. Con la puesta en marcha del sistema de gestión integrado (regional), trabajamos bajo la misma filosofía y metodología en cada jurisdicción en la que operamos.

4 ISO 45001:2018. Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

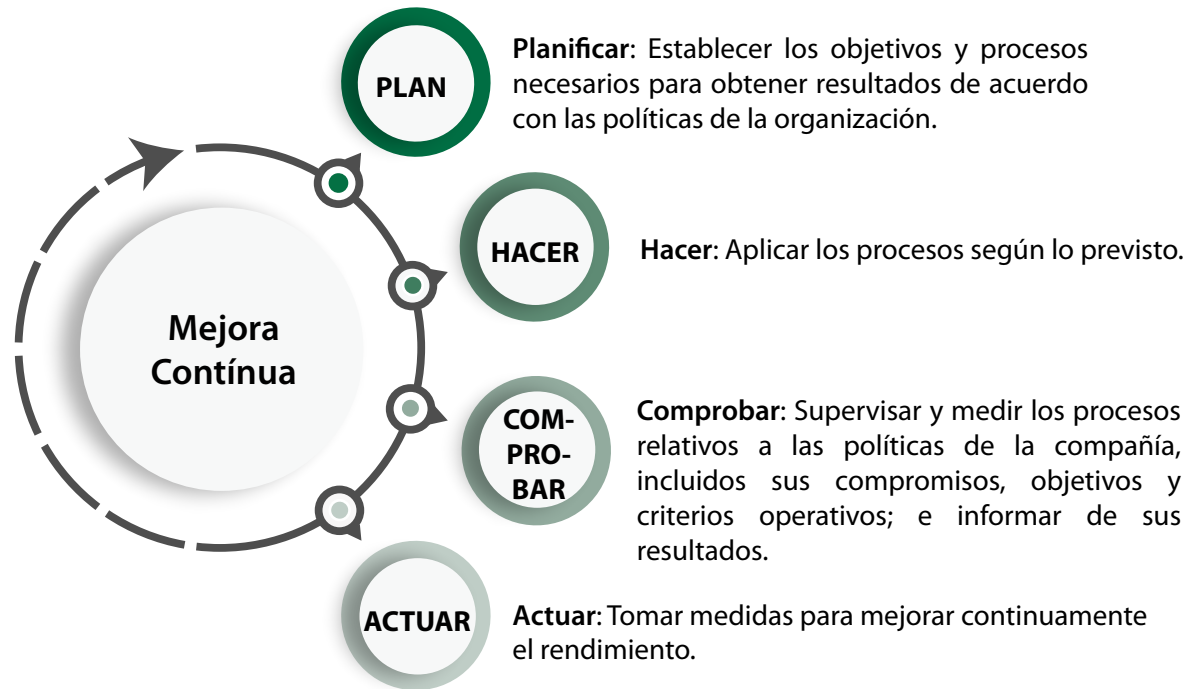
5 ISO 14001:2015. Sistemas de Gestión Medioambiental

6 Las Normas de Desempeño proporcionan orientación sobre cómo identificar los riesgos e impactos y están diseñadas para ayudar a evitar, mitigar y gestionar los riesgos e impactos como una forma de hacer negocios de una manera más sostenible.

7 IPER-C significa "Identificar, Predecir, Evaluar, Responder y Controlar".

8 Anteriormente se utilizaban diferentes metodologías en las distintas jurisdicciones en las que operamos y, para garantizar el crecimiento sostenible de la compañía, se decidió formalizar la metodología a utilizar.

También proporciona un enfoque metódico a través de un conjunto de políticas y procesos definidos que se supervisan y, si es necesario, se ajustan constantemente. Este sistema de gestión sigue un ciclo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (“PDCA”) que establece procesos de mejora continua dentro de la compañía.

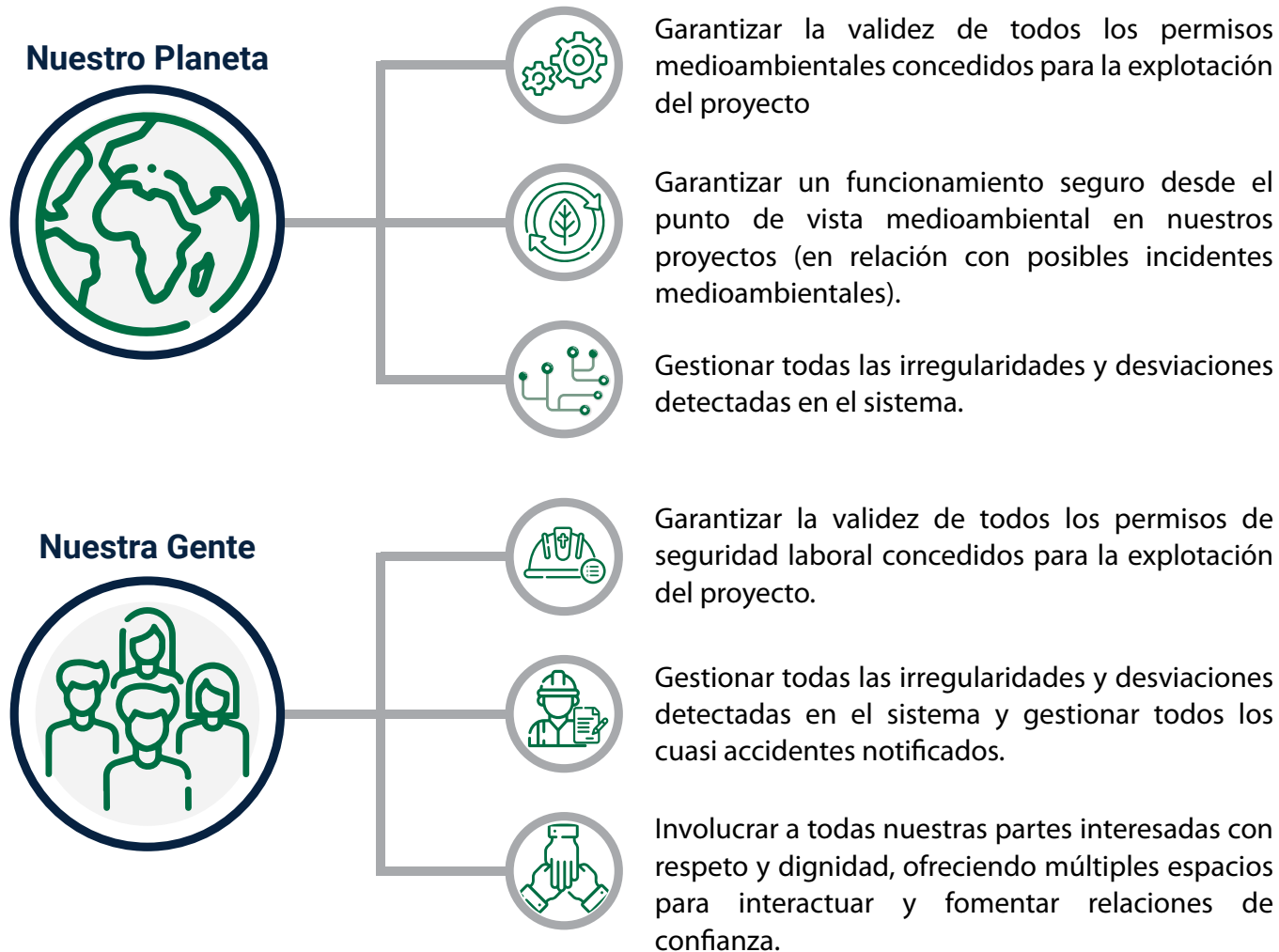


En 2023, logramos con éxito los ciclos **Planificar y Hacer**, mediante una planificación exhaustiva y el establecimiento de objetivos, la asignación de funciones y responsabilidades, así como el establecimiento de planes y programas específicos para alcanzar nuestros objetivos y metas, centrados en minimizar cualquier impacto medioambiental negativo y reducir los peligros y riesgos.

En 2024, tenemos previsto **Comprobar** mediante un proceso de auditoría interna para evaluar la eficacia aplicando correcciones y mejoras por **Actuación**.

Estamos comprometidos con la mejora continua para fomentar un sistema abierto, dinámico y con capacidad de respuesta.

Los objetivos y metas de nuestro Sistema de Gestión en la región están vinculados a nuestra Estrategia de Sostenibilidad y también incluyen:



# NUESTRA PRÁCTICA

Polaris está convencida de que alcanzar altos niveles en las prácticas de Gobierno Corporativo no son sólo imperativos morales, sino que forman parte integral del éxito y la resistencia de nuestro negocio. Estas prácticas sustentan nuestra capacidad para prosperar a largo plazo y nos ayudan a tener un impacto positivo en la sociedad.

Nuestras prácticas respaldan nuestro compromiso de mejora continua, ya que priorizamos las áreas de Ética, Gobierno Corporativo, Derechos Humanos, Anticorrupción y Transparencia. Somos conscientes de que debemos monitorear y revisar constantemente dichos temas y principios.

Esto garantiza que gestionamos eficazmente nuestro negocio y protegemos a nuestros empleados y partes interesadas en las comunidades en las que operamos.







# Ética

GARANTIZAR UNA CULTURA ÉTICA QUE INVITE A NUESTRO PERSONAL A VIVIR NUESTROS VALORES A DIARIO CON TODAS LAS PARTES INTERESADAS CON LAS QUE NOS RELACIONAMOS.

Nuestras políticas y procedimientos, en conjunto, proporcionan una hoja de ruta y establecen la cultura ética dentro de la cual deseamos llevar a cabo nuestras operaciones cotidianas. Garantizan el cumplimiento de leyes y reglamentos, orientan en la toma de decisiones y agilizan los procesos internos. Se derivan directamente de nuestros valores I-STAR<sup>9</sup>, en concreto de la Integridad.

## ***Nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial***

El Código de Conducta y Ética Empresarial de Polaris (el "Código")<sup>10</sup> enfatiza nuestro compromiso de comportarnos de acuerdo con nuestros valores fundamentales, visión, propósito y los más altos estándares éticos en todos los aspectos de nuestro negocio y asuntos.

Reconocemos que nuestro personal crea la identidad que nos impulsa hacia adelante, por eso nos comprometemos a proporcionar un lugar de trabajo justo, respetuoso y solidario que promueva normas éticas de alto nivel. Polaris cree que es una responsabilidad compartida de cada individuo, independientemente del cargo o lugar de trabajo, participar activamente en la construcción de la mentalidad ganadora de Polaris y las prácticas empresariales innovadoras. Lo conseguimos creando un lugar de trabajo basado en nuestros valores fundamentales y normas éticas.

Polaris no tolerará ninguna irregularidad, comportamiento poco ético o impropio y tomará inmediatamente las medidas disciplinarias apropiadas para corregir o remediar cualquier transgresión de este tipo.

.....

<sup>9</sup> Valores I-STAR de Polaris: Integridad, Sostenibilidad, Transformación, Adaptabilidad y Respeto.

<sup>8</sup> Para más información, consulte el Código de Conducta y Ética Empresarial de Polaris [PolarisRenewableEnergyInc.|Acerca de nosotros](https://www.polarisrenewableenergyinc.com/Acerca-de-nosotros) ([polarisrei.com](https://www.polarisrei.com)).



Nuestro Código guía nuestro comportamiento con el fin de mantener un lugar de trabajo ético y responsable y trabaja para definir cómo los individuos deben comportarse como representantes de Polaris.

El Código, aprobado, revisado y supervisado por la Junta Directiva, es aplicable a todos los directores, ejecutivos, empleados y contratistas de Polaris.

### ***Compromiso de la Junta Directiva con las Prácticas Éticas***

Además, la Junta Directiva, el Director Ejecutivo y el Director Financiero firman anualmente un Compromiso con el Código Ético en el que cada miembro reconoce su papel a la hora de establecer el “tono/posición” y se compromete, entre otras cosas, a actuar siempre con integridad, de buena fe, de forma responsable, con

el debido cuidado, competencia y diligencia, y sin tergiversar hechos o circunstancias materiales de acuerdo con este Código.

### ***Adhesión de los empleados al Código***

Los empleados deben firmar anualmente su aceptación y cumplimiento del Código. Además, como parte de su programa anual de reentrenamiento, la compañía imparte formación en línea relacionada con su Código de Conducta y Ética Empresarial, que incluye módulos específicos sobre la navegación por el entorno de trabajo, el manejo de los recursos de la compañía y la gestión de las relaciones de la compañía.

Además del Código, el manual corporativo de la compañía también aborda otros aspectos de las prácticas empresariales éticas, entre los que se incluyen los siguientes:

### Título de la política

### Descripción General



#### Privacidad

Documenta el compromiso permanente de la compañía con las personas cuyos datos personales pueda poseer, como directores, directivos, empleados, asesores y accionistas. Esto incluye también la protección de los visitantes del sitio web.



#### Denunciante

Describe las herramientas fundamentales para mantener la responsabilidad a través de un canal de comunicación, protegiendo al mismo tiempo a las personas que denuncian actividades que se consideran ilegales, deshonestas, poco éticas o inadecuadas.



#### Lucha contra el Soborno y Corrupción

Establece el compromiso de la compañía con el pleno cumplimiento de todas las leyes antisoborno y anticorrupción aplicables en las jurisdicciones en las que opera la compañía.



#### Regalos

Regula y normaliza los regalos entregados o recibidos por diversas instituciones o partes interesadas.



#### Acoso y Violencia en el Lugar de Trabajo

Enfatiza nuestro compromiso de garantizar que todos los empleados reciban un trato justo en un lugar de trabajo respetuoso con los demás, que apoye la dignidad y la autoestima de cada individuo y que esté libre de acoso.



Título de la política	Descripción General
 <b>Trabajo con Terceros y Protocolo de Debida Diligencia de Integridad</b>	<p>Establece las reglas básicas para la Debida Diligencia de Integridad y proporciona orientación sobre el establecimiento y la supervisión de las relaciones con Terceros, así como sobre la gestión del riesgo potencial de soborno, corrupción y sanciones económicas relacionado</p>
 <b>Divulgación</b>	<p>Esboza los procedimientos y directrices prácticas para la divulgación coherente, objetiva, equilibrada y oportuna de información sobre la compañía al público inversor, de conformidad con los requisitos legales y reglamentarios aplicables.</p>
 <b>Información Privilegiada</b>	<p>Esboza las restricciones legales relativas al tratamiento de información material no divulgada.</p>
 <b>Inversiones</b>	<p>Establece las directrices, procedimientos y políticas que rigen las inversiones de fondos restringidos y no restringidos.</p>
 <b>Diversidad</b>	<p>Enfatiza nuestro compromiso de operar sin discriminación por motivos de raza, sexo, sexualidad, discapacidad, etnia o religión, en todos los niveles de la compañía, empezando por el Consejo.</p>



### Política de Denuncias

Polaris mantiene una línea de ayuda para denunciantes 'Polaris Ethics Helpline', un canal de comunicación para informar de forma confidencial o anónima sobre preocupaciones derivadas de los puntos recogidos en el Código de Conducta y cualquiera de las políticas corporativas.

Se puede acceder a la Polaris Ethics Helpline llamando a cualquiera de los números de teléfono externos gratuitos que figuran en [www.polaris.ethicsglobal.com](http://www.polaris.ethicsglobal.com) y presentando la denuncia en línea.



# Gobierno Corporativo

ADOPTAR LAS MEJORES PRÁCTICAS EN MATERIA DE COMPOSICIÓN, INDEPENDENCIA Y PROCESOS DE LA JUNTA DIRECTIVA, Y GARANTIZAR QUE EL EJEMPLO DE GOBIERNO A NIVEL DE LA JUNTA DIRECTIVA SE EXTIENDA A TODOS LOS NIVELES DE LA COMPAÑÍA.

Las prácticas de gobierno corporativo de Polaris están diseñadas y supervisadas para cumplir con los requisitos legales, reglamentos y mejores prácticas aplicables. La compañía supervisa los avances en todas las jurisdicciones aplicables con el fin de mantener actualizadas sus políticas y prácticas de gobierno.

La estructura de la Junta Directiva es la siguiente:

Junta Directiva 6 miembros   83% independiente   50% femenino	
Comité de auditoría:	Comité de RRHH y ASG
<ul style="list-style-type: none"> <li>Miembros: Sr. Guillen (Presidente), Sra. Fagnan y Sr. Mehta.</li> <li>100% independiente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Miembros: Sra. Paredes de Vásquez (Presidente), Sr. Lawless y Sra. Fagnan.</li> <li>100% independiente.</li> </ul>
<p>El Comité de Auditoría tiene el mandato principal de asistir la Junta Directiva en la supervisión de la información financiera y la divulgación de la Sociedad.</p>	<p>El Comité de RR.HH. y ASG tiene el mandato principal de asistir la Junta Directiva en la supervisión de la estrategia de sostenibilidad y recursos humanos de la compañía, incluida la revisión de los riesgos relacionados con la salud, la seguridad, la ciberseguridad, el medio ambiente y los procedimientos que la dirección ha diseñado para gestionar dichos riesgos.</p>

Para más información sobre las prácticas de gobierno corporativo, consulte la Circular de Información de Gestión más reciente disponible en SEDAR+ en [www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca).

## Política de participación en el capital

La Junta Directiva cree en la necesidad de alinear los intereses de los Directores y Ejecutivos con los de sus Accionistas. Por recomendación del Comité de RRHH y ASG, la Junta Directiva adoptó una política de participación en el capital (la "Política de Participación en el Capital") que exige que los miembros de la Junta Directiva posean al menos dos (2) veces el valor total de su retribución anual en Acciones Ordinarias o DSU. Los directores y ejecutivos deben cumplir este requisito en un plazo de cinco (5) años a partir del 23 de junio de 2023 o de la fecha de su nombramiento en la Junta Directiva, si esta última es posterior.

## Política de Compensación

El Comité de RRHH y ASG es responsable de establecer políticas y procedimientos diseñados para identificar y mitigar los riesgos asociados a las políticas y prácticas de compensación de la Corporación. La Corporación mitiga el riesgo de la remuneración de los ejecutivos a través de la supervisión y las políticas de gobierno corporativo, así como del diseño de la remuneración de los ejecutivos.

A continuación se resumen algunas de las políticas y prácticas adoptadas por el Comité de RRHH y ASG:

A continuación se resumen algunas de las políticas y prácticas adoptadas por el Comité de RRHH y ASG:

Políticas y Prácticas	Destacados
Evaluación de Riesgos del Programa de Compensación	El Comité de RR.HH. y ASG revisa anualmente el programa de compensación de la Corporación para asegurarse de que no fomenta la asunción de riesgos excesivos o inadecuados.
Grupo de Referencia	Establecimiento de un grupo de referencia con el que comparar las decisiones de retribución de los directivos.
Política contra la Especulación	Adopción de una política que prohíbe a los directivos adquirir instrumentos financieros destinados a cubrir o compensar una disminución del valor de mercado de las acciones.
Consultor Independiente en materia de Compensación	Durante el primer trimestre de 2023, el Comité de RR.HH. y ASG contrató a Willis Towers Watson, una consultora independiente líder, para que le ayudara en la evaluación comparativa de la compensación de los ejecutivos y directores de la Corporación.

