

**3ª COMUNICACIÓN DE PROGRESO  
SN POWER CHILE**

**I. MENSAJE DEL GERENTE GENERAL**

Cuando nos enfrentamos al desafío de reportar lo que hemos hecho durante el año en nuestra compañía, la tendencia es mirar los números y analizar financieramente el periodo. Pero cuando el pedido es reportar nuestro desempeño ético, laboral, ambiental y social, el desafío es aún mayor.

Para SN Power, un desempeño responsable en materia ambiental, comunitaria y en la relación con los trabajadores es parte de nuestro modelo de negocios. No se concibe una inversión como exitosa si es que ese éxito no lleva consigo un bienestar en las personas a las que se afecta o están involucradas con nuestra compañía de algún modo.

Esto se debe a la convicción y compromiso con el desarrollo sustentable y a la certeza de que podemos aportar a un mundo mejor y a dejar una herencia virtuosa a nuestros nietos.

En base a esto vemos que nuestro actuar debe incluir el desarrollo de las personas, no sólo de nuestros empleados sino de las comunidades cercanas a nuestras operaciones. La tecnología que ocupemos debe ser de vanguardia, de manera que ayude a que nuestras operaciones sean sustentables en todo ámbito y se privilegie la seguridad de nuestras faenas en todo momento.

Como compañía buscamos además la mejora continua en nuestras buenas prácticas, de manera de ir evolucionando cada año e ir avanzando en aquellos temas que, en nuestras evaluaciones permanentes, son detectadas como perfectibles. Es por esto que en esta Comunicación hemos establecido compromisos concretos en nuestras mejoras reafirmando de esa forma el compromiso que tenemos con el Pacto Global y sus principios.



Laine Powell  
Gerente General

## ALCANCE

Esta es la tercera Comunicación de Progreso de SN Power Chile, donde se informa sobre el desempeño de la compañía en relación a los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas. La versión anterior se publicó en febrero de 2010 y reportó la gestión de 2009. Este documento incluye la gestión comprendida entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2011, respecto del desempeño de la filial Norvind y de SN Power Chile como oficina corporativa. Se decidió no incluir en esta Comunicación de Progreso, al *joint venture* Tinguiririca Energía, en el que SN Power tiene el 50% de la propiedad, debido a que esa compañía elabora en forma independiente su reporte de sustentabilidad, el último de ellos publicado en mayo de 2011.

Con el fin de dar cuenta de los avances en los diferentes principios se tomó como referencia los indicadores propuestos por la *Global Reporting Initiative* (GRI), los cuales se asociaron a cada uno de los principios del Pacto Global. Después del análisis de materialidad, se resolvió que se reportarán 76 indicadores, los que responden tanto a los principios de Pacto Global como a temas relevantes para la compañía y sus grupos de interés.

El presente reporte se encuentra estructurado de acuerdo con los principios del Pacto Global, cada uno de los cuales cuenta con una descripción de las acciones prácticas realizadas por la compañía en torno a su cumplimiento y su correspondiente vinculación con el o los indicadores GRI que miden y estandarizan esas prácticas.

Por cada sección de esta comunicación de progreso, se reportaron los siguientes indicadores GRI:

Sección	Indicador GRI
Mensaje	Información de Perfil: 1.1
Alcance	Información de Perfil: 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.6, 3.7
Perfil de la Compañía	Información de Perfil: 2.1 a 2.9, 3.1 a 3.4, 3.6, 3.7, 4.1 a 4.9; 4.12 a 4.14
Principio 1	Prácticas Laborales y Trabajo Decente: LA6, LA7 Derechos Humanos: DH1, DH2 Sociedad: SO1
Principio 2	Derechos Humanos: DH3, DH8, DH9
Principio 3	Prácticas Laborales y Trabajo Decente: LA5 Derechos Humanos: DH5
Principio 4	Derechos Humanos: DH7
Principio 5	Derechos Humanos: DH6
Principio 6	Aspecto Económico: EC 7 Prácticas Laborales y Trabajo Decente: LA2, LA13, LA14 Derechos Humanos: DH4
Principio 7	Información de Perfil: 4.11 Aspecto Económico: EC2

	Medio Ambiente: EN26, AM30
<b>Principio 8</b>	Medio Ambiente: EN2, EN8, EN9, EN11, EN12, EN14, EN15, EN19, EN20, EN22, EN23, EN24, EN28, EN29
<b>Principio 9</b>	Medio Ambiente: EN10
<b>Principio 10</b>	Sociedad: SO2, SO3, SO4, SO5, SO6

La presente comunicación de progreso será distribuida entre los grupos de interés de SN Power y será publicado en la página web corporativa en formato PDF.