Además, las métricas de sostenibilidad están integradas en el cuadro de mando ejecutivo como una de las principales formas en que la compañía se centra en la sostenibilidad creando un vínculo explícito con la retribución. Anualmente, la compañía tiene objetivos de salud, seguridad y sostenibilidad que impulsan la mejora en áreas clave evaluadas mediante objetivos cuantitativos y cualitativos.

Dichos objetivos representan una parte de la retribución variable “de riesgo” basada en los resultados que se otorga a los directivos y que incluye, entre otras cosas, los índices de incidentes/accidentes; las relaciones con el gobierno y la comunidad (desarrollo y aplicación de la estrategia); las relaciones con los empleados, la retención de empleados, la formación y la gestión de la sostenibilidad corporativa.

## **Seguridad de la Información y Ciberseguridad**

El Comité de RRHH y ASG es responsable de la supervisión diseñada para identificar y mitigar los riesgos asociados con las prácticas de Seguridad de la Información y Ciberseguridad de la Corporación. La alta dirección informa al comité sobre cuestiones de seguridad de la información al menos una vez al año, a menos que se requiera lo contrario.

La compañía mitiga los riesgos de seguridad de la información y ciberseguridad trabajando con consultores externos para realizar evaluaciones externas y aplicando las recomendaciones de las evaluaciones, como análisis de madurez y pruebas de penetración. La compañía sigue revisando e introduciendo políticas para garantizar que la seguridad y la ciberseguridad formen parte de nuestro trabajo diario.

Recientemente, hemos introducido una política de uso de Internet y una política de uso de las redes sociales.



Además, a lo largo del año, la compañía lleva a cabo diversas campañas de formación y concienciación en materia de seguridad, incluida la actualización de conocimientos de nuestro equipo interno. Mensualmente y de forma aleatoria, se realizan campañas de phishing simulado dirigidas a nuestros empleados para reforzar la concienciación y el uso de nuestra herramienta de notificación de phishing.

Los temas tratados en la formación de los empleados incluyen la

concienciación general sobre la seguridad, la protección contra el secuestro de archivos a cambio de un rescate, la seguridad en Internet cuando se trabaja desde casa y las amenazas de las redes sociales, entre otros. En los últimos tres años, la compañía no ha sufrido ninguna violación de la seguridad de la información y reconoce la necesidad de vigilar y mejorar continuamente, en un entorno en constante evolución.



## Anticorrupción y Transparencia

GARANTIZAR RELACIONES TRANSPARENTES  
Y RESPETUOSAS CON FUNCIONARIOS  
GUBERNAMENTALES, PROVEEDORES Y  
CUALQUIER OTRA PARTE INTERESADA,  
FACILITANDO INFORMACIÓN PÚBLICA Y  
OBJETIVA EN NUESTRAS OPERACIONES DE  
MANERA OPORTUNA.

Polaris se compromete a cumplir plenamente todas las leyes antisoborno y anticorrupción aplicables en las jurisdicciones en las que opera, incluido Canadá, entre otros países. Polaris no tolera ningún caso de soborno o corrupción en ninguna de sus interacciones con funcionarios públicos y dichas actividades están estrictamente prohibidas en cualquiera de sus formas. Esta prohibición también abarca los actos directos de soborno, como ofrecer, aprobar, aceptar o autorizar de cualquier otro modo un soborno o hacerlo indirectamente a través de un tercero. También está estrictamente prohibido obtener ventajas comerciales de forma desleal.

Con este fin, Polaris cuenta con una Política Global Antisoborno y Corrupción (la “Política ABC”). Esta Política ABC se aplica a todo Polaris, sus filiales, empleados, Junta Directiva y cualquier tercero que preste servicios en nombre de Polaris o actúe en su nombre. Anualmente, tanto la Junta Directiva como los altos directivos firman su aceptación y reconocimiento de esta política.

Además de los requisitos establecidos en la Política ABC, Polaris exige que se lleven a cabo procedimientos reforzados de Diligencia Debida sobre la Integridad para Terceros seleccionados de alto riesgo, de conformidad con el Protocolo de Polaris sobre Trabajo con Terceros y Diligencia Debida sobre la Integridad. Del mismo modo, estos procedimientos reforzados de diligencia debida en materia de integridad también pueden exigirse a los empleados actuales o potenciales si son antiguos funcionarios públicos.





# Derechos Humanos

RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS EN  
NUESTRA RELACIÓN CON EL PERSONAL Y LAS  
COMUNIDADES.

## ***Declaración de compromiso con los derechos humanos***

Polaris Renewable Energy Inc. y sus subsidiarias (“Polaris”) se comprometen y reconocen su responsabilidad de respetar todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente, sobre la base de la Carta Internacional de Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Para lograr esto, Polaris trabaja continuamente para:

- Comprender las mejores prácticas de apoyo a los derechos humanos;
- Garantizar que no participemos en actividades que violen directa o indirectamente los derechos humanos; y
- Buscar oportunidades para apoyar los derechos humanos donde podamos tener un impacto positivo.

Esta Declaración de Compromiso se aplica a Polaris y sus subsidiarias, incluidos nuestros empleados y socios.

Este documento consolida nuestros compromisos y políticas existentes y se guía por los siguientes principios:

### **Derechos de los empleados y prácticas laborales justas**

Nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial establece que “estamos comprometidos a proporcionar un lugar de trabajo justo, respetuoso y saludable que promueva altos estándares éticos”. Creemos que todos nuestros empleados merecen ser tratados con dignidad, integridad y respeto.



Para ello, promovemos un ambiente de trabajo coherente con la transparencia y la comunicación clara. Somos un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y compensamos a nuestros empleados de manera competitiva y de conformidad con las leyes aplicables sobre salarios, horas de trabajo, horas extras y beneficios, así como con las normas internacionales del trabajo. En nuestro trato con otros, requerimos que todos los representantes traten de manera honesta y justa con terceros, así como

entre sí. Todos los representantes deben mostrar integridad y profesionalismo en el lugar de trabajo y en todas sus relaciones comerciales.

### Libertad de asociación y negociación colectiva

Respetamos el derecho de nuestros empleados a afiliarse, formar o no afiliarse a un sindicato sin temor a represalias, intimidación o acoso.

### Lugar de trabajo libre de acoso

Polaris se compromete a mantener un lugar de trabajo libre de acoso, como se indica en nuestra Política de Acoso y Violencia en el Lugar de Trabajo, donde todos los representantes son tratados con respeto y dignidad. El acoso incluye cualquier conducta no deseada, acoso o comunicaciones intimidatorias, humillantes, hostiles u ofensivas en el entorno laboral. No se tolerará el acoso o la intimidación en el lugar de trabajo.

### Lugar de trabajo seguro y saludable

Nuestra política es proporcionar y mantener un lugar de trabajo seguro, saludable y productivo para todos nuestros empleados que cumpla con todas las leyes, regulaciones y políticas internas aplicables. Estamos comprometidos a proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable y a fortalecer continuamente la cultura de la salud física y mental, asegurando que los empleados regresen a casa en las mismas o mejores condiciones en las que llegaron al trabajo.

### Esclavitud moderna y trabajo infantil

Tenemos tolerancia cero con la esclavitud moderna, el trabajo forzoso e infantil y la trata de personas, y nos aseguraremos de que nuestras operaciones y proveedores estén libres de estas prácticas. Polaris no contrata ni apoya el trabajo infantil y condena todas las formas de explotación infantil.

### Diversidad e Inclusión

Como se indica en nuestro Manual Corporativo, Polaris está comprometida con la igualdad de oportunidades para todos al proporcionar un entorno de trabajo que permita que los candidatos calificados sean contratados, promovidos o prosigan sus carreras, libres de cualquier forma de discriminación injustificada. Nos comprometemos a fomentar la igualdad de oportunidades y el trato justo en cada interacción con las personas con las que trabajamos y/o nos relacionamos, garantizando la diversidad y la inclusión en nuestros procesos empresariales. Polaris y sus

representantes no discriminarán por motivos de edad, color, discapacidad, raza, etnia, identidad de género, estado civil, creencia política, religión u orientación sexual.

## Participación de la comunidad y de las partes interesadas

Reconocemos que somos parte de las comunidades en las que operamos. Nos comprometemos con las comunidades en asuntos que son importantes para ellas. Nuestro objetivo es garantizar, a través del diálogo, que estamos escuchando, aprendiendo y considerando sus puntos de vista mientras llevamos a cabo nuestro negocio. Nos comprometemos a respetar los derechos, intereses, tradiciones, valores culturales y religiosos de las comunidades que nos acogen. Integramos la participación con las partes interesadas en nuestras operaciones diarias y contamos con procedimientos para garantizar el cumplimiento en nuestras jurisdicciones.



## Informe sobre violaciones de derechos humanos

Si alguna persona cree que alguien está violando sus Derechos Humanos o la ley, se le pide que lo informe inmediatamente a su gerente, Recursos Humanos, a la Línea de Ética en <https://polaris.ethicsglobal.com/> o a través de nuestros mecanismos de quejas locales basados en la empresa; de acuerdo con nuestra Política de Denuncia.

## Remedio

Nos comprometemos a remediar los incidentes y violaciones de derechos humanos que ocurran dentro de nuestras operaciones en las comunidades en las que operamos. El remedio puede adoptar muchas formas, como la restitución, la compensación, la rehabilitación, la satisfacción y la no repetición, o una combinación de ellas. Seguimos fomentando la concienciación y el conocimiento de nuestros em-

pleados sobre los derechos humanos, animándolos a hablar, sin represalias, sobre cualquier inquietud que puedan tener a través de nuestros canales de reclamación. Estamos comprometidos a aumentar la capacidad de nuestra gerencia para identificar y responder de manera efectiva a las inquietudes.

## Mejora continua

Entendemos que se trata de un proceso continuo, ya que los riesgos relacionados con los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, dependiendo de la evolución del contexto operativo de Polaris. Por lo tanto, nos comprometemos a revisar y monitorear periódicamente la efectividad de nuestras políticas y procedimientos asociados con temas de derechos humanos.

## NUESTRA GENTE

Nuestro compromiso con nuestro personal nace de la convicción de que son la base de Polaris, sin la cual no seríamos lo que somos hoy. Estamos seguros de que, a través de la mejora continua de nuestra estrategia de personal, aumentará la satisfacción, el compromiso y la retención de los empleados y mejorará el rendimiento de la organización.

Hemos centrado nuestros esfuerzos en proteger y promover la salud y la seguridad de nuestro personal, el compromiso del talento y las iniciativas de empoderamiento, al tiempo que creamos un entorno en el que prevalecen la diversidad y la inclusión.





## Salud y Seguridad en el Trabajo

PROPORCIONAR UN LUGAR DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE Y REFORZAR CONTINUAMENTE LA CULTURA DE LA SALUD FÍSICA Y MENTAL, GARANTIZANDO QUE NUESTRO PERSONAL REGRESE A CASA EN LAS MISMAS O MEJORES CONDICIONES EN QUE LLEGÓ AL TRABAJO.

### Programa de Casi-accidentes

La seguridad es algo que todos debemos tomarnos en serio y con la conciencia de que lo que hacemos es *por nuestro propio bien, el de nuestros compañeros de trabajo y el de nuestras propias familias*. Según la Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA) y el Consejo Nacional de Seguridad (NSC), un “Casi-accidentes” es un suceso imprevisto que no ha provocado lesiones, enfermedades ni daños. Sin embargo, tiene potencial para hacerlo. Es un incidente que se evitó debido a circunstancias favorables.

De la teoría del “Efecto Dominó”<sup>11</sup>, se deduce que las razones que provocan un accidente son las mismas que las que están detrás de un incidente o potencial accidente. Se puede deducir que **estudiando los factores que conducen a un incidente podemos evitar un accidente**.

Alineados con esta filosofía, reforzamos el Programa de Potenciales Accidentes en Nicaragua, donde tenemos el mayor número de empleados. De esta manera, prestamos atención a cada evento que no resultó en un accidente pero que tuvo el potencial de convertirse en uno. Trabajar seguro y, sobre todo, vivir seguro, no es sólo un cliché, es un compromiso permanente que debe transmitirse a todos los niveles de nuestra organización.

“Un casi accidente notificado hoy, es un accidente que no ocurrirá mañana”.

Polaris se compromete a informar de todos los potenciales accidentes porque nos permite establecer prácticas seguras en el

.....

<sup>11</sup> Teoría del Efecto Dominó de W. H. Heinrich (1931), propuso una “secuencia de cinco factores que intervienen en el accidente”, en la que cada uno actuaría sobre el siguiente de forma similar a como lo hacen las fichas de dominó. Esta teoría postula cinco fichas de dominó metafóricas etiquetadas con las causas del accidente (véase la figura 2). Éstas son el Entorno Social, los Fallos de la Persona, el Acto Inseguro ligado a un riesgo mecánico y físico y que, por tanto, da lugar a Accidentes y, posteriormente, a Lesiones.



lugar de trabajo, ha proporcionado información valiosa a los empleados para evitar y prevenir futuros accidentes/lesiones y ha reducido la tolerancia al riesgo.

Durante el periodo 2023 se reportaron 52 potenciales Casi-accidentes en Nicaragua, de los cuales 36 reportes fueron atendidos, lo que representa un 69%. De estos, 12 corresponden a proyectos de infraestructura, como mejoras de áreas y diseño y construcción de nuevas estructuras.

Otros no requirieron inversión alguna, simplemente mejoras en la comunicación y mejor entendimiento.

El 31% de los Casi-accidentes reportados, aún se encuentran abiertos, en los cuales el 50% corresponde a temas de infraestructura, por lo que se asociaron requerimientos de diseño que se encuentran en proceso de ejecución.

En 2023, Polaris se enfocó en la creación de procedimientos, canales de comunicación y reporte;



así como en la asignación de responsabilidades para que el programa de Casi-accidentes fuera exitoso y permitiera una expansión a todas nuestras operaciones en la región. Consecuentemente, en los primeros meses de 2024 se lanzó el programa Potencial Casi-accidentes a nivel regional, lo que nos permitirá contar con un programa de Seguridad Ocupacional más robusto en todas nuestras operaciones.

En 2024, seguiremos trabajando y reforzando la Seguridad Laboral de nuestra gente bajo esta filosofía y estamos seguros de que este enfoque preventivo nos ayudará a conseguir una mejora continua en esta materia.

## Plan de Formación en Salud y Seguridad

Polaris considera la formación en Salud y Seguridad en el Trabajo como una inversión esencial en nuestro Personal y nuestra Organización. Ayuda a proteger vidas, reducir riesgos, mejorar la cultura del lugar de trabajo y contribuir al éxito a largo plazo.



# 1,767

Horas de formación en Salud y Seguridad

Este año, como en todos los anteriores, hemos llevado a cabo un programa de formación interna sobre salud y seguridad en el trabajo. Los objetivos del programa son reforzar la concienciación y reforzar los posibles puntos débiles detectados.

Una de las actividades más importantes de este año fue la celebración del "Día Mundial de la Seguridad y la Salud



en el Trabajo"<sup>12</sup> para promover la prevención de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales.

Haciendo hincapié en la importancia de trabajar bajo altos estándares de Seguridad y Salud en el Trabajo, Polaris llevó a cabo varias actividades en todas

nuestras jurisdicciones. Las actividades abarcaron desde concursos para crear slogans de Seguridad Ocupacional, charlas de concientización, campañas utilizando canales de comunicación interna, capacitación en el uso de equipos de protección hasta concursos a través de videos/dibujos.

Esta iniciativa nos brindó a todos una oportunidad clave para reflexionar sobre la importancia de mantener un lugar de trabajo y un entorno seguros y saludables.

.....

<sup>12</sup> La Organización Internacional del Trabajo (OIT) celebra el 28 de abril el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.



## Informe sobre incidentes / accidentes

Seguimos manteniendo un récord de 0 fatalidades en todas nuestras operaciones. Nos enorgullece mantener el cumplimiento de nuestros objetivos declarados garantizando la seguridad de nuestros empleados.



A pesar de nuestros esfuerzos e iniciativas para promover la seguridad laboral de nuestro personal, durante el año se produjeron incidentes y accidentes, como muestra la Figura 2.

.....  
 13 Tasa de incidentes de OSHA (Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo).

La transparencia de nuestros procesos es fundamental para mejorar y aprender continuamente.

Para Polaris, es especialmente importante aprender de estas experiencias y fortalecer nuestras prácticas mediante la determinación de las causas. Algunas de las medidas que hemos tomado han sido las siguientes:

- Refuerzo educativo en seguridad laboral.
- Revisión de los Equipos de Protección Individual (EPI) para su uso adecuado en cada tarea.
- Charlas de cinco minutos al inicio de las operaciones del día a día.
- Campañas de seguridad laboral.
- Revisión de buenas prácticas para realizar la actividad según el procedimiento establecido.
- Revisión de matrices de riesgo.



Figura 2: Pirámide de Seguridad





## Programa de Trabajador Sano

Un programa de Trabajador Sano puede conducir a una situación en la que todos ganan: los empleados disfrutan de un mayor bienestar y las organizaciones se benefician de empleados más sanos, más productivos y más comprometidos.

Este programa funciona en Nicaragua desde hace varios años. En 2023, seguimos llevando a cabo actividades deportivas en nuestra filial de Nicaragua, además de proporcionar apoyo médico/nutricional. Nuestro

evento emblemático es el Día del Deporte, en el que el personal de todos los niveles se reúne para una competición amistosa de softball y realizar otras actividades físicas.

Este año el Programa de Trabajador Sano se amplió a nuestras otras operaciones, empezando por Perú. El programa comenzó con apoyo médico/nutricional y algunas iniciativas como paseos con el equipo para empezar a promover un estilo de vida más saludable.

Nuestro plan para 2024 es ampliar el programa a todas nuestras operaciones.

## Concientización sobre Salud Mental

Polaris tiene un enfoque holístico de la salud y el bienestar de los empleados que incluye la salud mental y la eliminación del estigma que la rodea. Esto es especialmente importante en los tiempos modernos, en los que la incertidumbre y las calamidades parecen dominar todos los medios de comunicación. La salud mental no es sólo el resultado de desequilibrios hormonales, mala alimentación y otras enfermedades. La salud mental puede verse afectada por numerosos factores de la vida cotidiana, como el afrontamiento del estrés o un equilibrio inadecuado entre la vida laboral y personal, por ejemplo.

Durante 2023, empezamos a abordar este tema con nuestros empleados, mediante boletines informativos e iniciativas de “inicio de conversación”. En 2024, como parte de nuestra estrategia de personal, tenemos previsto poner en marcha un programa



de salud mental que incluya formación y recursos de adaptación.



## Compromiso y empoderamiento del talento

CONTRATAR, RETENER, GESTIONAR,  
COMPROMETER Y CAPACITAR AL PERSONAL  
PARA GARANTIZAR SU CRECIMIENTO  
PERSONAL Y PROFESIONAL.

La Compañía ha establecido varias políticas para garantizar la creación de un entorno que haga hincapié en la diversidad y la inclusión y que, al mismo tiempo, esté libre de acoso y violencia. Nuestras políticas de RR.HH. son un elemento fundamental para apoyar nuestras prácticas de compromiso y potenciación del talento.

### Gran Lugar para Trabajar

Un “gran lugar” para trabajar no es un lugar, se trata de las personas que se apoyan mutuamente para hacerlo realidad. En Polaris, estamos muy orgullosos de haber logrado la certificación como Mejor Lugar para Trabajar. Esta vez, como grupo colectivo<sup>14</sup> en todas nuestras jurisdicciones. Para nosotros, esta certificación es importante ya que nos ayuda a medir nuestro liderazgo y, a su vez, nos ayuda a escuchar a nuestro activo más valioso, nuestra gente.

.....  
<sup>14</sup> Nuestra filial en Nicaragua está certificada como Gran Lugar para Trabajar desde 2017.



206  
Empleados



¡SOMOS UN GRAN LUGAR PARA TRABAJAR!  
#GPTWcertified





Estamos convencidos de que la obtención de la certificación es un proceso continuo que requiere un esfuerzo y un compromiso constantes por parte de la alta dirección de Polaris. Lo hacemos viviendo nuestros valores, nuestra misión y nuestra visión, al tiempo que implicamos a nuestro personal mediante una comunicación abierta y continua.



### Otros reconocimientos de terceros: Top of Mind™

En 2023, nuestra filial de Nicaragua fue reconocida dentro de los "TOP 50" empleadores preferidos para jóvenes profesionales (menores de 35 años) en Centroamérica.





## Prácticas justas de remuneración

En línea con nuestros objetivos corporativos en materia de retribución justa, la Compañía realizó estudios retributivos tanto para la alta dirección como para todos los puestos en las regiones. Con la ayuda de un consultor externo, Polaris realizó evaluaciones de puestos y diagnósticos salariales para establecer una estructura salarial global y una política de apoyo, dada la expansión jurisdiccional de 2022.

Sobre la base de las evaluaciones y la puntuación, se asignaron grados salariales a todos los puestos utilizando la Metodología Hay<sup>15</sup> y se compararon con las expectativas del mercado salarial local. Esta iniciativa nos proporcionó las herramientas para medir la retribución de forma objetiva, incluido el análisis de la equidad interna y la adecuación de la retribución a la complejidad y las competencias requeridas.

## Evaluación del Rendimiento

Como ya se ha comentado, el rendimiento de la alta dirección se basa en un cuadro de mando con objetivos individuales vinculados a los estratégicos. La evaluación del rendimiento de la compañía, además del rendimiento específico del puesto, también está vinculada a nuestra estrategia, que incluye la sostenibilidad y aquellas características que demuestran los valores de la compañía. Para enfatizar el compromiso de la Junta Directiva de Polaris con nuestros valores corporativos, se llevó a cabo una Campaña de Valores Corporativos en la que diferentes miembros de la Junta Directiva destacaron cada uno de los valores I-STAR a través de vídeos inspiradores. La campaña también premió el rendimiento de los empleados en cada uno de los valores cada mes durante el transcurso de la campaña. Los galardonados que modelaron cada valor fueron nominados y votados por sus compañeros, que les dieron su opinión y reconocieron sus esfuerzos.

## Formación y Desarrollo

### Iniciativas de formación general

La compañía cree en la formación para mejorar los conocimientos y las aptitudes generales de los empleados. El programa de formación para 2023, además de los cursos de medio ambiente, salud, seguridad y ciberseguridad, incluía cursos técnicos y de gestión operativa.

En 2023 se realizó capacitación técnica en toda la región, aprovechando el conocimiento y experiencia de expertos y técnicos nicaragüenses que desarrollaron capacitación interna en disciplinas mecánicas, eléctricas y de instrumentación para todos los operadores y técnicos de la región.



# 2,406

Horas de formación para empleados

<sup>15</sup> El Método Hay de evaluación de puestos de trabajo es un sistema de evaluación neutro desde el punto de vista del género que evalúa un puesto de trabajo en función de la destreza (saber hacer), el esfuerzo (resolución de problemas), la responsabilidad (rendición de cuentas) y las condiciones de trabajo.



## Oportunidades de desarrollo

Como parte de nuestra inversión en los empleados con más talento, Polaris ofrece oportunidades para compartir conocimientos entre oficinas y departamentos. Durante el año, varios empleados tuvieron la oportunidad de visitar otras filiales en distintos países para compartir las mejores prácticas operativas y desarrollar redes internas de comunicación y apoyo.

.....  
16 Liderazgo Maxwell.

## Iniciativa de Liderazgo Juvenil

Durante 2023, en alineación con la Iniciativa Global de la Juventud<sup>16</sup>, Polaris facilitó un seminario de liderazgo en Nicaragua. Esta iniciativa estaba dirigida a empleados menores de 30 años. El objetivo era equiparlos para ser una influencia positiva y aumentar la confianza, lo que les permitirá desempeñarse mejor en su vida profesional y personal y desarrollar habilidades de liderazgo. El desarrollo de estas habilidades blandas es crucial para su avance en el mundo profesional y para preparar a la próxima generación de líderes.

## Otras Celebraciones y Actividades para Empleados

Además de todas las actividades físicas organizadas, como el Día del Deporte y las fiestas de fin de año, en algunas operaciones también se celebran los cumpleaños mensuales, el Día de la Mujer, el Día del Padre y el Día de la Madre. En Canadá, se celebró una

jornada familiar anual de "Olimpiadas" y en Nicaragua se festejó la Navidad con los hijos de los empleados, donde se regalaron juguetes a niños de 0 a 10 años.

La comunicación y el establecimiento de relaciones con nuestros empleados forman parte de nuestra Estrategia de Personas. En 2023, la compañía puso en marcha una estrategia de comunicación corporativa. La estrategia incluye la celebración de asambleas municipales en las que los empleados pueden hacer preguntas, recibir actualizaciones de los equipos de la compañía y boletines de noticias.

Nuestros boletines periódicos incluyen información relevante sobre nuestros proyectos, los países en los que operamos, nuestros logros, artículos sobre salud y bienestar, aniversarios laborales y nuevas incorporaciones de empleados. Para seguir estrechando lazos, los miembros más veteranos del equipo realizaron visitas a determinadas operaciones para aprender y compartir con los empleados de todos los niveles.

## Libertad de asociación







La Compañía no impide a sus empleados asociarse.

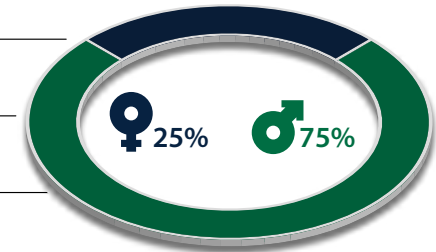




# Diversidad e Inclusión

FOMENTAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EL TRATO JUSTO EN CADA INTERACCIÓN CON LAS PERSONAS CON LAS QUE TRABAJAMOS Y/O NOS RELACIONAMOS, GARANTIZANDO LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN EN NUESTROS PROCESOS EMPRESARIALES.

	Participación Masculina de Polaris(%)	Participación Femenina de Polaris(%)
CANADA 	56	44
NICARAGUA 	69	31
PANAMA 	73	27
ECUADOR 	83	17
PERU 	88	12
República Dominicana 	82	18



La diversidad se crea cuando un entorno puede albergar diferencias de género, raza, nacionalidad, orientación sexual e identidad. Polaris tiene presencia en 6 países diferentes y emplea trabajadores de muchas nacionalidades, lo que hace que su cultura corporativa sea rica y diversa.

Además de nuestras políticas que apoyan la diversidad y la inclusión, la Compañía también organiza otras actividades que las promueven en nuestras experiencias del día a día. A modo de ejemplo, en el Día Internacional de la Mujer, la Compañía organizó un conversatorio virtual con Marcela Paredes, quien compartió sus valiosas experiencias sobre cómo ser una mujer profesional exitosa en el campo de la ingeniería

mientras hacía malabarismos con una familia. Se animó a los participantes a compartir sus experiencias de equilibrio entre el trabajo y la vida personal y sugerencias sobre lo que la Compañía puede hacer para apoyar.

Además, como parte de nuestro programa de capacitación para todos los empleados, la Compañía facilitó una sesión que explicó los prejuicios inconscientes y brindó consejos útiles para aprender a manejar el pensamiento prejuicioso. En este módulo, se presentó a los participantes cómo los prejuicios inconscientes no controlados pueden generar estereotipos y prejuicios y cómo pueden ser perjudiciales para un lugar de trabajo inclusivo.

## NUESTROS ALIADOS

Estamos comprometidos con Nuestros Aliados y consideramos importante que los valores que adoptamos se reflejen en su compromiso con esos mismos valores.

Nos centramos en lograr la creación de una Cadena de Suministro Sostenible, un Compromiso positivo de las Partes Interesadas y el Desarrollo de la Comunidad. De este modo, confiamos en que, al operar nuestro negocio, estamos creando un impacto positivo con Nuestros Aliados.





## Cadena de Suministro Sostenible

GARANTIZAR QUE NUESTROS CONTRATISTAS CUMPLAN CON LOS REQUISITOS DE PRECIO Y CALIDAD, ASÍ COMO NUESTRAS NORMAS DE SOSTENIBILIDAD.

### Código de Conducta

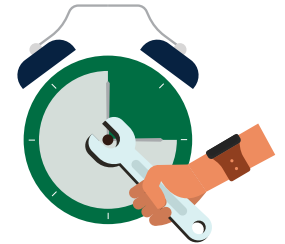
Polaris cree que operar con altos estándares es una responsabilidad compartida no sólo de nuestro personal, sino también de aquellos con quienes hacemos negocios.

Polaris espera que sus proveedores, contratistas y subcontratistas estén comprometidos con una conducta empresarial abierta, honesta, transparente, justa y ética en todos sus tratos comerciales. También esperamos que estén alineados con nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial y otras Políticas Corporativas.

En 2023, la Compañía actualizó el Manual de Conducta para Proveedores, Contratistas y Subcontratistas (el "Manual"), con el fin de establecer las pautas mínimas que deben mantener para el correcto desarrollo de sus actividades. En él se expresa nuestro compromiso con los principios fundamentales de ética, conducta profesional, derechos humanos y sostenibilidad.

La actualización y ampliación de este Manual ha sido una prioridad en 2023, ya que garantiza una estandarización de los requisitos básicos fundamentales para hacer negocios con terceros en todas nuestras operaciones. La aceptación del manual demuestra el compromiso de mejora continua por parte de terceros.

Nuestras políticas se basan en la confianza y la responsabilidad. Para Polaris, no es posible mantener la calidad y la productividad sin comprometerse con el medio ambiente, nuestras comunidades y la salud y seguridad de quienes trabajan para y con Polaris. Por ello, los Terceros deben compartir este compromiso aplicando prácticas de trabajo seguras en todas sus actividades, cumpliendo con todos los requisitos legales y los indicadores de Sostenibilidad de Polaris aplicables.



# 660

Horas de formación para contratistas externos



## Proyecto de ley S-211

En 2023, el Parlamento canadiense aprobó un proyecto de ley denominado "Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act" (Ley de lucha contra el trabajo forzoso y el trabajo infantil en las cadenas de suministro) para proteger a las poblaciones vulnerables de los abusos contra los derechos humanos y la explotación. La ley impone estrictos requisitos de información a las compañías canadienses y de propiedad canadiense. La ley entró en vigor el 1 de enero de 2024 y el primer informe deberá presentarse antes del 31 de mayo de 2024. Este proyecto de ley nos obliga a informar sobre el trabajo forzoso y el trabajo infantil en las cadenas de suministro. Esboza los pasos que las organizaciones deben dar para prevenir y reducir el riesgo de que las operaciones hagan uso de trabajo forzoso y/o infantil, incluidos los de terceros dentro de su cadena de suministro. Polaris está trabajando con un consultor externo para que nos ayude en la aplicación y, en los próximos meses, examinará



las posibilidades de mejorar nuestros procedimientos.

### **Evaluación Medioambiental y de Salud y Seguridad**

Nuestra estrategia se centra en adoptar medidas preventivas para eliminar o reducir cualquier impacto adverso sobre el medio ambiente y las personas; de este modo, mantenemos nuestro compromiso de garantizar que los contratistas y proveedores cumplan

nuestras normas de sostenibilidad, desde el proceso de selección hasta la ejecución del servicio. De esta manera, las medidas están orientadas a:

1. Cumplimiento normativo asociado a permisos, licencias y autorizaciones ambientales y de seguridad.
2. Cumplimiento normativo asociado a requisitos de derechos laborales.
3. Garantizar unas condiciones de trabajo seguras y saludables,

tales como, entre otras, una correcta gestión de residuos, señalización y equipos de protección individual adecuados, según la actividad a desarrollar.

Tras seleccionar al contratista, nuestro personal imparte entrenamiento adecuado sobre derechos laborales, ética, salud, seguridad y medio ambiente al personal del contratista. Una vez iniciado el servicio, los contratistas se someten a seguimiento y evaluación para garantizar el cumplimiento.

Nuestra compañía también cuenta con un mecanismo externo de reclamación que puede registrar cualquier comentario o queja que implique a terceros. Persistiremos en el fortalecimiento de nuestras prácticas y procedimientos asociados con terceros, con el fin de garantizar la mejora continua.



## Compromiso con las Partes Interesadas

INVOLUCRAR A TODAS LAS PARTES INTERESADAS EXTERNAS CON RESPETO Y DIGNIDAD, OFRECIENDO MÚLTIPLES ESPACIOS PARA INTERACTUAR Y FOMENTAR RELACIONES DE CONFIANZA, TENIENDO EN CUENTA SUS OPINIONES EN LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL.



Un Plan de Compromiso con los Grupos de Interés (PSE) es una herramienta valiosa para tratar de construir relaciones positivas, gestionar los riesgos y alcanzar nuestros objetivos de forma socialmente responsable y sostenible.

En 2022, nos dimos a la tarea de estandarizar todos los planes<sup>17</sup> y en 2023 los actualizamos para cada operación, asegurando su compromiso e implementación.

Disponemos de mecanismos de reclamos, que proporcionan medios transparentes por los que recibimos la comunicación de las partes afectadas. Los mecanismos son accesibles, de modo que las partes interesadas pueden hacer llegar fácilmente sus comentarios o quejas y ayudarnos a seguir mejorando nuestras prácticas de gestión.

Al mismo tiempo, como parte de nuestro plan, damos prioridad a la contratación de mano de obra local en las actividades que sea necesario, si es posible. A continuación se indica el número de personal local en nuestras operaciones.

.....

<sup>17</sup> Para más información, véase el Informe de Sostenibilidad 2022.

Esto también se aplica a los contratistas que contratamos localmente:

Indicador social <sup>18</sup>	Nicaragua	Peru	Ecuador	Panama	República Dominicana
Número de personas contratadas a través de contratistas	42	18	21	16	8
Número de mujeres contratadas a través de contratistas	1	1	3	1	0
Número de hombres contratados a través de contratistas	41	17	17	15	6
Contratistas de comunidades vecinas	42	9	8	10	3



.....  
 18 Datos medios por año y país.



## Desarrollo Comunitario

REPERCUTIR POSITIVAMENTE EN LAS COMUNIDADES Y TERRITORIOS DONDE DESARROLLAMOS PROYECTOS, EN COLABORACIÓN CON LAS COMUNIDADES Y AUTORIDADES LOCALES.

La capacidad de invertir y colaborar con las comunidades que rodean nuestras operaciones es esencial para alinear los proyectos de nuestra compañía con los objetivos de desarrollo sostenible, mitigar los riesgos, establecer relaciones positivas y, en última instancia, tener un impacto significativo y duradero en las comunidades en las que operamos.

Hemos creado nuestro programa de desarrollo comunitario de acuerdo con los siguientes principios:

Somos conscientes de que las comunidades pueden tener muchas necesidades. Sin embargo, para nosotros es esencial gestionar expectativas claras sobre cómo podemos intervenir, junto con ellas y otros actores.

Nuestro objetivo es diseñar proyectos que puedan tener un impacto que continúe mucho después de nuestra participación.

**Realizar una consulta comunitaria eficaz.**

Esto se aplica desde la formulación de cada proyecto, pero también para la ejecución de los proyectos de inversión social.

**Gestionar las expectativas.**

**Generar confianza.**

Para nosotros es una parte esencial del trabajo que hacemos en las comunidades. La buena fe y la transparencia en nuestros procesos han sido esenciales para crear y mantener esa confianza.

**Planificar para la sostenibilidad.**

## Nuestras Líneas de Acción de Desarrollo Comunitario

Durante muchos años, hemos centrado nuestros esfuerzos de desarrollo comunitario en cinco áreas que consideramos fundamentales para lograr avances y un impacto positivo en nuestras comunidades.

### Educación

La educación de calidad es un catalizador para el desarrollo individual y comunitario, la reducción de la pobreza, la mejora de la salud, la igualdad de género y el progreso general de la sociedad. Es una inversión clave en el bienestar futuro tanto de los individuos como de las sociedades.

Estamos orgullosos de la contribución de 2023 a la educación, que ha repercutido en diversos ámbitos. Por



ejemplo, a través de nuestro apoyo a los Clubes de Robótica<sup>19</sup>, uno de estos clubes obtuvo el tercer lugar en una competencia nacional, compitiendo con algunas de las escuelas más prestigiosas de ese país. Esto es significativamente importante, ya que los resultados confirman que tales proyectos crean impactos duraderos.

Este año organizamos nuestra primera feria vocacional dirigida a estudiantes

de último curso de una escuela local de Nicaragua. El objetivo de esta actividad era facilitar el intercambio de experiencias entre los estudiantes y los miembros de nuestro equipo. Esto brindó a los estudiantes la oportunidad de obtener expectativas más claras sobre su futuro profesional. Los miembros de nuestro equipo participaron voluntariamente. Además, impartimos cursos de liderazgo al mismo grupo para



inspirarles a ser una influencia positiva y aumentar su confianza. El objetivo es que puedan rendir mejor en sus estudios y en otros ámbitos de la vida profesional y personal. La sesión fue facilitada por un Coach Certificado en liderazgo.

.....  
 19 Programa educativo de robótica - Nicaragua, lanzado en 2019 por Polaris y expandido a lo largo de los años siguientes en la escuela rural local

Además, en Perú, seguimos impartiendo talleres de refuerzo escolar y donando kits escolares. Asimismo, la Compañía sigue apoyando a los mejores estudiantes de la escuela local con becas universitarias<sup>20</sup>.