## II. PERFIL DE LA COMPAÑÍA

SN Power es un inversionista de origen noruego, desarrollador y operador de proyectos hidroeléctricos. La compañía fue fundada en junio de 2002 por la empresa Statkraft, la mayor generadora de hidroelectricidad de Noruega y principal generadora de energía renovable de Europa, propietaria del 60% y; por Norfund, fondo de inversiones para mercados emergentes, dueña de un 40% de su propiedad. Ambas empresas son de propiedad del Estado noruego.

El objetivo de SN Power es invertir en proyectos de generación de energía sustentable, ocupando tecnología de punta y poniendo especial énfasis en el cuidado del entorno ambiental y social. Hoy tiene presencia en tres continentes: África, Asia y Latinoamérica, con operaciones y oficinas en India, Sri Lanka, Nepal, Filipinas, Vietnam, Singapur, Sudáfrica, Zambia, Costa Rica, Panamá, Brasil, Perú y Chile. En todos estos mercados opera bajo los más altos estándares mundiales en materia ambiental y social.

En 2006 se instaló en Chile, donde construyó y actualmente opera el Parque Eólico Totoral, con 46 MW de potencia instalada. Además, a través del *joint venture* con Pacific Hydro, llamado Tinguiririca Energía, opera las centrales hidroeléctricas La Higuera y La Confluencia, con un total de 310 MW. Esta alianza también es responsable de la administración de la central termoeléctrica Colmito con 60 MW.

El Parque Eólico Totoral se encuentra en la comuna de Canela, Región de Coquimbo, a 294 kms al norte de Santiago. Esta localidad costera es conocida por ser una de las zonas con más viento en Chile. El parque consta de 23 aerogeneradores, dos subestaciones eléctricas, y 8 kms de línea de transmisión. La energía generada por cada generador se transporta a la Subestación 1 a través de cables subterráneos. Luego es transportada mediante una línea de transmisión de 66 kV a la Subestación 2, que la conecta al Sistema Interconectado Central (SIC) de Chile. El Parque Eólico Totoral opera las 24 horas, los siete días de la semana. La velocidad del viento fluctúa según la estación del año, siendo la primavera y el verano, las estaciones con mayor velocidad de viento. Las obras civiles del parque se iniciaron en agosto de 2008 y las torres fueron levantadas a mediados de 2009. La puesta en marcha se inició a finales de octubre de 2009, y su inauguración fue en enero de 2010.

Las centrales La Higuera y La Confluencia se emplazan a unos 32 y 55 kms, respectivamente, al este de la ciudad de San Fernando, en la Región del Libertador Bernardo O'Higgins. Con el fin de optimizar los recursos hídricos del valle del río Tinguiririca, ambos proyectos pueden operar en cascada o de manera independiente. Ambas centrales suman 40 kilómetros de túneles, 55 kms de líneas de alta tensión y 25 kms de media tensión, 3 kms de canal y más de 90 kms de caminos. La Higuera inició su construcción en noviembre de 2005 y entró en operación en septiembre de 2010. La Confluencia por su parte, inició su construcción en octubre de 2007 y su operación comenzó en diciembre de 2010.

La construcción y operación de la central termoeléctrica Colmito fue comprometida en el contrato de financiamiento entregado por IFC para la Central La Higuera. Es de propiedad de Tinguiririca Energía desde 2008 y está ubicada en la comuna de Concón, Región de Valparaíso, en una zona industrial, alejada de zonas pobladas. La fuente de energía que utiliza para su generación es diesel, la que es transmitida por una línea de 650 metros hasta la estación Torquemada.