Estas pequeñas contribuciones son clave para mejorar la calidad de la educación en las escuelas públicas rurales al abordar desafíos específicos, fomentar un ambiente de aprendizaje positivo y contribuir al desarrollo general de los estudiantes. Con este enfoque venimos trabajando desde hace varios años en la Comunidad cercana a la Central Hidroeléctrica Canchayllo. La Compañía cubre los costos de estos talleres hasta e incluyendo los materiales utilizados.

También donamos kits escolares a estudiantes que viven cerca de las Centrales Hidroeléctricas El Carmen y 8 de Agosto. Esto les ayuda a comenzar su año escolar de manera positiva. Son aportes simples, pero generan impacto a largo plazo. La Compañía está comprometida con la educación y planea continuar haciendo este tipo de contribuciones cuando sea posible.



.....  
 20 Central hidroeléctrica de Canchayllo, Perú.



## Infraestructuras Comunitarias

Los proyectos de infraestructuras comunitarias desempeñan un papel fundamental a la hora de romper el ciclo de la pobreza atendiendo a las necesidades básicas, promoviendo el desarrollo económico y capacitando a las comunidades para construir un futuro sostenible y resistente.

Somos conscientes de que unas carreteras de acceso de calidad son la base del desarrollo rural, ya que influyen en los aspectos económicos y sociales. Por ello, este año, nuestra contribución fue a través de la remodelación de una vía de acceso<sup>21</sup> cercana a nuestro Proyecto Vista Hermosa en Panamá; esto incluyó la construcción de drenajes y la mejora general de toda la carretera.

Un proyecto similar se llevó a cabo en Nicaragua, donde la comunidad comunicó la necesidad de instalar alcantarillas y un puente para garantizar el acceso en la temporada de lluvias<sup>22</sup>. La comunidad aportó la mano de obra y Polaris los materiales. Asimismo, uno de

nuestros ingenieros ofreció voluntariamente su tiempo para guiar y supervisar a la comunidad en los trabajos de construcción, lo que resultó en un proyecto exitoso.

En una escuela local cercana a nuestros proyectos en Panamá, instalamos un filtro de agua y una fuente para garantizar agua potable de calidad a los alumnos. Consideramos que este es un aspecto esencial para el bienestar de los estudiantes y el funcionamiento general de las instituciones educativas.

Asimismo, en la escuela más cercana a nuestro proyecto en Ecuador, se donaron materiales para pintar el centro educativo.

Además de nuestro impacto en la educación, cada año celebramos la Navidad con los alumnos de los centros educativos. En algunos casos, donamos juguetes a niños de entre 0 y 10 años, y en otros, paquetes con golosinas. Al celebrar estos eventos nos integramos en la comunidad y compartimos juntos momentos de importancia cultural.

.....  
 21 En 2022, la compañía llevó a cabo el mantenimiento básico de la carretera de acceso, antes de iniciar las obras de construcción de los parques solares Vista Hermosa I y II.

22 Anteriormente si había fuertes lluvias, la comunidad quedaba aislada.

## Agricultura

La importancia de la agricultura para el desarrollo rural va más allá de la producción de alimentos. Es un motor clave del crecimiento económico, el empleo y el bienestar social en las comunidades rurales. Las estrategias de desarrollo agrícola sostenible e integrador garantizan la prosperidad general de las zonas rurales. Llevamos varios años trabajando en proyectos agrícolas con esta premisa. Actualmente, hemos implementado programas con las comunidades que rodean nuestros proyectos en Nicaragua y Perú.

Cerca de nuestra Central Geotérmica en Nicaragua, este año apoyamos a 30 pequeños productores para la producción de sandía. El proyecto consistió en asistencia técnica, capacitación, donación de insumos, monitoreo del proceso de cosecha y comercialización del producto. Asimismo, continuamos con el proyecto de Biodigestores, beneficiando a 5



productores más asistiendo en la eliminación de leña, generación de gas para consumo de cada familia y el impacto ambiental por reducción de emisiones de CO<sub>2</sub>.

Asimismo, en 2021 Polaris inició un proyecto de apicultura cerca de nuestras centrales hidroeléctricas De Pasada El Carmen y 8 de Agosto, y a partir de ahí ampliamos el número de beneficiarios. En 2023, beneficiamos a 30 productores, que ahora envasan y venden su producto con marca local. El

proyecto consiste en brindar asistencia técnica, insumos necesarios para la producción de miel, incluyendo trajes especiales, colmenas, etc.

En la misma comunidad, Polaris comenzó a trabajar en un Proyecto de Café en 2022. Este proyecto fue diseñado de tal manera que no se alteraran los cultivos existentes, sino que se optimizara cada parcela, con nuevas opciones de producción que no generaran competencia por nutrientes o espacio. Como parte de este proyecto,

se proporcionó asistencia técnica durante el proyecto y asistencia post-cosecha con la instalación de secadores solares, para reducir la humedad y aumentar la calidad de sus productos. Se añadió valor a la operación mediante la trilla, el tostado, la molienda y el envasado, bajo el nombre de "Aromas de Monzón", lo que les ha permitido fijar un precio competitivo para su producto. Se está inaugurando una microfábrica de café para procesar el producto.



## Deportes

La promoción del deporte en las comunidades rurales tiene efectos de gran alcance en los aspectos sociales, económicos y culturales de la vida comunitaria. La creación de oportunidades para la participación deportiva puede contribuir significativamente al bienestar general y al desarrollo de las zonas rurales.

Con la participación de Clubes Deportivos de las comunidades cercanas a nuestras Centrales Hidroeléctricas El Carmen y 8

de Agosto, se realizó el primer campeonato de fútbol masculino y femenino 'Copa Polaris 2023'. Un logro importante de esta competencia fue continuar integrando la Compañía con las diversas comunidades, así como entre ellas; promover el deporte del fútbol y la recreación sana e incrementar los negocios locales.

Asimismo, en otras jurisdicciones, como Nicaragua y Ecuador, Polaris donó material deportivo para seguir fomentando el deporte en las comunidades cercanas.



## Salud

Contribuir con el Ministerio de Sanidad local para ayudar a cumplir objetivos importantes en aspectos de la salud comunitaria, es esencial para un enfoque bien coordinado, informado y eficaz de la prevención de epidemias. La colaboración garantiza que los esfuerzos se ajusten a las prioridades sanitarias nacionales,

utilicen las infraestructuras existentes y se beneficien de la experiencia de los profesionales sanitarios y los funcionarios de salud pública.

En Nicaragua, participamos en una campaña de prevención del dengue en colaboración con las autoridades locales. En Panamá, donamos a la clínica de salud cercana a nuestros parques solares.

# NUESTRO PLANETA

Nos comprometemos a desempeñar un papel compartido para garantizar la transición mundial hacia una energía limpia. A través de nuestras operaciones, nos comprometemos a mantener las normas medioambientales y a aplicar sus procedimientos relacionados en todas nuestras operaciones.

Nos centramos en cinco áreas materiales, Nos centramos en cinco áreas materiales, Evitar/Reducir Emisiones, Estrategia de Cambio Climático, Gestión del Agua, Biodiversidad y Gestión de Residuos.





## Evitar/Reducir Emisiones

EVALUAR Y REDUCIR NUESTRA HUELLA DE CARBONO, ASÍ COMO MEDIR LAS EMISIONES EVITADAS POR NUESTRA GENERACIÓN DE ENERGÍA RENOVABLE.

### Medición de la Huella de Carbono

Los cambios climáticos suponen un reto importante para el medio ambiente y la biodiversidad en general. El cambio climático constituye un impacto a largo plazo sobre los patrones climáticos esperados en una región concreta durante un periodo determinado<sup>23</sup>. Los recientes acontecimientos catastróficos ocurridos en todo el mundo demuestran que existe una necesidad urgente de desarrollar medidas estratégicas globales en la protección y conservación del medio ambiente.

“Miles de científicos y revisores gubernamentales coincidieron en que limitar el aumento de la temperatura global a no más de 1.5 °C nos ayudaría a evitar los peores impactos climáticos y a mantener un clima habitable”<sup>24</sup>.

Conociendo el impacto sustancial en el cambio climático debido a las emisiones y la importancia de actuar con urgencia, desde 2015 Polaris trabaja para reducir su huella de carbono y se compromete a seguir mitigando el cambio climático, especialmente porque desempeñamos un papel importante en la transición energética.

En 2022, Polaris realizó la medición de referencia de la huella de carbono para las operaciones en Nicaragua con resultados que indican que el 97,8% de nuestras emisiones corresponden a la generación de energía geotérmica (alcance 1)<sup>25</sup>; estas emisiones se compensan a través de la metodología de bonos de carbono definida por la CMNUCC<sup>26</sup>, con el 2,2% restante asociado al consumo de combustibles fósiles (1%), consumo de energía (alcance 2, 0,2%), generación de residuos, viajes de negocios y transporte local del personal (alcance 3, 1%).

.....  
23 Urry, 2015.

24 Naciones Unidas.

25 Para más información, consúltese el Informe de Sostenibilidad 2022.

26 Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático - Metodología-ACM0002 Versión 20.0 “Metodología consolidada a gran escala: generación de electricidad conectada a la red a partir de fuentes renovables.

Nuestras mediciones de la huella de carbono continuaron en 2023<sup>27</sup>, basadas en la metodología descrita en la norma ISO 14064:2018<sup>28</sup>, que incluía una metodología actualizada, que requería categorías adicionales a las que se midieron inicialmente en 2022. Dichos elementos incluyen ahora:

- 1** **Categoría**  
 Emisiones directas y absorción de GEIs and GHG removals
  - Combustibles fósiles
  - Fugas de refrigerantes
  - Emisiones directas por suelo utilizado
- 2** **Categoría**  
 Emisiones indirectas de la energía importada
  - Energía Comprada
- 3** **Categoría**  
 Emisiones indirectas del transporte
  - Viajes de negocios
  - Viajes del personal local
  - Fuga de refrigerante en el transporte
- 4** **Categoría**  
 Emisiones indirectas de los productos utilizados
  - Línea de transmisión
  - Aguas residuales
  - Residuo sólido
  - Productos de limpieza
- 5** **Categoría**  
 Emisiones indirectas (otros productos utilizados)
  - Productos utilizados por la organización
  - Ciclo de vida de los productos utilizados y/o generación
- 6** **Categoría**  
 Emisiones indirectas (otras fuentes)
  - Definido por cada compañía
  - Productos o servicios que generan emisiones



La huella de carbono 2023 para nuestra operación en Nicaragua equivale a 23,046.46 tCO<sub>2</sub>e, de las cuales, el 97.15% (22,390.15 toneladas) están relacionadas con nuestro proceso de generación de energía, de acuerdo con la norma ISO 14064:2018 esas son fuente de emisiones biogénicas<sup>29</sup>.

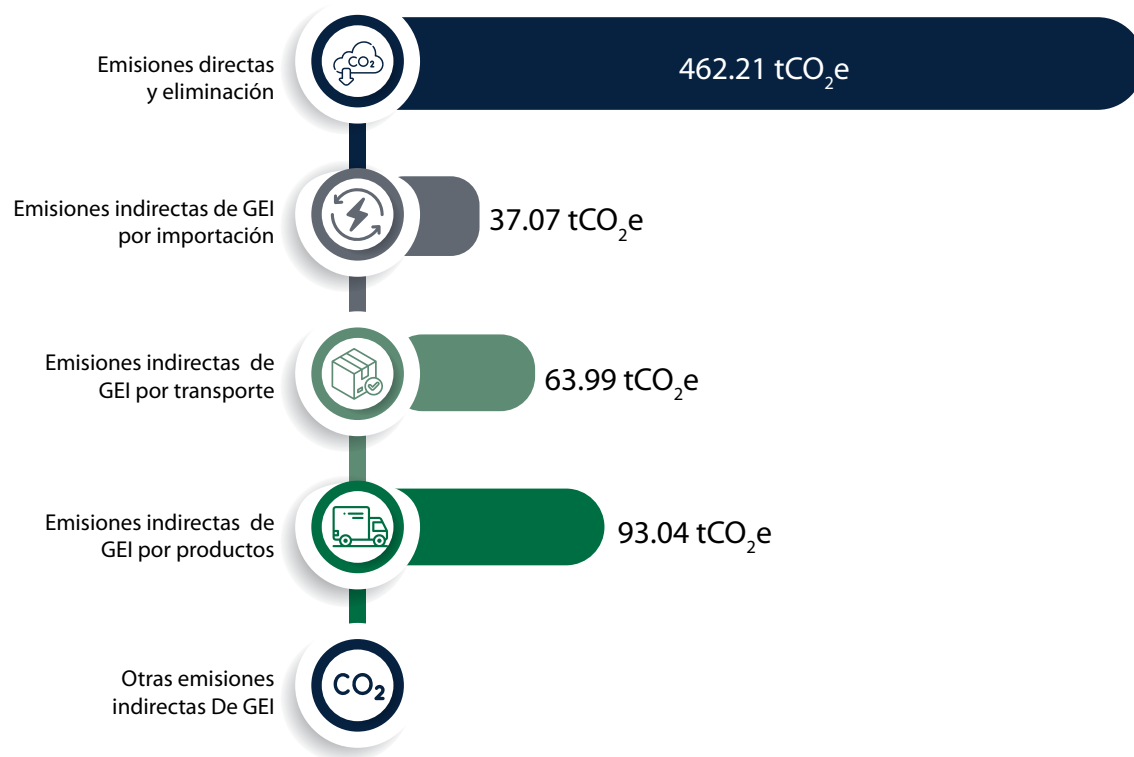
Excluyendo estas emisiones biogénicas, nuestras emisiones totales equivalen a 656,31 tCO<sub>2</sub>e, de las cuales el 70,43% corresponden a emisiones directas (categoría 1) y el 29,75% corresponden a emisiones indirectas (categoría 2 a 5). El siguiente gráfico representa las emisiones por categoría.

.....  
 27 Para nuestras operaciones en Nicaragua, medimos la huella de carbono a través de un consultor externo. Para el resto de nuestras operaciones, medimos nuestra huella internamente, utilizando las mismas metodologías aplicadas a Nicaragua.

28 14064:2018. Gases de Efecto Invernadero.

29 El CO<sub>2</sub> biogénico se refiere al carbono de la madera, el papel, los recortes de hierba y otros biocombustibles que se eliminó originalmente de la atmósfera mediante fotosíntesis y que, en condiciones naturales, acabaría volviendo.

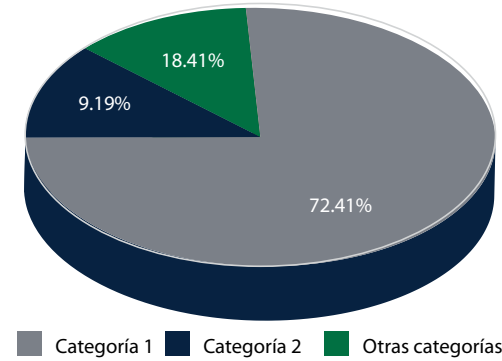
**Distribución de Emisiones - Nicaragua 2023**



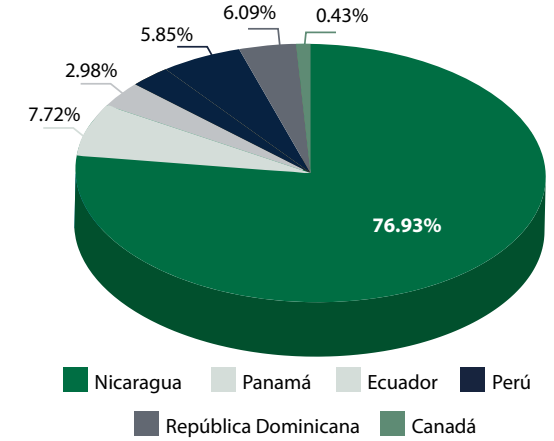
Para el resto de nuestras operaciones, se midieron las categorías 1 y 2, lo que representa un total de 192,867 tCO<sub>2</sub>e.

Las emisiones totales<sup>30</sup> de Polaris en 2023 representan 853,074 tCO<sub>2</sub>e. El 72,41% (617,69t CO<sub>2</sub>e) de nuestras emisiones totales corresponden a la categoría 1; el 18,41% a las categorías 3 y 4 (Nicaragua); y el 9,19% a la categoría 2.

**Emisiones por categorías**



**Emisiones por País**



El país con mayor número de emisiones es Nicaragua, que representa el 76,93% del total de emisiones, seguido de Panamá (7,72%), República Dominicana (6,09%), Perú (5,85%), Ecuador (2,98%) y Canadá (0,43%), como se muestra en los siguientes gráficos.

Con el objetivo de reducir nuestra huella de carbono, para los proyectos Vista Hermosa 1 y 2, que se construyeron recientemente en Panamá, se integraron prácticas de eficiencia energética en la construcción de las oficinas principales; dado que esto es esencial para abordar los retos medioambientales y fomentar la sostenibilidad de nuestros proyectos. Por ello, todos los equipos instalados cumplen con altos estándares de eficiencia energética. Nuestras emisiones por consumo de energía son de 11.272<sup>31</sup> tonCO<sub>2</sub>e/año, por lo que nuestras emisiones resultantes son mínimas en comparación con las emisiones globales de la compañía.

30 Estas emisiones consideran las categorías 1 a 4 para Nicaragua (excluidas las emisiones biogénicas). Además, 1 y 2 para el resto de nuestras operaciones.

31 La huella de carbono total de Alcance 2 (consumo de energía) para la operación en Panamá es de 13.867t CO<sub>2</sub>e, que incluye la oficina corporativa de la ciudad de Panamá y el parque solar. El consumo de energía nocturno en el parque está conectado a la red nacional porque los proyectos no tienen baterías de almacenamiento. the park is connected to the national net because projects doesn't have batteries storage.

## Créditos de carbono

La energía está en el centro de los desafíos climáticos, pero también es la solución clave para mitigar los peores impactos del cambio climático, a través de fuentes alternativas de energía que sean limpias, accesibles, asequibles, sostenibles y fiables, de acuerdo con el ODS 7<sup>32</sup> y el ODS 13<sup>33</sup>.

Como compañía de energías renovables, contribuimos a superar este importante reto, al tiempo que aprovechamos la naturaleza. Nuestra generación no emite gases de efecto invernadero a la atmósfera, ya que se compensa parcialmente mediante la metodología<sup>34</sup> de los créditos de carbono.

*“La fijación del precio del carbono puede ser una forma eficaz de incorporar el coste del cambio climático a la toma de decisiones económicas, incentivando así la acción climática”.*

*- Director Mundial de Cambio Climático del Banco Mundial.*

Polaris, con la generación de energía renovable y la certificación de créditos de carbono, está ayudando a otros a alcanzar sus objetivos de cambio climático en la compensación de emisiones.

.....

32 Objetivo de Desarrollo Sostenible 7. Energía limpia y asequible.

33 Objetivo de Desarrollo Sostenible 13. Acción por el Clima. Acción por el Clima.

34 AMS-I D “Generación de electricidad renovable conectada a la red”.



En 2023, continuamos el proceso para certificar nuestros proyectos dentro de varios mecanismos reconocidos internacionalmente. La siguiente tabla resume los progresos realizados por proyecto:

Proyecto	Standard*	Progreso
San Jacinto Tizate U3 y U4 (proceso de condensación)	UNFCCC- Mecanismo de Desarrollo Limpio	Certificación de 315.036 créditos, desde el 1 de junio de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2020.
8 de agosto	UNFCCC- Mecanismo de Desarrollo Limpio	Las reducciones de emisiones y la certificación a partir de 2021 dependen de que la CMNUCC defina la nueva metodología que debe aplicarse.
Canchayllo	UNFCCC- Mecanismo de Desarrollo Limpio	Las reducciones de emisiones y la certificación a partir de 2021 dependen de que la CMNUCC defina la nueva metodología que debe aplicarse.
San Jacinto Tizate U5 (proceso binario)	CERCARBONO	Registro y validación
Canoa	CERCARBONO	Registro y Verificación Un total de 104.507 créditos por certificar
El Carmen	CERCARBONO	Registro y Verificación Un total de 48,720 créditos por certificar
San José de Minas	CERCARBONO	En proceso de registro
Vista Hermosa I and II	I-REC <sup>35</sup>	Registro Un total de 13.178 REC se certificarán para el periodo 2023

La metodología utilizada para el Registro del proyecto en MDL y CERCARBONO según la definición de la CMNUCC<sup>36</sup>.

.....  
35 Un REC (Renewable Energy Certificates) es un tipo de Certificado de Atributo Energético (EAC) que representa los atributos medioambientales de la generación de un megavatio hora (MWh) de energía producida por recursos renovables” The International REC Standard.

36 Large-scale and small-scale Clean Development Mechanism AMS-I D “Grid-connected renewable electricity generation”.



La reducción de emisiones estimada de nuestras operaciones, aún no certificadas, es de 368.305<sup>37</sup>.

## ¿Sabías que...?<sup>38</sup>

Que en 2023, la energía que generamos contribuyó a compensar las emisiones de CO<sub>2</sub> de otras fuentes, como ejemplo:

# 368,305

 tCO<sub>2</sub>e al año

De emisiones evitadas es equivalente a:



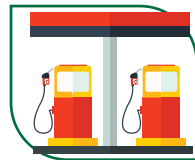
**81,969**

Vehículos de pasajeros de gasolina conducidos durante un año



**127,441**

Toneladas de residuos reciclados en lugar de vertederos



**41,443,119**

Galones de gasolina consumidos



**71,663**

Consumo eléctrico del hogar durante un año



**439,210**

Hectáreas de bosques estadounidenses en un año

<sup>37</sup> Estas estimaciones incluyen los proyectos registrados en MDL y CERCARBONO, no los de I-REC.

<sup>38</sup> EPA. Agencia de Protección del Medio Ambiente de Estados Unidos.







# Estrategia sobre el Cambio Climático

TENER EN CUENTA LOS EFECTOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO EN NUESTRAS DECISIONES EMPRESARIALES Y PLANES OPERATIVOS.

## **Evaluación de riesgos del cambio climático - San Jacinto, Nicaragua**

El riesgo se refiere al potencial de consecuencias cuando algo de valor está en juego y cuando el resultado es incierto, reconociendo la diversidad de valores. A menudo, el riesgo se representa como la probabilidad de que se produzcan sucesos o tendencias peligrosos multiplicada por las repercusiones en caso de que se produzcan dichos sucesos o tendencias<sup>39</sup>. El riesgo climático está causado por fenómenos climáticos nocivos que tienen repercusiones negativas para los sistemas humanos o ecológicos debido a los efectos del cambio climático.

Los fenómenos meteorológicos extremos y las catástrofes naturales son cada vez más frecuentes e intensos, y el panorama de la política climática evoluciona rápidamente. Un estudio realizado por la Organización Meteorológica Mundial concluyó que "el 80% de los desastres naturales ocurridos entre 2005 y 2015 estaban relacionados con el cambio climático"<sup>40</sup>. Además, estos desastres naturales están asociados a pérdidas económicas y daños.

Polaris tiene el firme compromiso de crear un camino hacia la resiliencia en un mundo descarbonizado en apoyo de los objetivos adoptados en el marco del Acuerdo de París y otras reuniones y acuerdos internacionales sobre el clima. La misión de Polaris es ser líder en la industria de las energías renovables, contribuyendo a un futuro más verde, impulsada por nuestros valores.

.....  
 39 Quinto Informe de Evaluación (AR5), Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC).

40 El informe destaca el riesgo de cambio climático al que se enfrenta el sector de los seguros.



Además, también contribuimos a otros objetivos de sostenibilidad mediante atributos medioambientales como la compensación de emisiones de carbono y los créditos de energías renovables.

Para apoyar nuestro camino hacia la resiliencia climática, hemos iniciado mediciones de la huella de carbono con el fin de tomar nuevas medidas para reducir nuestra huella de carbono en los próximos años y desarrollar una Evaluación de Riesgos del Cambio Climático ("CCRA") para identificar la probabilidad de futuros peligros relacionados con el clima y sus

posibles impactos en la organización, las ciudades y sus comunidades. Esto es fundamental para priorizar la acción climática y la inversión en la adaptación necesaria.

El objetivo de la CCRA para nuestras operaciones en Nicaragua, es comprender mejor cómo hacer frente a los desafíos climáticos y ambientales asociados con la generación de energía geotérmica ubicada en la comunidad de San Jacinto y sus alrededores. La evaluación incluye un Plan de Gestión de Riesgos Climáticos diseñado para fortalecer la resiliencia de Polaris al cambio climático, que también aborda el riesgo de amenazas de origen natural y humano.

El CCRA fue creado siguiendo las metodologías del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Estas metodologías facilitan 1) la identificación y evaluación del riesgo de desastres y cambio climático, 2) las oportunidades en términos de resiliencia y, 3) permiten la alineación con políticas, procedimientos y metodologías para generar beneficios tangibles al proyecto.

La CCRA constituye una base de referencia concreta para comprender el nivel de riesgos climáticos en todo el proyecto. De este modo se garantiza el desarrollo de medidas adecuadas para aumentar la resiliencia del personal y las comunidades de nuestro proyecto.

Basándose en esas metodologías, la evaluación incluye el siguiente planteamiento:

1. Análisis conceptual inicial y escenarios de referencia, incluidos datos históricos, modelos climáticos e impactos potenciales identificados en investigaciones anteriores en la zona del estudio.

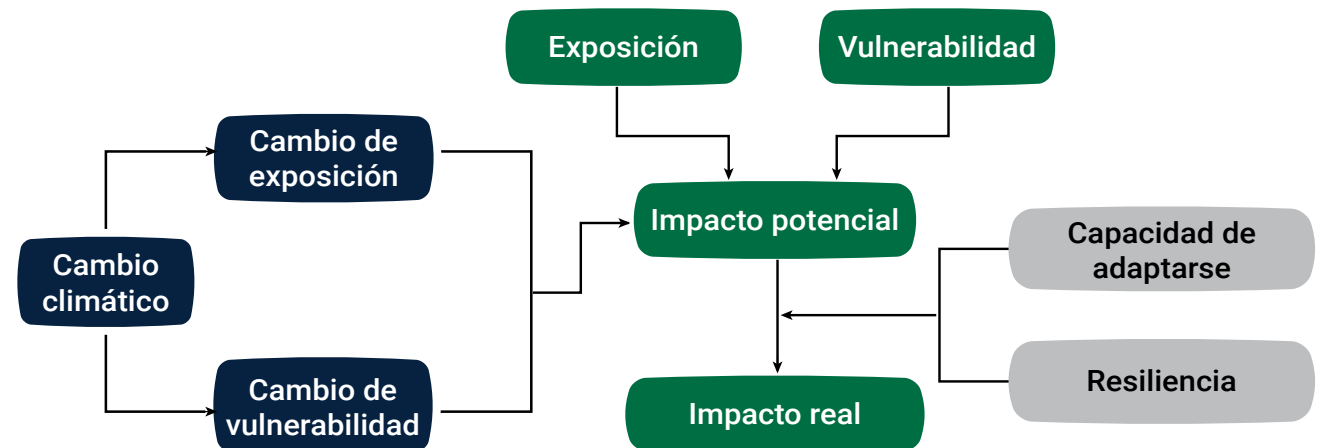
2. Proceso metodológico.
3. Modelos climáticos y análisis climáticos específicos para el área de concesión e influencia de Polaris.
4. Resultados cuantitativos y cualitativos de desastres naturales y riesgo antropogénico de la concesión y área de influencia de Polaris.
5. Identificación de oportunidades climáticas.
6. Plan de Gestión de Riesgos Climáticos que incluya medidas de gobernanza y de mitigación y adaptación al clima para reforzar la resiliencia de Polaris.
7. Plan de acción estratégico a corto, medio y largo plazo para contribuir a crear una planificación que nos permita responder adecuadamente a las amenazas del cambio climático.



En primer lugar, es necesario definir la terminología utilizada en la evaluación:

- **Riesgo climático:** causado por fenómenos climáticos nocivos que repercuten negativamente en organizaciones y ciudades de todo el mundo.
- **Impactos:** a veces denominados consecuencias, son el resultado de la interacción entre los peligros y lo que se viene denominando componentes de la exposición y la vulnerabilidad.
- **Riesgo:** el suceso amenazador, incluida su probabilidad y extensión geográfica.
- **Exposición:** los elementos presentes en las zonas afectadas, como el personal, los habitantes, la flora y la fauna, los edificios o las infraestructuras.
- **Vulnerabilidad:** la resistencia o falta de resistencia de los elementos expuestos al peligro.

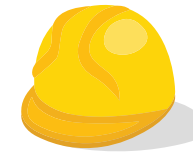
El siguiente cuadro ayuda a aclarar esta terminología:





Siguiendo la ilustración anterior, los resultados de la identificación y el análisis cualitativo de los peligros, las catástrofes naturales y los riesgos antropogénicos incluyen:

Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Inundaciones	Sequía	Incendios forestales
		Fenómeno El Niño
		Fenómeno La Niña
		Aumento de la temperatura (olas de calor)
		Sequía
		Escasez de agua



## Riesgos en la zona del proyecto



**Previsiones climáticas**

- Aumento de la temperatura
- Sequía
- Escasez de agua
- Fenómenos de El Niño y La Niña

**Proyecciones climáticas del IPCC**

- Ola de calor

**Institución Meteorológica Nacional**

- Huracanes

**Baja vulnerabilidad y criticidad**

Según diversos escenarios climáticos, las proyecciones climáticas para el escenario más pesimista no afectarán a las operaciones y el funcionamiento de la central geotérmica de Polaris; algunas consecuencias debidas al riesgo climático podrían ser: escasez de agua dulce (consumo por parte de la central y las comunidades), reducción de la eficiencia de los equipos debido al aumento de la temperatura, acceso a la instalación de la central durante los huracanes y el fenómeno de La Niña y aumento de los incendios forestales como consecuencia del aumento de la temperatura y la sequía. *Se recomienda a los lectores que consulten el Formulario de Información Anual más reciente de la compañía para revisar los riesgos a los que está expuesta la compañía.*

Tras identificar los riesgos climáticos de Polaris, se propuso un Plan de Gestión de Riesgos Climáticos (CRMP), que refleja algunas de las mejores prácticas que la compañía ya viene aplicando y nuevas actividades que pueden desarrollarse, con el objetivo de:



1. Crear resiliencia en los empleados de Polaris y en las comunidades circundantes.
2. Permitir a Polaris asignar los recursos disponibles de forma más eficaz.
3. Adaptarse y responder adecuadamente a los riesgos del cambio climático.

Además, el CRMP incluye métricas, objetivos y plazos para lograr las acciones descritas en el plan para mitigar y adaptarse al cambio climático. Polaris comenzará su aplicación en 2024 y los resultados se presentarán en futuros informes. Como todo plan, estará en continua mejora y se actualizará cuando y como sea necesario.

Polaris se compromete a mitigar el cambio climático y a reducir cualquier riesgo en nuestras operaciones, proporcionando al mismo tiempo el apoyo pertinente en las comunidades que rodean nuestras operaciones.



## Gestión del Agua

MINIMIZAR NUESTRO CONSUMO DE AGUA COMO RECURSO NO RENOVABLE Y GARANTIZAR QUE LA CALIDAD DEL AGUA NO SE VEA AFECTADA NEGATIVAMENTE POR NUESTRAS OPERACIONES.

### Calidad del agua

Polaris se compromete a contribuir con el ODS 6<sup>41</sup>, razón por la cual todas nuestras operaciones en la región cuentan con planes de monitoreo de la calidad del agua para verificar que no haya impactos negativos en la calidad del agua debido a nuestras operaciones y para garantizar que el agua de los pozos sea segura para el uso de nuestro personal.

Los resultados del seguimiento cumplen la normativa nacional en cada operación. En nuestras operaciones geotérmicas, seguimos reinyectando toda la salmuera y el vapor en pozos de reinyección para proteger los pozos de agua y eliminar el impacto medioambiental.

En el caso de nuestras centrales hidroeléctricas, hemos identificado un impacto positivo en la calidad del agua, debido a la recogida de residuos sólidos en nuestros sistemas de captación y a la reducción de sólidos totales en suspensión en el río tras pasar por el proceso de generación. Además, trabajamos para alcanzar la meta 6.6<sup>42</sup> de los ODS, mediante la implementación de un plan de monitoreo hidrobiológico que busca prevenir y mitigar los impactos generados sobre la fauna acuática.

En nuestros estudios de referencia de Evaluación de Impacto Ambiental<sup>43</sup>, se definió un caudal ecológico para asegurar que se reducían los impactos sobre la fauna acuática. Adicionalmente, se desarrolló un análisis hidrobiológico en 2023 para las Centrales Hidroeléctricas 8 de Agosto y El Carmen en Perú con el fin de verificar que el caudal ecológico que se está implementando, en época de lluvias y seca, están manteniendo la integridad de los ecosistemas o estado ecológico<sup>44</sup> de los ríos.

.....

41 Objetivo de Desarrollo Sostenible 6. Agua limpia y saneamiento.

42 Proteger y restaurar los ecosistemas relacionados con el agua, incluyendo montañas, bosques, humedales, ríos, acuíferos y lagos.

43 Todos nuestros proyectos cuentan con Instrumentos Medioambientales.

44 El estado ecológico es un indicador del estado (condición) del ecosistema y es evaluado a escala de masa de agua por expertos nacionales independientes.



Lo anterior se evidencia en los resultados comparativos de los monitoreos realizados en los años 2020 a 2023, en relación con los valores de referencia 2012, incluyendo calidad del agua superficial, sedimentos y parámetros biológicos como: fitoplancton, zooplancton, Fito perifiton, zoo perifiton, macroinvertebrados bentónicos y necton (peces).

También estamos contribuyendo al logro de la meta 6.3<sup>45</sup>, dado que en todas nuestras operaciones contamos con un sistema de tratamiento de aguas residuales que cumple con la legislación de cada país respectivo.

En el proyecto de San Jacinto se llevó a cabo un protocolo de limpieza química de los pozos geotérmicos. En lugar de utilizar agua dulce para reducir la

presión de los pozos geotérmicos, se utilizó vapor condensado para este fin, ahorrando una cantidad de agua equivalente a aproximadamente 270 m<sup>3</sup>/pozo.

.....  
 45 Mejorar la calidad del agua reduciendo la contaminación, eliminando los vertidos y minimizando la liberación de productos químicos y materiales peligrosos, reduciendo a la mitad la proporción de aguas residuales sin tratar y aumentando sustancialmente el reciclado y la reutilización segura en todo el mundo.



# Biodiversidad

CONTRIBUIR A LA PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD APLICANDO UNA GESTIÓN CENTRADA EN LA PREVENCIÓN Y MEDIDAS DE MITIGACIÓN; TRABAJAR CON LAS PARTES INTERESADAS PARA IDENTIFICAR, EVITAR, MITIGAR, MINIMIZAR O COMPENSAR LOS IMPACTOS.

## Planes de gestión de la biodiversidad

La mayoría de nuestras operaciones han implantado Planes de Seguimiento de la Biodiversidad<sup>46</sup>. El objetivo es conservar y proteger la biodiversidad al tiempo que se mitiga cualquier posible impacto ambiental durante la ejecución y las operaciones del proyecto, salvaguardando la conservación de la flora y la fauna identificadas inicialmente durante la línea de base biológica.

Nuestros planes de gestión de la Biodiversidad pretenden alcanzar el ODS 15<sup>47</sup> y nos centramos principalmente en contribuir a la consecución de la meta 15.8<sup>48</sup>, dado que todos nuestros programas promueven la reproducción o recuperación de especies endémicas, en peligro de extinción y autóctonas, previamente identificadas en los estudios de referencia de cada lugar para fomentar el uso y gestión sostenible de las fuentes naturales.

Los objetivos de nuestros planes de gestión de la biodiversidad son:

- Promover la concienciación medioambiental entre empleados, contratistas y miembros de la comunidad mediante actividades medioambientales.
- Promover la gestión y el uso sostenible de los recursos naturales.
- Aumentar la cobertura vegetal con especies típicas de los ecosistemas presentes en cada lugar del proyecto.

.....  
 46 Nuestro Proyecto en Panamá está en proceso de contar con un Plan de Gestión de la Biodiversidad.

47 Objetivo de Desarrollo Sostenible 15. La vida en la tierra.

48 Introducir medidas para prevenir la introducción y reducir significativamente el impacto de las especies exóticas invasoras en los ecosistemas terrestres y acuáticos, y controlar o erradicar las especies prioritarias.



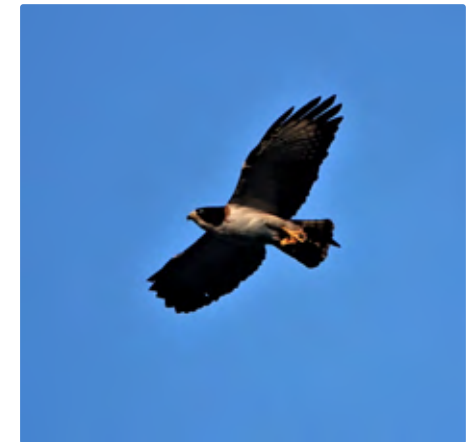
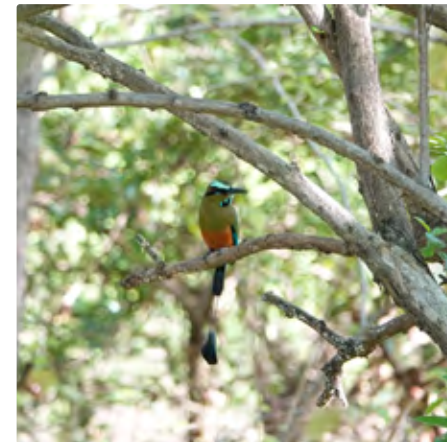
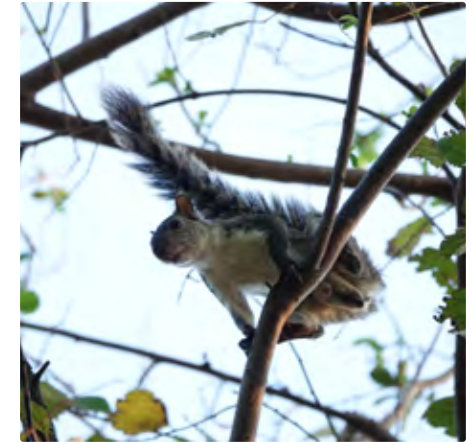
- Mejorar las condiciones del hábitat natural para la conservación de la fauna.
- Evaluar la diversidad específica, equidad y similitud de la flora y fauna (anfibios, reptiles, mamíferos, aves y peces -cuando aplique-) correspondiente a cada localidad.
- Determinar la existencia de especies vegetales y animales amenazadas y endémicas en el área de influencia del proyecto, así como el estado de conservación según la Legislación Nacional y Organismos Internacionales (UICN, CITES, Libro Rojo de Plantas Endémicas de cada país...).