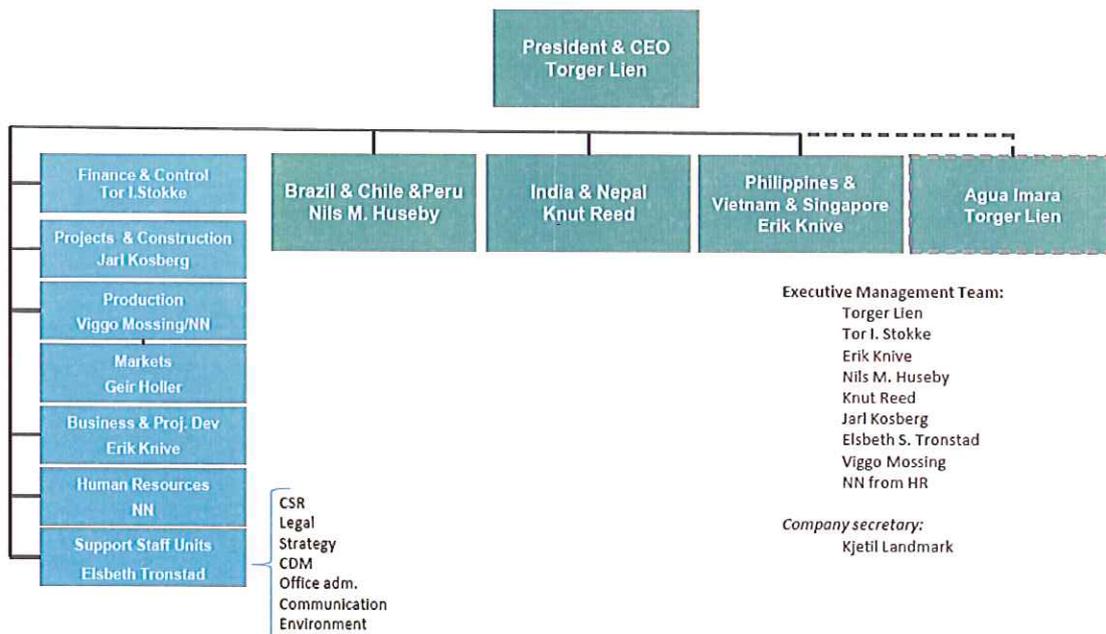
**Gobierno Corporativo**

SN Power cumple con los estándares internacionales en materia de gobierno corporativo; basando sus principios en *The Norwegian Code of Practice for Corporate Governance* que cubre los aspectos relacionados con la justificación de la operación, la estructura misma de gobierno corporativo y los estándares para el manejo de información y la comunicación.

SN Power está comprometido con la ética y la transparencia, donde ha integrado la responsabilidad social y el desarrollo sustentable a la estructura organizacional.

Los dueños de SN Power, Statkraft y Norfund, nominan a los directores para que los representen en el Directorio de la compañía. Cuatro miembros, incluido su Presidente, son nombrados por Statkraft y dos miembros por Norfund. Dos miembros más representan a los empleados de SN Power, quienes son elegidos por los mismos trabajadores.

La casa matriz de SN Power está ubicada en Oslo, donde sesiona el Directorio mensualmente. El gobierno corporativo de SN Power está liderado por un CEO, a quien reportan siete vice-presidentes ejecutivos que dirigen las distintas áreas de la compañía



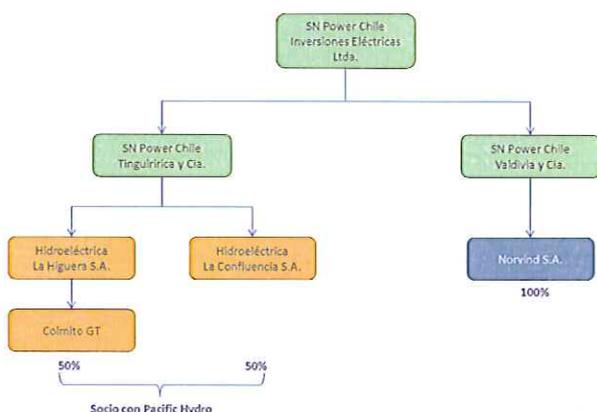
En particular, la Vicepresidencia de RSE y Organización (EVP CSR & Organization) realiza reuniones internacionales anuales, a las que convoca a los responsables de esa área de cada país y en donde se establecen los lineamientos específicos para el año. El año 2010, se realizó la *International Network Meeting* en Strömstad, Suecia, y en 2011 se realizó en Manila, Filipinas. El año 2012 se llevó a cabo en Lima, Perú. De esta manera, la casa matriz se asegura, por un lado, de la correcta aplicación de las políticas de la compañía en materia ambiental y social y por el otro, nutrirse de la realidad de cada país en estas materias. Adicionalmente se hace una videoconferencia mensual con todo el equipo a nivel mundial para compartir experiencias.

La estructura organizacional en SN Power Chile está liderada por el Gerente General, quien reporta directamente al EVP de Sudamérica. Su equipo ejecutivo está compuesto por cinco gerentes de área. Cada una de estas gerencias tiene comunicación directa y fluida con su vicepresidencia en Oslo, además del Gerente General. De esta manera, los lineamientos de la compañía a nivel mundial son comunicados y socializados oportunamente, existiendo la posibilidad permanente de que cualquier empleado pueda comunicarse con sus colegas en la Casa Matriz de Oslo.

La siguiente figura muestra el organigrama de SN Power Chile:



En cuanto a la administración del negocio, SN Power Chile está organizado bajo la estructura de *holding*, como lo muestra el esquema:



### Cambios en la estructura propietaria

La empresa Norvind fue creada el año 2007 como una sociedad entre SN Power, con el 80% de la propiedad, y Centinela, con un 20%, destinada a la construcción y operación del Parque Eólico Totoral. En mayo de 2011, SN Power reorganizó sus activos, adquiriendo el 20% faltante de la propiedad de Norvind, constituyéndose como el único dueño de la empresa.

En 2006 SN Power creó la empresa Trayenko S.A., en sociedad 80-20 con Centinela. Esta empresa fue creada para desarrollar cuatro proyectos hidroeléctricos en la Región de Los Ríos. Durante la reorganización de activos, ocurrida en mayo de 2011, SN Power vendió su participación en Trayenko S.A. a Centinela; retirando por completo su inversión en Trayenko.

Por su parte, Tinguiririca Energía fue creada el año 2003 por Pacific Hydro. SN Power se integró a la sociedad, mediante la compra del 50% de su propiedad en el año 2004. Tinguiririca Energía a su vez es propietaria de las empresas Hidroeléctrica La Higuera S.A. e Hidroeléctrica La Confluencia S.A., a través de las cuales se administra la operación de las respectivas centrales hidroeléctricas homónimas; así como la central de respaldo Colmito.

### Visión Estratégica

Visión de SN Power

“Generamos desarrollo a través de energía renovable”.

Misión

“Llegar a ser una compañía líder en energía hidroeléctrica en mercados emergentes, contribuyendo al crecimiento económico y al desarrollo sustentable”.

Los valores que SN Power promueve son:

- Competencia: usamos el conocimiento y la experiencia para alcanzar metas ambiciosas y ser reconocidos como líderes en lo que hacemos.
- Responsabilidad: creamos valor y al mismo tiempo, nos preocupamos por nuestros empleados, clientes, el medio ambiente y la sociedad en general.
- Innovación: pensamos en forma creativa, identificando oportunidades y desarrollando soluciones eficientes.

La política de responsabilidad social empresarial de SN Power está sustentada en la conciencia de que las acciones que desarrolle hoy afectarán e influenciarán a las generaciones del mañana. Es por eso que, para garantizar que las actividades de la compañía tengan un impacto positivo, SN Power ha desarrollado un conjunto de valores y principios básicos de negocios que orientan sus actividades en todo el mundo, los que han sido elaborados a la luz de los Principios del Pacto Global. Todos los empleados de la compañía deben guiarse por estos valores fundamentales y están obligados a respetarlos. Los principios de negocio de la compañía son:

- Entregamos crecimiento sustentable
- Cuidamos el medioambiente
- Desarrollamos a nuestra gente
- Apoyamos los Derechos Humanos
- Actuamos responsablemente y somos transparentes
- Creamos valor para las comunidades donde operamos
- Promovemos la Salud y Seguridad

Para implementar los principios de negocio, la empresa cuenta con un Programa de Integridad Corporativa cuyo pilar fundamental lo constituye el Código de Conducta de SN Power, en el que se explicitan los comportamientos y acciones que se esperan de aquellos que trabajan para o en representación de SN Power (mayor detalle se encuentra en el capítulo respectivo en página 22).