Nuestro plan de reforestación y nuestros esfuerzos de educación ambiental nos ayudan a lograr resultados positivos en dicha protección de la biodiversidad.

En Nicaragua, los indicadores biológicos también han aumentado para mamíferos y anfibios, lo que significa que las actividades de reforestación (interna y externa) emprendidas por Polaris han mejorado las condiciones biológicas. La siguiente tabla muestra los resultados del monitoreo biológico en el área del proyecto haciendo una comparación entre 2015 versus 2023.

Especie (individuos)	2015	2023
Anfibios <sup>49</sup>	0	32
Reptiles <sup>50</sup>	22	16
Mamíferos <sup>51</sup>	61	86
Aves	226	215

A pesar de la reducción de aves en 2023 frente a 2015, fue posible determinar nueve (9) especies<sup>52</sup> de fauna que son indicativas de la calidad de los ecosistemas, su funcionalidad



.....

49 Anfibios: Cualquier organismo que puede vivir tanto en la tierra como en el agua. especialmente cualquiera de una clase de animales vertebrados de sangre fría (como ranas y salamandras).

50 Reptiles: Animal vertebrado de una clase que incluye serpientes, lagartos, cocodrilos, tortugas y galápagos. Se distinguen por tener la piel seca y escamosa y por poner huevos de caparazón blando en tierra.

51 Mamífero: Animal vertebrado de sangre caliente de una clase que se distingue por la posesión de pelo o pelaje, la secreción de leche por las hembras para la alimentación de las crías y (normalmente) el nacimiento de crías vivas.

52 Amazona albifrons (loro frentiblanco), Brotogeris jugularis (chocoyo barbinaranja), Erupsitula canicularis (perico frentinaranja), Beteogallus urubitinga (gavilán negro), Buteo plagiatus (gavilán gris), Buteo jamaicensis (gavilán colirrojo), Falco sparverius (cernicalo americano), Rupornis magnitostris (gaviñán chapulinero), Ctenosaura similis (garrobo negro).

e importancia para la permanencia de la biodiversidad, estas especies son susceptibles a variaciones en las condiciones naturales y requieren escenarios favorables para su permanencia.

En Ecuador, el monitoreo de la biodiversidad muestra que, a pesar de la construcción y ejecución del proyecto, no hay impactos negativos sobre la biodiversidad. Como se muestra a continuación, se identificó un mayor número de especies en 2023, en comparación con el escenario de referencia en 2012.

Especie (individuos)	2012	2023
Anfibios	0	0
Reptiles	1	2
Mamíferos	3	10
Aves	23	38
Peces	0	1



En la República Dominicana, tenemos el mismo escenario para la biodiversidad, se identificó un aumento en la cantidad total de biodiversidad en el último monitoreo ejecutado en 2023. Nuestra acción en materia de biodiversidad hasta el momento se ha centrado principalmente en la concienciación medioambiental y la reforestación, lo que se ha traducido en lo siguiente:

Especie (individuos)	2010	2023
Anfibios	0	2
Reptiles	1	6
Mamíferos	0	0
Aves	11	17

En Perú, ha habido un aumento en los indicadores de biodiversidad desde 2012 (escenarios de referencia) versus 2023, principalmente en peces, lo que significa que no hay impactos en la ictiofauna<sup>53</sup> debido a nuestras

.....  
53 La ictiofauna se refiere a los conjuntos de peces de una masa de agua o región zoogeográfica.

operaciones hidroeléctricas. La siguiente tabla muestra los resultados de las especies y cantidades de peces identificadas en los monitoreos realizados siguiendo nuestro Plan de Monitoreo Ambiental en Perú (Monzón).

Familia	Género/especie	Base 2012	dic-21	jun-22	dic-22	jun-23
Loricariidae	Chaetostoma lineopunctatum	0	0	0	0	0
	Chaetostoma sp.	0	3	0	0	0
	Chaetostoma stroumpoulos	0	0	1	3	0
Characiformes Parodontidae	Paradon buckleyi (yulilla)	1	0	1	5	
Characiformes Characidae	Moenkhausia sp. (sardinitas)	8	0	0	0	0
Characiformes Characidae	Hemybrycon huambonicus		3	27	14	25
Characidae	Astyanax maximus		0	1	0	0
	Astroblepus sabalo		0	0	0	6
	Characidium fasciatum		0	0	0	4
<b>Total</b>		<b>9</b>	<b>6</b>	<b>30</b>	<b>22</b>	<b>35</b>

Los resultados de nuestro plan de seguimiento de la biodiversidad demuestran que las operaciones de Polaris no tienen ningún impacto negativo sobre la biodiversidad, sino que, por el contrario, contribuyen a mejorar las condiciones de la misma.



## Iniciativas sobre biodiversidad

### Reforestación

Seguimos esforzándonos por reforestar las zonas previamente afectadas por nuestra construcción y, en algunos casos, reforestamos más allá de los requisitos legales.

En Panamá, se plantaron un total de 1.250 árboles en un área reforestada interna como compensación por el impacto medioambiental de nuestra construcción; en este momento, tenemos una tasa de supervivencia del 95%. Las especies utilizadas para esta primera campaña fueron especies nativas identificadas en estudios de referencia y con buenas tasas de adaptación.

En Nicaragua, se plantaron un total de 1.270 árboles en nuestras zonas reforestadas y se donaron un total de 2.795 árboles al personal, los estudiantes y los miembros de la comunidad.



En Perú, un total de 1.175 árboles fueron plantados por nuestro personal y miembros de la comunidad que fueron invitados a participar en nuestras 3 operaciones hidroeléctricas.



Un total de 6.490 árboles fueron plantados en áreas internas y externas de Polaris en toda la región. Las actividades de reforestación están orientadas a

- 1) Compensar los impactos en la biodiversidad generados por nuestros proyectos de construcción.



En 2024, ampliaremos nuestros esfuerzos de reforestación en la región, incluyendo República Dominicana y Ecuador, basándonos en la experiencia adquirida en otros proyectos.

- 2) Recuperar el valor de la biodiversidad en los lugares donde operamos.
- 3) Reducir/mitigar el riesgo climático en la región.
- 4) Generar seguridad alimentaria a través de la entrega de árboles frutales a nuestro personal y comunidades.

Además, en celebración del Día Internacional de los Bosques 2023, Polaris apoyó a la organización “One Tree Planted” donando 5 árboles por cada empleado a partir de marzo de 2023 para un total de 1.050 árboles en la Amazonia.



## Prevención de incendios forestales

Debido a la proximidad de nuestras operaciones a zonas muy boscosas, los incendios forestales son un peligro al que nos enfrentamos cada año durante las estaciones secas, especialmente en Nicaragua, Panamá y Perú. Este año, las instituciones peruanas han emitido un serio aviso de preparación para incendios forestales dirigido a compañías y comunidades.

A escala mundial, las prácticas humanas han empeorado el impacto de los incendios forestales, al tiempo que han duplicado la superficie quemada por incendios forestales en comparación con los niveles naturales. El ser humano ha influido en los incendios forestales modificando el uso del suelo y suprimiendo los incendios. El aumento de la gravedad de los incendios crea un ciclo al liberar a la atmósfera el carbono capturado

de forma natural, aumentando el efecto invernadero de la atmósfera y contribuyendo así al cambio climático.

Polaris se prepara anualmente antes de que comience la estación seca. En Nicaragua, trabajamos junto con instituciones locales y miembros de la comunidad a través de:

1. Campañas de sensibilización.
2. Preparación de brigadas contra incendios forestales (internas y externas).
3. Preparación de zonas repobladas con cortafuegos amortiguadores.
4. Habilitación de equipos de lucha contra incendios.
5. Mantenimiento del sistema de protección contra incendios de la planta.





## Gestión de residuos

IMPLEMENTAR LAS MEDIDAS Y PROCEDIMIENTOS EFICACES Y NECESARIOS PARA LLEVAR A CABO EL ALMACENAMIENTO, TRATAMIENTO Y DISPOSICIÓN FINAL DE LOS RESIDUOS GENERADOS EN LAS OPERACIONES DE LA COMPAÑÍA.

### Planes de Gestión de Residuos

Los Planes de Gestión de Residuos de nuestras operaciones definen los criterios organizativos y operativos para llevar a cabo una gestión integral de los residuos generados en la organización de acuerdo con la normativa vigente, minimizando los riesgos para la salud de la comunidad y el medio ambiente.

Cada plan incluye los siguientes temas:

- Responsabilidades.
- Manipulación y almacenamiento temporal de residuos.
- Código de colores para el esfuerzo de reciclaje.
- Clasificación e identificación de cada residuo generado.
- Identificación del tratamiento y disposición final por residuo.
- Transporte.
- Capacitación.
- Formatos.
- Auditorías internas.



Internamente, promovemos un modelo económico circular que implica compartir, reutilizar, reparar, renovar, reciclar y compostar los materiales y productos existentes el mayor tiempo posible, para ampliar el ciclo de vida de los productos y materiales. La economía circular aborda el cambio climático y otros

retos mundiales, como la pérdida de biodiversidad, los residuos y la contaminación, desvinculando la actividad económica del consumo de recursos finitos. No obstante, nuestro proceso y nuestras campañas de concienciación se centran en reducir la generación de residuos, reutilizarlos, compostarlos y reciclarlos.

## Esfuerzos de reciclaje

Nuestro esfuerzo de reciclaje se extiende a todas nuestras operaciones, alcanzando los 7.514 kg/año de reciclaje en nuestras siete operaciones. Las iniciativas específicas en cada jurisdicción incluyen:

- **Panamá:** Durante la construcción, toda la madera del embalaje de los paneles solares fue reciclada y entregada a una compañía autorizada por el Ministerio de Ambiente. Además, se construyó un almacén para gestionar adecuadamente los residuos generados durante el funcionamiento de la planta.
- **Perú:** Todos los residuos no peligrosos se gestionan a través de un vertedero autorizado por el Ministerio de Medio Ambiente.
- **Nicaragua:** Seguimos utilizando el almacén construido

para materiales peligrosos, no peligrosos y de reciclaje y hemos reforzado la educación medioambiental sobre la correcta clasificación de los residuos en todas las áreas.

- **República Dominicana:** A principios de 2024 se construirá el almacén de residuos, que se ajusta a nuestro diseño estándar, y se impartirá formación al personal.
- **Ecuador:** A principios de 2024 se construirá el almacén de residuos, que se ajusta a nuestro diseño estándar, y se impartirá formación al personal. Por ahora, el material reciclado se dona a un miembro de la comunidad que se gana la vida vendiendo artesanía con materiales reciclados.



## Educación Medioambiental

Polaris continúa sus esfuerzos en materia de educación ambiental, tanto interna como externa, por la relevancia y el impacto positivo que se deriva de este tipo de acciones. Los temas se centraron en la biodiversidad, la gestión de residuos, la gestión del agua y la eficiencia energética, todos ellos temas importantes para nuestra gestión medioambiental.

El total de horas dedicadas a formación medioambiental es de 1.562 horas de trabajo/año en todas nuestras operaciones. Esta concienciación medioambiental nos ha ayudado a alcanzar nuestros objetivos internos y a contar con mejores prácticas, pero también a llevarla más allá de nuestras operaciones, al hogar de cada empleado.

Este año se han llevado a cabo muchas iniciativas, entre ellas:



**1. Un huerto ecológico:** En una superficie de 40m<sup>2</sup>, se creó un huerto ecológico para abastecer a la cafetería de San Jacinto de productos como tomates, pepinos, pimientos, berenjenas, plátanos, papayas, albahaca. Este pequeño huerto fue creado en colaboración con nuestro personal y es mantenido por

este mismo personal como una iniciativa voluntaria. Esta pequeña pero impactante actividad ayuda al personal a comer más sano consumiendo productos orgánicos y anima a replicar esta actividad en el hogar de cada empleado, a través del aprendizaje práctico.

**2. Señalización de concienciación sobre biodiversidad:** En Nicaragua y Perú se instaló señalización de biodiversidad con mensajes de concienciación sobre el cuidado y protección de la biodiversidad en zonas de nuestras operaciones frecuentadas por miembros de la comunidad y trabajadores.



**3. Formación sobre biodiversidad:** En Perú, se formó al personal en la identificación de serpientes locales para reducir el riesgo de mordeduras y proteger las especies. En Nicaragua, se enseñó a un total de 70 estudiantes la importancia de la biodiversidad, incluida su identificación, mediante cuentos y juegos, en asociación con una Red Juvenil local.

**4. Formación en eficiencia energética:** A lo largo de las regiones, la Compañía ha destacado que la eficiencia significa utilizar menos energía para realizar el mismo trabajo, con igual o mejor: confort, calidad, fiabilidad, producción, producir con menor coste y mínimo impacto ambiental. Nuestro objetivo es promover un uso eficiente de la energía en todas

nuestras operaciones y en el estilo de vida de las personas a través de diferentes medidas que pueden aplicarse sin afectar a los resultados. En Perú, se realizó un concurso de eficiencia energética en noviembre, al celebrarse el mes de la Eficiencia Energética Mundial, el concurso consistió en la creación de un proyecto para reducir el consumo de energía sin afectar las operaciones.

Además, conmemoramos días importantes para el medio ambiente en la región junto con estudiantes de las comunidades vecinas:



## Día de la Tierra

Todas nuestras operaciones emprendieron actividades de limpieza, con la participación de todo nuestro personal, que dedicó de 2 a 3 horas a limpiar las zonas circundantes, incluidos los ríos. En total se recogieron 308 kg de basura, que se eliminaron adecuadamente.

En Nicaragua, se desarrolló un concurso de reciclaje para promover buenos hábitos de reciclaje en nuestras operaciones. Esta actividad consistió en mantener todas las operaciones dentro de los estándares mientras se recolectaba y clasificaba adecuadamente el material reciclable.

En Nicaragua también se realizó un concurso para los empleados de la

compañía dado que el reciclaje no es una práctica habitual todavía. El concurso consistía en recoger el reciclaje en casa y entregarlo en las oficinas de Polaris, para su posterior reciclaje a través de una organización autorizada por el Ministerio de Medio Ambiente<sup>54</sup>. La persona que entregó la mayor cantidad fue la ganadora del premio. Además, la compañía promovió un día vegetariano para reducir el impacto medioambiental del consumo de carne, y un total de 40 empleados participaron en estas iniciativas.

Perú realizó un concurso con el personal para realizar esculturas a partir de materiales reciclables generados en su área de trabajo. En el concurso, el personal participó en la creación de 4 esculturas en la Central Hidroeléctrica de Canchayllo y 10 esculturas en las centrales de El Carmen y 8 de Agosto, eligiéndose dos ganadores por cada central. De este modo, el personal reconoció que los



materiales a menudo tienen otros usos y no son necesariamente basura, sino que también pueden aprovecharse con fines lucrativos o incluso para completar los deberes de sus hijos, por ejemplo.

En Ecuador, llevamos a cabo una campaña de sensibilización con formación medioambiental sobre la importancia del agua y la gestión de residuos junto con el personal y los alumnos de 8º curso de la escuela local. Además, se celebró un concurso de dibujo con los alumnos de 8º curso y se premiaron los tres mejores.

.....

<sup>54</sup> Organización dedicada a trabajar con niños con discapacidad. A través de su Programa "Recicla por la Vida y la Esperanza" se generan fondos que contribuyen a la sostenibilidad de los procesos de habilitación y rehabilitación de niños y jóvenes con discapacidad.



## Día Mundial del Medio Ambiente

**1. Nicaragua:** Por ocho años consecutivos, en junio se celebró una feria medioambiental con motivo del Día Mundial del Medio Ambiente. Como otros años, se presentaron los problemas medioambientales locales junto con sus soluciones. Los temas presentados por los alumnos de secundaria y bachillerato fueron el cambio climático, la gestión de residuos, la importancia de los bosques, el huerto ecológico, el biodigestor, la apicultura y los sistemas silvopastorales<sup>55</sup>. Los alumnos de primaria también participaron con dibujos de concienciación medioambiental y macetas hechas con materiales reciclables (principalmente plástico y aluminio) y creando diferentes esculturas.



**2. Perú:** Se celebró una procesión por las calles del centro de la ciudad de Maravillas en la que participaron alumnos de secundaria y bachillerato y profesores de los colegios locales junto con personal de la compañía y padres. Durante el desfile, los alumnos portaron pancartas con frases, dibujos y mensajes alusivos al Día del Medio Ambiente.



55 Los sistemas silvopastorales son aquellos que combinan el cultivo de árboles con la producción ganadera. Estos sistemas suelen incluir sistemas de pastoreo que contienen árboles muy espaciados o plantados en grupos a lo largo del pastizal.



Posteriormente, se llevó a cabo un acto por el Día Mundial del Medio Ambiente donde se realizó el desfile, concurso y premiación de disfraces elaborados con materiales de reciclaje, en el concurso se eligieron dos ganadores de secundaria y dos de preparatoria.

**3. Panamá y República Dominicana:** Polaris llevó a cabo una campaña de sensibilización con formación para todo el personal y los contratistas centrada en la prevención de la contaminación y la no utilización de plásticos, acompañada de una actividad de limpieza.

**4. Ecuador:** Se realizó un concurso de reciclaje por área de trabajo dividido entre el personal de las áreas de oficinas, mantenimiento, toma y casa de máquinas de Quito; dicho concurso promovió la recolección del mayor número de botellas plásticas en sus áreas de trabajo y alrededores para su reciclaje. De igual manera, se rea-

lizó una capacitación con todo el personal de planta sobre el tema del año #Nocontaminaciónplástica.

## Día Mundial del Hábitat

En Polaris hemos celebrado el Día del Hábitat con un enfoque ecológico, reconociendo los diferentes hábitats/ ecosistemas que existen en Panamá a través de una feria de ciencias ambientales, y en Nicaragua y Perú, con campañas de reforestación realizadas para fortalecer los hábitats naturales de las áreas de influencia de nuestras operaciones.