Durante 2010, se desvinculó a dos ejecutivos de SN Power Chile por no haber cumplido con la totalidad de las políticas de gobierno corporativo.

En 2011 se inició la implementación de un modelo por competencias para el desarrollo de las posiciones de la compañía, el que está liderado por una empresa consultora externa experta en la materia. Este modelo busca definir las distintas competencias que cada cargo debe tener para luego comparar con las existentes y desarrollar un programa de capacitación y entrenamiento que permita que las personas logren mejorar sus brechas. El modelo incorpora los valores y principios de SN Power Chile, además de variables asociadas al desempeño ambiental y social de los empleados.

#### Alianzas y compromisos externos

Al momento de definir la participación de la compañía en una nueva inversión, se realiza un *due diligence* en el que el área de CSR y Medio ambiente hace una evaluación del desempeño ambiental y social de los potenciales socios y/o de los posibles impactos de un proyecto en esas materias. El resultado de esta evaluación es considerado un factor relevante en la decisión de inversión.

Asimismo, SN Power fomenta la asociación y colaboración con expertos en desarrollo social y económico con el fin de mejorar su capacidad de contribuir al desarrollo sostenible en las zonas

donde opera. En este sentido, además de ser miembro activo del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en Nueva York, en Oslo y recientemente en Kathmandu, Nepal, trabaja en estrecha colaboración con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Está afiliada al Centro Internacional de Hidroelectricidad (IHC) y a la Asociación Internacional de Hidroelectricidad (IHA), adhiriendo a su Protocolo de Sustentabilidad. Todos los proyectos de SN Power deben ajustarse a las Normas de Desempeño de Sostenibilidad Social y Ambiental de la Corporación Financiera Internacional (IFC) y aplica los estándares del Convenio N°169, de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Pueblos Indígenas.

En Chile, SN Power es parte del Comité Ejecutivo del Pacto Global Chile, es socio activo de Acción RSE, del *Global Leadership for Climate Change* y de la Asociación de Generadoras de Chile A.G.

### Diálogo y Comunicación con Grupos de Interés

A fines de 2011, SN Power Chile comenzó la elaboración de un mapeo de sus grupos de interés actuales. La identificación anterior de estos grupos se realizó exclusivamente para los proyectos asociados a la filial Trayenko. Como en 2011 esa empresa fue vendida, los grupos de interés para SN Power cambiaron. El resultado de este nuevo mapeo de *stakeholders* será entregado en 2012.

No obstante lo anterior, durante el período 2010-2011, cada área ha mantenido una permanente relación con sus interesados. En el marco del trabajo con grupos de interés efectuado en 2010, se diseñó un plan de relacionamiento con la comunidad para el proyecto hidroeléctrico Maqueo, de la empresa Trayenko. En el caso de los contactos con grupos de interés que no eran representantes de la comunidad, como por ejemplo autoridades o parlamentarios, no se desarrolló un análisis metodológico previo, sino más bien estos planes de contacto fueron producto de las necesidades y la experiencia de los colaboradores de la compañía. En este sentido, la tabla que se presenta a continuación muestra los principales acercamientos y la cantidad de ocasiones en que ocurrieron durante el periodo.

Tabla N°1. Reuniones con Grupos de Interés

Reunión presencial	N° de veces	
	2010*	2011
<b>Autoridades de Gobierno</b>		
Ministro de Energía	2	3
Subsecretario de Energía	3	4
Subsecretario Ejecutivo de CNE	0	3
Otros funcionarios del Ministerio de Energía	3	4
Ministro de Medio Ambiente	2	1
Subsecretario de Medio Ambiente	3	4
Otros funcionarios del Ministerio de Medio Ambiente	6	3
Director Comité Agilización Inversiones M. Economía	0	2
Intendente Región de Los Ríos	4	1
Gobernador Provincia de Ranco	5	1

Alcaldes comunas Lago Ranco y Futrono	8	1
Alcalde comuna Canela	3	5
SEA Coquimbo	4	0
SEA Los Ríos	6	0
CONADI Los Ríos	2	0
Parlamentarios	6	4
Senadores	4	2
Diputados	6	4
<b>Representantes de la Sociedad Civil</b>		
Representantes Indígenas de la región de Los Ríos	29	0
Juntas de vecinos de la región de Los Ríos	3	0
Organizaciones No Gubernamentales	1	0
Agrupaciones sectoriales vecinales región de Los Ríos	2	0

\*Incluye las actividades relacionadas con Trayenko.

### III. DERECHOS HUMANOS

Principio 1: <i>“Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional”.</i>	Indicadores GRI: EC5;LA 4, LA69; LA13 - 14HR 1 - 9;S05, RP1-2, RP8
Principio 2: <i>“Las empresas deben asegurarse de no ser cómplice en abusos de los derechos humanos”.</i>	Indicadores GRI: HR1-9, S05

#### Derechos Humanos

Introducción de DDHH: en qué políticas está el tema, qué lineamientos rigen el actuar. Cuáles son los objetivos del área y las metas.

Debido a la naturaleza de la operación de la compañía, SN Power suscribe acuerdos de distinta índole, y en aquellos en que se ve involucrada la comunidad, o los que suponen contratación de personas, la compañía redacta cláusulas especiales haciendo referencia a la protección y respeto de los derechos humanos, al cumplimiento de los principios de la compañía e indicando multas en caso de no cumplimiento. Durante 2010 y 2011 se firmaron 25 contratos de este tipo. De ellos el 100% de ellos tenían al menos una cláusula de protección a los derechos humanos.

En 2011 se presentó la oportunidad de comprar derechos de agua que permitirían desarrollar un proyecto económicamente atractivo pero que, tanto su construcción como operación, podrían implicar un fuerte impacto negativo en aspectos sociales. Ante el riesgo de vulnerar algún aspecto de protección de derechos humanos, la compañía optó por desistir de la inversión, considerando el principio precautorio de la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo, considerado también en el Principio 7 del Pacto Global.

Además, en todas las contrataciones que realiza SN Power con otras compañías, solicita la documentación que acredite el cumplimiento de aspectos laborales y sociales relacionados con los derechos humanos, tales como pago de imposiciones al día, seguridad de los trabajadores, entre otros.

SN Power está desarrollando el Código de Conducta de Proveedores que espera publicar en 2012, el cual regula el comportamiento de los proveedores de la compañía y establece ciertos parámetros para definir la contratación de uno u otro. A nivel local, también en 2012, se contará con un anexo al Manual del Empleado, en el que se indicarán los pasos a seguir para el proceso de *due diligence* al momento de elegir a un proveedor o contratista. Los aspectos que considerará son derechos humanos, medio ambiente, desarrollo social y relaciones laborales.

Entre las políticas de SN Power se indica como objetivo, crear valor a la comunidad donde se inserta. Ello significa que, junto con hacerse cargo de los impactos negativos que un proyecto pueda generar, SN Power desarrolla mecanismos para contribuir a mejorar la calidad de vida de

las personas que habitan en la zona de su operación. Así es como en el año 2010, cuando aún se estaba estudiando uno de los proyectos hidroeléctricos de la empresa Trayenko S.A., se promovió el diálogo y se buscó restablecer la confianza con las comunidades indígenas de la zona de influencia del proyecto, ubicadas en los alrededores del Lago Maihue, en la Región de los Ríos.

**Acciones realizadas para fomentar el diálogo con la comunidad (Trayenko) - 2010:**

- Implementar reuniones periódicas.
- Reconocer errores del pasado.
- Finalizar, con el consentimiento de las comunidades, proyectos sociales.
- Invocar estándares internacionales y actuar en consecuencia.
- Carta de compromiso del Gerente General para implementar estándares del Convenio OIT N°169.
- Desarrollar un Plan de Consulta Pública y Divulgación (PCDP).
- Mantener registros de cada una de las actividades desarrolladas.