En Nicaragua se llevó a cabo una reforestación de 250 plantas junto con el personal de la compañía, de manera que nos permite fortalecer el hábitat y la biodiversidad de la zona.

En Perú, participamos en la Gran Cruzada Verde Empresarial promovida por el Ministerio del Ambiente. En esta jornada logramos reforestar 800 ramas de oropel como cercos vivos en nuestras áreas de reforestación, además de 100 plantas de "bolaina"<sup>56</sup> junto a nuestro personal y pobladores de las comunidades aledañas.



.....  
56 Árbol nativo de Perú.



Panamá celebró su Primera Feria Medioambiental en el Centro escolar local. La Feria acogió a 160 entusiastas estudiantes de cuarto a noveno grado, personal técnico del Ministerio de Medio Ambiente, del Ministerio de Educación y padres de familia. Durante el evento, los participantes presentaron

maquetas, destacando la creatividad y originalidad en el uso de materiales reciclados. Cada joven estudiante demostró sus habilidades construyendo coloridas maquetas que reflejaban su visión de un hábitat sostenible. El acto fue un éxito, ya que brindó una oportunidad educativa y creativa de



concienciar sobre la importancia de un medio ambiente habitable y sostenible. El lema de la feria era "Nuestros Hábitats", basados en Panamá, para que los alumnos aprendieran la importancia de cada uno de ellos y cómo conservarlos.

# Sobre este informe

Nos comprometemos a proporcionar información transparente sobre nuestras operaciones en todo el mundo. Reconocemos que la transparencia y la divulgación objetiva basada en normas son cruciales para demostrar nuestro compromiso con las partes interesadas.

En la elaboración de este informe, hemos tenido muy en cuenta los comentarios recibidos de los accionistas, la comunidad inversora y otras partes interesadas. También hemos analizado la información contenida en diversos marcos de sostenibilidad.





## Marco de información

El marco de nuestro informe se ha desarrollado para satisfacer los intereses de un amplio grupo de nuestras partes interesadas. Se ha elaborado tomando como referencia los marcos internacionales de elaboración de informes ESG, incluida la Iniciativa de Información Global (GRI) y el marco SASB, Consejo de Normas Contables de Sostenibilidad (SASB).

## Alcance

Este informe recoge los resultados medioambientales, sociales y de gobernanza de las filiales propiedad de Polaris Renewable Energy Inc. o gestionadas por ella a 31 de diciembre de 2023. Este informe no se centra en nuestro rendimiento financiero.

## Data

Los datos incluidos en este informe han sido revisados y aprobados por la Alta Dirección y la Junta Directiva ("Consejo") de Polaris. Las metodologías de recopilación de datos se ajustan a las mejores prácticas del sector y a los reglamentos y normas aplicables. Todos los importes monetarios se expresan en dólares estadounidenses, salvo que se indique lo contrario.

## Nota de advertencia sobre las Declaraciones e Información Prospectivas

El presente Informe de Sostenibilidad contiene determinada "información a futuro" en el sentido de la legislación canadiense aplicable en materia de valores, que puede incluir, entre otras, proyecciones financieras y de otro tipo, así como declaraciones relativas a acontecimientos futuros o resultados futuros, expectativas de la dirección en cuanto a crecimiento, resultados de las operaciones, perspectivas y oportunidades de negocio. Además, las

Para obtener información adicional, consulte:

Estado Financiero Anual 2023 y Discusión y Análisis de Gestión (MD&A), para el rendimiento financiero de Polaris, incluyendo información corporativa general y desarrollos actuales.

Polarisrei.com, para todo lo anterior, incluida información corporativa general y desarrollos actuales.

sedarplus.ca, para todo lo anterior.

afirmaciones relativas a estimaciones de "recursos" energéticos recuperables o capacidades de generación de energía son información a futuro, ya que implican la evaluación implícita, basada en determinadas estimaciones e hipótesis, de que se puede generar electricidad de forma rentable a partir de los recursos descritos en el futuro. Esta información prospectiva refleja las convicciones actuales de la dirección y se basa en la información de

que dispone actualmente. A menudo, pero no siempre, las declaraciones a futuro pueden identificarse por el uso de palabras como "aproximadamente", "cree", "espera", "se espera", "pretende", "planea", "potencial", "presupuesto", "metas", "objetivos", "propósitos", "probable", "típicamente", "continuar", "estrategia", "propuesto", "proyecto", "anticipa", "estima", "programado" o "prevé", u otra terminología comparable que afirme que determinados

acontecimientos o resultados “pueden”, “podrían”, “deberían”, o “se producirán”, ocurrirán o se alcanzarán. Representa las proyecciones y expectativas de la Compañía (tal y como se ha definido anteriormente) en relación con acontecimientos o resultados futuros, a fecha del presente Informe de Sostenibilidad.

La información de carácter prospectivo contenida en este Informe de Sostenibilidad incluye, entre otros, los siguientes aspectos: los riesgos relativos a las condiciones geológicas, geofísicas, geoquímicas y de otro tipo, los recursos geotérmicos, el desarrollo y el rendimiento de las instalaciones operativas, la fiabilidad de los datos técnicos, la capacidad prevista de los nuevos proyectos energéticos y las ventas de energía de los mismos, la capacidad de la compañía para cumplir la normativa local, estatal y federal, el apoyo y la demanda de energías renovables, la capacidad de la compañía para obtener y mantener los permisos, aprobaciones y licencias necesarios, la disponibilidad de capital para financiar la exploración y el desa-

rollo, las condiciones del mercado financiero, las condiciones económicas generales, la ausencia de sobrecostos importantes en los proyectos de capital o en la financiación, la liquidez y los recursos de capital suficientes, la continuación de las pautas y tendencias meteorológicas observadas, la ausencia de impagos significativos de las contrapartes y la ausencia de cambios importantes en las condiciones políticas o en las políticas y directrices públicas de los gobiernos que afecten negativamente a la compañía.

Una serie de riesgos conocidos y desconocidos, incertidumbres y otros factores pueden hacer que los resultados o el rendimiento reales difieran significativamente de los resultados o el rendimiento futuros expresados o implícitos en la información prospectiva. Dichos factores incluyen, entre otros: la imposibilidad de descubrir y establecer recursos económicamente recuperables y sostenibles a través de programas de exploración y desarrollo; la estimación imprecisa de las simulaciones de proba-

bilidades preparadas para predecir los recursos prospectivos o las capacidades de generación de energía; las variaciones en los parámetros de los proyectos y las tasas de producción; los defectos y reclamaciones adversas en la titularidad de las propiedades de la empresa; la no obtención o mantenimiento de las licencias, permisos y aprobaciones necesarios de las autoridades gubernamentales; el impacto de la variación de los tipos de cambio de divisas y los tipos de interés; los cambios en las normativas y políticas gubernamentales, incluidas las leyes que rigen el desarrollo, la producción, los impuestos, las normas laborales y la salud y seguridad en el trabajo, las sustancias tóxicas, la explotación de recursos y otros asuntos; la disponibilidad de iniciativas gubernamentales para apoyar la generación de energía renovable; el aumento de la competencia en el sector; la dependencia de la empresa de sus filiales operativas; las fluctuaciones en el precio de mercado de la energía; el impacto de los aumentos significativos de los costes de capital, incluso como resultado

de la pandemia COVID-19; condiciones geológicas imprevistas o difíciles; cambios en los requisitos normativos, tanto regionales como internacionales, que rigen el desarrollo, los recursos geotérmicos, la producción, las exportaciones, los impuestos, las normas laborales, la salud laboral, la eliminación de residuos, las sustancias tóxicas, el uso del suelo, la protección del medio ambiente, la seguridad de los proyectos y otros asuntos; riesgos económicos, sociales y políticos derivados de la posible incapacidad de los usuarios finales para apoyar las propiedades de la empresa; cobertura de seguros insuficiente; incapacidad para obtener financiación de capital o deuda, dificultades para ejecutar sentencias en jurisdicciones extranjeras; riesgo de catástrofes naturales; riesgo de cambios climáticos severos; fluctuaciones en el precio de mercado de las Acciones Ordinarias (tal y como se definen más adelante); impacto de la emisión de valores de renta variable adicionales sobre el precio de negociación de las Acciones Ordinarias; incapacidad para retener al personal clave;

riesgo de volatilidad en las condiciones financieras mundiales, así como de un declive significativo en las condiciones económicas generales; incertidumbre sobre la estabilidad política en Nicaragua, Perú, Ecuador, República Dominicana y Panamá; la incertidumbre sobre la capacidad de Nicaragua, Perú, Ecuador, República Dominicana y Panamá para vender energía a los países vecinos; la inseguridad económica y los disturbios políticos en Nicaragua, Perú, Ecuador, República Dominicana y Panamá; la respuesta negativa del público o de la comunidad a las instalaciones eólicas, de gas e hidroeléctricas y a los activos de infraestructura energética; el riesgo de retrasos en los avances tecnológicos; el riesgo de controles internos ineficaces; el incumplimiento de las expectativas financieras; el riesgo de no tener éxito en el avance o la defensa de acciones legales; la imposibilidad de obtener registros de marcas registradas; y otros riesgos operativos y de desarrollo.

Aunque la empresa ha intentado identificar los factores importantes que podrían hacer que las acciones, los acontecimientos o los resultados reales difieran

sustancialmente de los descritos en la información prospectiva, puede haber otros factores que hagan que las acciones, los acontecimientos o los resultados difieran de los previstos, estimados o intencionados. La información de carácter prospectivo contenida en este documento se facilita a fecha del presente Informe de Sostenibilidad y la Empresa renuncia a cualquier obligación de actualizar cualquier información de carácter prospectivo, ya sea como resultado de nueva información, acontecimientos o resultados futuros o por cualquier otro motivo, salvo que así lo exija la legislación aplicable. No puede garantizarse que la información a futuro resulte exacta, ya que los resultados reales y los acontecimientos futuros podrían diferir sustancialmente de los previstos en dicha información. En consecuencia, los lectores no deben depositar una confianza indebida en la información a futuro debido a la incertidumbre inherente a la misma.





GROSS GEN	59.174 MW
NET GEN	53.646 MW
CONSUMP	5.641 MW
TOTAL SSC	0.037
STEAM FLOW	392 ton/hr
BRINE INJ	1249 tn/h

# Apéndice A: Indicadores Clave de Desempeño de la Sostenibilidad de Polaris

Los Indicadores de Sostenibilidad enumerados en este apéndice proporcionan información desde 2019, comenzando el 1 de enero y finalizando el 31 de diciembre.

## Polaris Cuadro de Indicadores de medio ambiente, social y gobernanza

Tema Prioritario	2023	2022	2021	2020	2019
<b>Operaciones</b>					
Generación Neta de Electricidad (MWh) <sup>57</sup>					
<b>Geotérmica</b>					
San Jacinto Tizate	499,130	439,090	465,935	511,702	532,987
<b>Hidroeléctrica</b>					
Canchayllo	34,380	26,854	28,084	33,832	30,234
8 de Agosto	116,900	105,010	103,440	93,289	1,848
El Carmen	44,632	40,983	46,064	24,070	5,865
San José de Minas	36,640	9,418	0	0	0
<b>Solar</b>					
Canoa I	56,059	28,401	0	0	0
Panamá	13,211	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>800,951</b>	<b>649,756</b>	<b>643,523</b>	<b>662,893</b>	<b>570,934</b>
<b>Medio ambiente</b>					
Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)					
Emisiones de gases de efecto invernadero (tCO <sub>2</sub> e) <sup>58</sup>	22,917	27,576	52,002 <sup>59</sup>	33,721	52,584

.....  
 57 Para más información, consulte el Informe de Análisis y Debate de la Administración (MD&A).

58 Las emisiones presentadas corresponden a la generación Geotérmica (San Jacinto Tizate). Representa un valor parcial del Alcance 1. Según la norma ISO 14.064 - Huella de Carbono; las emisiones directas de Alcance 1 son las emisiones asociadas a una actividad o proceso generado en una organización o sobre el que existe un control total de la organización. Incluyen las emisiones de los vehículos utilizados por la organización, las emisiones generadas por la combustión de combustibles en equipos dentro de la organización (bombas, compresores, generadores eléctricos, etc.). Por lo tanto, las emisiones reportadas son exclusivas para la generación de energía geotérmica (alcance parcial 1).

59 Las emisiones de GEI y la reducción de emisiones de GEI para 2019 y 2020 fueron validadas y verificadas durante el Informe de Seguimiento 2023 (para certificar créditos a partir del 1 de junio de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2020). En este proceso, hubo algunos cambios debido a un error aplicado a las concentraciones de CO<sub>2</sub> y CH<sub>4</sub>. Hubo una corrección de datos de 2019 a 2020 en emisiones y reducciones, vinculada al proceso de certificación.

Tema Prioritario	2023	2022	2021	2020	2019
Huella de carbono (tCO <sub>2</sub> e) <sup>60</sup>	853				
Reducción de Emisiones de GEI (RCE) <sup>61</sup>				<b>427,290</b>	<b>345,709</b>
San Jacinto Tizate ton CO <sub>2</sub> /Año <sup>62</sup>	213,745	171,156	134,027	197,875	188,597
Canchayllo ton CO <sub>2</sub> /Año <sup>63</sup>	15,207	15,871	16,598	19,995	17,868
8 de Agosto ton CO <sub>2</sub> /Año <sup>64</sup>	80,167	70,357	69,305	63,031	4,608
El carmen ton CO <sub>2</sub> / Año <sup>65</sup>	18,402	16,897	19,586 <sup>66</sup>	9,902 <sup>67</sup>	2,451 <sup>68</sup>

.....  
 60 La medición de la huella de carbono considera a Nicaragua (alcance 1, 2 y parcialmente, alcance 3) y fue ejecutada por un consultor externo, siguiendo la metodología ISO 14.064:2018. Adicionalmente, considera a Perú, Ecuador, República Dominicana, Canadá y Panamá (alcance 1 y 2), que fue medido internamente, siguiendo la misma metodología.

61 Previsión de reducciones de emisiones elegibles para someterse al proceso de verificación y registro de RCEs.

62 Las RCE anuales estimadas para el proyecto "San Jacinto Tizate" se calcularon multiplicando la energía anual suministrada a la red y el factor de emisión de referencia de 0,4526 tCO<sub>2</sub>e/MWh, y luego restando las emisiones de GEI de referencia de la actividad del proyecto. Las emisiones de GEI y la reducción de emisiones de GEI para 2019 y 2020 se validaron y verificaron durante el Informe de Seguimiento de 2023 (para certificar los créditos a partir del 1 de junio de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2020). En este proceso, hubo algunos cambios debido a un error aplicado a las concentraciones de CO<sub>2</sub> y CH<sub>4</sub>. Hubo una corrección de datos de 2019 a 2020 en emisiones y reducciones, vinculada al proceso de certificación. Para el periodo 2021-2023, las emisiones y la reducción se estiman siguiendo las mismas metodologías que en el proceso de certificación de 2019 y 2020. En 2023, los datos del proyecto U5 - Binario, cuyo factor de emisión es de 0,5766 tCO<sub>2</sub>e/MWh, ya están incluidos en el cálculo.

63 Las RCE anuales estimadas para el proyecto "Canchayllo" se calcularon multiplicando la energía anual suministrada a la red y el factor de emisión de referencia de 0,591 tCO<sub>2</sub>e/MWh, (basado en el último Formulario de Informe de Seguimiento del proyecto MDL Canchayllo). Las reducciones de emisiones y la certificación a partir de 2021 dependen de que la CMNUCC defina la nueva metodología que debe aplicarse.

64 Las RCE anuales estimadas para el proyecto "8 de Agosto" para los años 2019 y 2020, se tomaron directamente del último formulario de informe de seguimiento del proyecto MDL 8 de Agosto (periodo de seguimiento: enero 2016 - diciembre 2020). Basándose en esta metodología, las RCEs para los años 2021 a 2023 se calcularon multiplicando la energía anual suministrada a la red y el factor de emisión de referencia de 0,67 t CO<sub>2</sub>e/MWh. Las reducciones de emisiones y la certificación a partir de 2021 dependen de que la CMNUCC defina la nueva metodología que debe aplicarse.

65 Las RCE anuales estimadas para el proyecto "El Carmen" se actualizaron sobre la base del proceso de validación y verificación para ser certificadas con la norma CERCABONO. El factor de emisión se actualizó y calculó multiplicando la energía anual suministrada a la red y el factor de emisión de referencia de 0,4123 tCO<sub>2</sub>e/MWh). Este factor de emisión se aplica desde 2022 hasta 2029.

66 Según el informe de verificación y validación, el factor de emisión era de 0,4252 tCO<sub>2</sub>e/MWh.

67 Según el informe de verificación y validación, el factor de emisión era de 0,4114 tCO<sub>2</sub>e/MWh.

68 Según el informe de verificación y validación, el factor de emisión era de 0,4179 tCO<sub>2</sub>e/MWh.

Tema Prioritario	2023	2022	2021	2020	2019
San Jose de Minas ton CO <sup>2</sup> / Año <sup>69</sup>	6,885	7,243	0	0	0
Canoa I ton CO <sup>2</sup> / Año <sup>70</sup>	33,899	37,062	0	0	0
<b>Reducción total de emisiones de GEI</b>	<b>368,305</b>	<b>318,586</b>	<b>239,516</b>	<b>290,803</b>	<b>213,524</b>

Gestión de la Energía <sup>71</sup>					
Energía total consumida	62,990	46,562	45,819	47,067	46,439
<b>Porcentaje de energía renovable consumida</b>	<b>82.94%</b>	<b>92.30%</b>	<b>99.54%</b>	<b>99.52%</b>	<b>99.47%</b>
Intensidad energética	0.167	0.017	0.066	0.066	0.074
Agua consumida en la generación de electricidad <sup>72</sup>					
Agua extraída (m <sup>3</sup> ) <sup>73</sup>	668,554,127	545,126,611 <sup>74</sup>	548,418,853	497,386,881	189,419,247
Agua devuelta a la fuente (m <sup>3</sup> ) <sup>75</sup>	668,527,965	545,098,401	548,404,118	497,372,543	189,394,537

.....

69 Las RCEs anuales estimadas para el proyecto "San José de Minas" fueron actualizadas y calculadas multiplicando la energía anual entregada a la red y el factor de emisión de referencia de 0,1879 tCO<sub>2</sub>e/MWh, (basado en el Documento de Diseño del Proyecto, siguiendo las metodologías de CERCARBONO).

70 Las RCEs anuales estimadas para el proyecto "Canoa" fueron actualizadas y calculadas multiplicando la energía anual entregada a la red y el factor de emisión de referencia de 0,6047 tCO<sub>2</sub>e/MWh, (basado en el Documento de Diseño del Proyecto, siguiendo las metodologías de CERCARBONO).

71 Energía total anual consumida (MWh) / Energía total anual generada (MWh).

72 Las métricas de agua reportadas reflejan su uso para todas nuestras operaciones. Este indicador mide el consumo de agua directo o indirecto relacionado con las operaciones.

73 El 99% del agua es utilizada por nuestras instalaciones hidroeléctricas, "Canchayllo", "El Carmen", "8 de Agosto" ubicadas en Perú; y "San José de Minas" ubicada en Ecuador. El agua se desvía de un río caudaloso y se conduce por un canal hasta una sala de generación. El agua se devuelve sin alteraciones a la corriente.

74 Esta cantidad se ha actualizado añadiendo los proyectos "San José de Minas" situados en Ecuador.

75 Se ha corregido la unidad de medida, de millones de m<sup>3</sup> a m<sup>3</sup>.

Tema Prioritario	2023	2022	2021	2020	2019
<b>Gestión de Residuos</b>					
Cantidad total de residuos peligrosos (Kg/año) <sup>76</sup>	6,005	5,765	7,029	9,917	10,067
Cantidad total de residuos reciclados (Kg/año)	7,514	8,578	1,406	3,016	1,165
<b>Educación para la sostenibilidad (Horas / Año)</b>					
Educación medioambiental (Horas / Año)	1,562	519	0	0	0
Educación en salud y seguridad (Horas/año)	<b>1,767</b>	<b>3,752</b>			
Iniciación al medio ambiente y la seguridad (Horas/año)	660	1,352			
<b>Social</b>					
<b>Seguridad</b>					
Tasa de lesiones OSHA <sup>77</sup>	2.34	3.50	1.60	1.62	2.62
Accidentes mortales de empleados	0	0	0	0	0
Víctimas mortales de contratistas	0	0	0	0	0
<b>Equipo Polaris</b>					
Número de Empleados Permanentes	199	174	70	115	120
Número de Empleados Temporales	7	34	2	34	34

.....  
 76 Los residuos peligrosos se refieren a hilos contaminados, tierra contaminada, filtros de aceite usados, aceite usado, aerosoles, envases vacíos de productos químicos, tubos de grasa, envases vacíos de pintura, diluyentes, etc.

77 Tasa de lesiones o TRIR de la Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA): (Número de lesiones y enfermedades registrables por la OSHA X 200.000) / Total de horas trabajadas por los empleados = Tasa total de casos de incidentes.



Tema Prioritario	2023	2022	2021	2020	2019
Total empleados (Permanentes y Temporales)	206	208	72	149	154
<b>Número de empleados por Género (Permanentes)</b>					
Hombres	149	108	53	81	82
Femenino	50	42	17	34	37
% de mujeres (Permanente)	25%	24%	24%	30%	31%

Dirección					
<b>Junta Directiva</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
Porcentaje de directores Independientes	83%	60%	60%	60%	83%
Porcentaje de mujeres en la Junta Directiva de Polaris	50%	40%	40%	40%	17%
<b>Edad</b>					
Porcentaje de Directores menores de 50 años	17%	20%	20%	20%	20%
Porcentaje de Directores 50-60	33%	60%	60%	60%	40%
Porcentaje de Directores 60+	50%	20%	20%	20%	40%

## Apéndice B: Consejo de Normas Contables de Sostenibilidad (SASB)

El enfoque del Consejo de Normas de Contabilidad para la Sostenibilidad (SASB) establece normas de divulgación específicas para cada sector sobre temas medioambientales, sociales y de gobernanza (“ASG”) que facilitan la comunicación entre las empresas y los inversores sobre información financieramente relevante y útil para la toma de decisiones.

La naturaleza de nuestro negocio nos lleva a consultar los sectores de infraestructuras de empresas de servicios públicos de electricidad y generadores de energía; empresas de servicios públicos de gas y distribuidores; y empresas de servicios públicos de agua y servicios. El sector de empresas eléctricas y generadores de energía está formado por empresas que generan electricidad; construyen, poseen y explotan líneas de transmisión y distribución (T&D); y venden electricidad. Las empresas de servicios públicos generan electricidad a partir de diversas fuentes, entre las que se incluyen el carbón, el gas natural, la energía nuclear, la energía hidroeléctrica, la energía solar, la energía eólica y otras fuentes de energía renovables y combustibles fósiles.

Las siguientes tablas contienen los temas que hemos identificado como cuestiones clave.

## Servicios eléctricos y generadores de energía

Norma de Contabilidad de Sostenibilidad

### Estándar de la industria |versión 2018-10

Tabla 1. Temas de Divulgación de la Sostenibilidad y Métricas Contables

Tema	SASB Contabilidad métrica	Unidad de Medida	Código	Descripción y/o Ubicación de la Divulgación				
				2023	2022	2021	2020	2019
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero & Planificación de Recursos Energéticos	Emisiones brutas globales de Alcance 1. <sup>78</sup>	Emisiones (tCO <sub>2</sub> )/ año	IF-EU-110a.1	22,917	27,576	52,002 <sup>79</sup>	33,721	52,584
	Huella de carbono (tCO <sub>2</sub> e) <sup>80</sup>	tCO <sub>2</sub> e	IF-EU-110a.1	853				
	Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas al suministro de electricidad.	N/A	IF-EU-110a.2	No aplicable. Polaris no suministra energía a clientes minoristas				
	Debate sobre la estrategia a corto y largo plazo, los objetivos de reducción de emisiones y un análisis de los resultados.	N/A	IF-EU-110a.3	Véase el debate en la sección siguiente: Abordar el Cambio Climático				
Calidad del Aire	Emisiones a la atmósfera de los siguientes contaminantes: (1) NO <sub>x</sub> (excluido N <sub>2</sub> O), (2) SO <sub>x</sub> , (3) partículas (PM <sub>10</sub> ), (4) plomo (Pb) y (5) mercurio (Hg).	N/A	IF-EU-120a.1	La concentración de H <sub>2</sub> S (sulfuro de hidrógeno) se mide en los dos receptores cercanos a las instalaciones de la planta en nuestra ubicación nicaragüense (San Jacinto Tizate). Estos parámetros se miden como emisiones y se incluyen en los cálculos del Alcance 1.				

78 Las emisiones presentadas corresponden a la generación Geotérmica (San Jacinto Tizate). Representa un valor parcial del Alcance 1. Según la norma ISO 14.064 - Huella de Carbono; las emisiones directas de Alcance 1 son las emisiones asociadas a una actividad o proceso generado en una organización o sobre el que existe un control total de la organización. Incluyen las emisiones de los vehículos utilizados por la organización, las emisiones generadas por la combustión de combustibles en equipos dentro de la organización (bombas, compresores, generadores eléctricos, etc.). Por lo tanto, las emisiones notificadas son exclusivas de la generación de energía geotérmica (alcance parcial 1).

79 Las emisiones de GEI y la reducción de emisiones de GEI para 2019 y 2020 fueron validadas y verificadas durante el Informe de Seguimiento 2023 (para certificar créditos a partir del 1 de junio de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2020). En este proceso, hubo algunos cambios debido a un error aplicado a las concentraciones de CO<sub>2</sub> y CH<sub>4</sub>. Hubo una corrección de datos de 2019 a 2020 en emisiones y reducciones, vinculada al proceso de certificación.

80 La medición de la huella de carbono considera a Nicaragua (alcance 1, 2 y parcialmente, alcance 3) y fue ejecutada por un consultor externo, siguiendo la metodología ISO 14.064:2018. Adicionalmente, considera a Perú, Ecuador, República Dominicana, Canadá y Panamá (alcance 1 y 2), que fue medido internamente, siguiendo la misma metodología.

Tabla 1. Temas de Divulgación de la Sostenibilidad y Métricas Contables

Tema	SASB Contabilidadmetrica	Unidad de Medida	Código	Descripción y/o Ubicación de la Divulgación				
				2023	2022	2021	2020	2019
Gestión del Agua	Total agua extraída <sup>81</sup>	Mil metros cúbicos (m <sup>3</sup> )/ año	IF-EU-140a.1	668,554,127	545,126,611	548,418,853	497,386,881	189,419,247
	Número de incidentes de incumplimiento relacionados con los permisos, normas y reglamentos sobre cantidad y/o calidad del agua.	Number	IF-EU-140a.2	No se registraron incidentes ni incumplimientos significativos durante el periodo de referencia				
	Descripción de los riesgos de la gestión del agua y discusión de estrategias y prácticas para mitigar esos riesgos.	N/A	IF-EU-140a.3	Ver discusión en la siguiente sección: Gestión Sostenible del Agua				
Manejo de Cenizas de Carbón	Cantidad de residuos de combustión de carbón (RCC) generados; porcentaje reciclado.	Toneladas métricas (t), Porcentaje (%)	IF-EU-150a.1	No aplicable. Polaris no utiliza carbón en sus operaciones				
	Número total de depósitos de residuos de la combustión del carbón (RCC), desglosados por clasificación de potencial de peligro y evaluación de la integridad estructural.	Número	IF-EU-150a.2					

.....  
 81 Las métricas de agua reportadas reflejan su uso para todas las operaciones de nuestras plantas. Este indicador mide el consumo de agua directo o indirecto relacionado con las operaciones de nuestras filiales. El 99% del agua es utilizada por nuestras instalaciones hidroeléctricas ubicadas en Perú y Ecuador. El agua se desvía de un río caudaloso y se conduce por un canal hasta una central. El agua se devuelve sin alteraciones a la corriente. En 2023, la extracción de agua es mayor que en 2022. La hidroeléctrica ubicada en Ecuador fue adquirida en septiembre de 2022 (4 meses de operación) en 2023 se incluye todo el año de operación.

Tabla 1. Temas de Divulgación de la Sostenibilidad y Métricas Contables

Tema	SASB Contabilidad métrica	Unidad de Medida	Código	Descripción y/o Ubicación de la Divulgación				
				2023	2022	2021	2020	2019
Energía Asequibilidad	Factura eléctrica mensual típica para clientes residenciales de (1) 500 kW y (2) 1000 kWh de electricidad entregada por mes.	Moneda de referencia	IF-EU-240a.2	No aplicable. Polaris no vende energía a clientes minoristas				
	Número de desconexiones eléctricas de clientes residenciales por falta de pago, porcentaje reconectados dentro de los 30 días.	Número, Porcentaje (%)	IF-EU-240a.3					
	Discusión del impacto del factor externo sobre la asequibilidad de la electricidad por parte del cliente, incluidas las condiciones económicas del territorio de servicio.	N/A	IF-EU-240a.4					
Salud y seguridad de los trabajadores	Tasa total de incidentes registrables (TRIR) <sup>82</sup>	Tasa OSHA	IF-EU-320a.1	2.34	3.50	1.60	1.62	2.62
	Tasa de mortalidad	Tasa OSHA	IF-EU-320a.1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

.....  
 82 The total recordable accident rate is a result of the generation all over the region including corporate offices.

Tabla 1. Temas de Divulgación de la Sostenibilidad y Métricas Contables

				Descripción y/o Ubicación de la Divulgación				
Tema	SASB Contabilidadmetrica	Unidad de Medida	Código	2023	2022	2021	2020	2019
Eficiencia del uso final y demanda	Porcentaje de ingresos de servicios eléctricos provenientes de estructuras tarifarias que (1) están desacopladas y (2) contienen un mecanismo de ajuste de ingresos perdidos	Porcentaje (%)	IF-EU-420a.1	No aplicable. Polaris no vende electricidad a clientes minoristas. Polaris no vende electricidad bajo tarifa base. Polaris no se dedica a la distribución; no utiliza tecnología de red inteligente.				
	(LRAM).	Porcentaje(%) por megavatios hora(MWh)	IF-EU-420a.2					
	Porcentaje de carga eléctrica atendida por tecnología de red inteligente.	Megavatios hora(MWh)	IF-EU-420a.3					
Seguridad Nuclear & Gestión de Emergencias	Número total de unidades de energía nuclear, desglosado por Columna de la Matriz de Acción de la Comisión Reguladora Nuclear de EE.UU. (NRC).	Número	IF-EU-540a.1	No aplicable. Polaris no tiene ningún activo nuclear				
	Descripción de los esfuerzos para gestionar la seguridad	N/A	IF-EU-540a.2					
Resistencia de la Red	Número de incidentes de incumplimiento de las normas o reglamentos de seguridad física y/o cibernética.	Número	IF-EU-550a.1	No aplicable.				
	(1) Índice de duración media de las interrupciones del sistema (SAIDI), (2) Índice de frecuencia media de las interrupciones del sistema (SAIFI) y (3) Índice de duración media de las interrupciones del cliente (CAIDI), incluidos los días de eventos importantes.	Minutos, Número	IF-EU-550a.2					



## Apéndice C: Índice de Contenido de la Iniciativa de Informe Global (GRI)

Los Estándares GRI son los primeros estándares mundiales para la elaboración de informes de sostenibilidad. Presentan una estructura modular e interrelacionada, y representan las mejores prácticas mundiales para informar sobre una serie de impactos económicos, medioambientales y sociales.

Aunque estamos trabajando para cumplir los protocolos de información de la GRI, actualmente sólo cumplimos parcialmente la norma recomendada para varios indicadores. En el caso de las métricas GRI que no figuran en la lista, actualmente no hacemos un seguimiento de los datos, los consideramos confidenciales o no son importantes para nuestro negocio. No obstante, a medida que sigamos evaluando nuestros datos de sostenibilidad, es posible que decidamos incluir datos adicionales en nuestro índice de contenido GRI en futuros informes.

Las siguientes tablas contienen referencias cruzadas al contenido de nuestro Informe de Sostenibilidad 2023 y otras divulgaciones de Polaris que se alinean con partes del marco GRI.

Norma GRI	Título de la Divulgación	Descripción de la Divulgación y/o Ubicación
Información General		
<b>GRI 102: Perfil de la Organización</b>		
102-1	Nombre de la organización	Polaris Renewable Energy Inc.
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Polaris Renewable Energy Inc & Presencia en América Latina
102-3	Ubicación de la sede	7 St Thomas Street, Suite 606, Toronto, ON , M5S 2B7
102-4	Ubicación de las operaciones	Presencia en América Latina
102-5	Propiedad y forma jurídica	Sociedad anónima cotizada en la Bolsa de Toronto: PIF
102-6	Mercados servidos	Presencia en América Latina
102-7	Escala de la organización	Estados Financieros e Informe MD&A
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	Equipo Polaris - Cuadro de mando Anexo
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Estados Financieros e Informe MD&A
102-11	Principio o Enfoque Preventivo	Estados Financieros e Informe MD&A
102-13	Pertenencia a asociaciones	Mejorar las Relaciones con la Comunidad



Norma GRI	Título de la Divulgación	Descripción de la Divulgación y/o Ubicación
<b>Información General</b>		
EU1	Capacidad instalada	Estados Financieros e Informe MD&A
EU2	Producción neta de energía	
EU3	Número de cuentas de clientes residenciales, industriales, institucionales y comerciales	
<b>GRI 102: Estrategia</b>		
102-14	Declaración del responsable de la toma de decisiones	Carta de Marc Murnaghan
102-15	Principales repercusiones, riesgos y oportunidades	Nuestro compromiso ESG y comentario de Marcela Paredes
<b>GRI 102: Ética &amp; Integridad</b>		
102-18	Estructura de gobierno	Gobierno corporativo y Junta Directiva
102-19	Delegación de autoridad	Carta de Marc Murnaghan y comentario de Marcela Paredes
102-20	Responsabilidad ejecutiva en temas económicos, medioambientales y sociales	Carta de Marc Murnaghan y comentario de Marcela Paredes
102-21	Consulta a las partes interesadas sobre temas económicos, medioambientales y sociales	Declaración de Representación
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	Gobierno corporativo y Junta Directiva
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	Gobierno corporativo y Junta Directiva

Norma GRI	Título de la Divulgación	Descripción de la Divulgación y/o Ubicación
Información General		
102-24	Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno	Declaración de Representación y Gobierno Corporativo
102-25	Conflictos de intereses	Gobierno Corporativo
102-26	Papel del máximo órgano de gobierno en el establecimiento de objetivos, valores y estrategia	Gobierno Corporativo, Estados Financieros e Informe MD&A
102-27	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	Gobierno Corporativo
102-28	Evaluación de la actuación del máximo órgano de gobierno	Gobierno Corporativo
102-29	Identificación y gestión de los impactos económicos, medioambientales y sociales	Gobierno Corporativo
102-30	Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	Estados Financieros e Informe MD&A, Gobierno Corporativo
102-31	Revisión de temas económicos, medioambientales y sociales	Estados Financieros, Informe MD&A, Declaración de Representación, Formulario de Información Anual.
102-32	Papel del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	Gobierno Corporativo y Comentarios de Margot Naudie
102-33	Comunicación de preocupaciones críticas	Gobierno Corporativo
102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	Gobierno Corporativo, Declaración de Representación, Formulario de Información Anual

Norma GRI	Título de la Divulgación	Descripción de la Divulgación y/o Ubicación
<b>Información General</b>		
102-35	Políticas de remuneración	Declaración de representación, Gobierno Corporativo
102-36	Proceso de determinación de la remuneración	
102-37	Participación de los interesados en la remuneración	
102-38	Ratio de remuneración total anual	
<b>GRI 102: Participación de los grupos de interés</b>		
102-40	Lista de grupos de interés	Declaración de Representación, Formulario de Información Anual, Compromiso de las Partes Interesadas
102-41	Convenios colectivos	Declaración de Representación, Formulario de Información Anual
102-42	Identificación y selección de las partes interesadas	Declaración de Representación, Formulario de Información Anual
102-43	Enfoque de la participación de las partes interesadas	Declaración de Representación, Formulario de Información Anual, Participación de los Grupos de Interés
102-44	Temas clave y preocupaciones planteadas	Declaración de Representación, Formulario de Información Anual, Participación de los Grupos de Interés
<b>GRI 102: Prácticas de Elaboración de Informes</b>		
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Estados Financieros e Informe MD&A
102-46	Definición del contenido del informe y los límites temáticos	Declaración de representación, Formulario de información anual
102-47	Lista de temas importantes	

Norma GRI	Título de la Divulgación	Descripción de la Divulgación y/o Ubicación
<b>Información General</b>		
102-48	Reformulación de la información	Este informe no contiene reexpresiones de datos de años anteriores.
102-49	Cambios en la información	Informe sobre estados financieros y EAD
102-50	Periodo cubierto por la memoria	Año natural 2023, salvo que se indique lo contrario
102-51	Fecha del informe más reciente	Marzo 2023
102-52	Ciclo de presentación de informes	Anual
102-53	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria	Relaciones con los inversores: <a href="mailto:info@polarisrei.com">info@polarisrei.com</a> Tel: +1 647 - 245 7199 <a href="http://www.polarisrei.com">www.polarisrei.com</a>
102-54	Declaraciones de conformidad de la memoria con los Estándares GRI	Índice de la Iniciativa Global de Informes
102-55	Índice de contenido GRI	
102-56	Verificación externa	No hemos solicitado garantía externa para la totalidad del informe.
<b>GRI 103: Enfoque de Gestión</b>		
103-1	Explicación del tema importante y sus límites	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Gobierno Corporativo
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	



**Energía renovable.**  
Hoy, mañana y para las generaciones futuras.™