Asimismo, con los representantes de la comunidad de Canela, donde se encuentra el parque eólico, en la Región de Coquimbo, se ha establecido una relación cercana, fruto de la cual se llevan adelante proyectos de distinta índole que van en beneficio de los habitantes.

**Proyectos Sociales para Canela**

- Financiamiento para la exploración de nuevas fuentes de agua para la comuna.
- Financiamiento del diseño arquitectónico del Centro de Salud Familiar (CESFAM).
- Entrega de 800 libros para la Biblioteca de Huentelauquén.
- Apoyo al Club Deportivo de Canela.

En cuanto al personal de seguridad del Parque Eólico, que representa el 11% de la dotación de SN Power, no han sido capacitados en el Código de Conducta de la empresa. Por esta razón, nos comprometemos a hacerlo durante 2012, poniendo especial énfasis en aquellos aspectos relacionados con derechos humanos.

Además, en 2011 se llevó a cabo la primera fase del Programa de Entrenamiento en Responsabilidad Social Corporativa. Este programa tiene por objetivo integrar la RSE a todas las áreas de la compañía, a través de la implementación de prácticas socialmente responsables en las tareas cotidianas de todos los empleados. La primera fase consistió en un entrenamiento orientado a lograr que los conceptos y distinciones básicas de la RSE sean conocidos y diferenciados por los participantes. Así por ejemplo, se explicaron los ámbitos de intervención del desarrollo sustentable (social, ambiental, económico), los pilares de la RSE (empleados, sociedad, medio ambiente, gobierno corporativo) y la aplicación práctica de la RSE para SN Power (global y local), a través de sus políticas y programas.

En este contexto se entregaron 44 horas de capacitación durante 2011 a todos los trabajadores de la compañía.

Es importante destacar que durante la intervención que se realizó con ocasión de los proyectos de Trayenko en el periodo 2010-2011, así como en las etapas previas, no se registraron incidentes de

violación a los derechos de asociados con pueblos nativos, ni denuncias por incumplimiento del Código de Conducta o de los principios éticos de la empresa..

Como imperativo básico, SN Power no participa en ninguna alianza o asociación que no esté alineada con sus “principios de negocios”. Siempre se aplican los principios cuando se requiere tomar decisiones y su cumplimiento es revisado. Se entregan copias de los principios a todos los socios, contratistas y consultores, a quienes se les exige adhesión a los mismos.

El principio de actuar responsablemente y ser transparentes establece que los empleados se comprometen a no ofrecer, pagar, prometer ni aceptar sobornos ni otro tipo de pagos a cambio de algo. Tampoco aceptan ni entregan regalos, entretenimiento o favores, a menos que tengan un valor nominal y sean considerados como normales y de uso corriente en circunstancias de negocios.

Con respecto a las transacciones comerciales, existe el compromiso por parte de los empleados, de reflejarlas en las cuentas de la compañía en forma precisa y razonable, en conformidad con los procedimientos establecidos, sometiendo dichos recursos a auditoría y escrutinio público permanente.

En ningún país en el que SN Power tiene operaciones se busca influir en proceso políticos ni se realizan contribuciones a partidos políticos o a sus representantes. Se insta a los empleados a evitar en toda ocasión conflictos de intereses entre sus actividades privadas y su rol en las actividades de la compañía.

Como parte de este programa, además del entrenamiento a todos los empleados, se realizan los llamados “viernes coffee break”, que es una reunión informal con los empleados en la que se discuten temas relacionados con valores y principios y aspectos de seguridad. Además, estas instancias fueron creadas para que cada área de la compañía pueda presentar e informar temas relevantes de su quehacer, así como contingencias que estén ocurriendo y que son de interés de todos los empleados. En el periodo 2010-2011, se dedicaron alrededor de 12 hrs a la realización de esta actividad. Adicionalmente, el Gerente General realiza reuniones periódicas para informar el estado general del negocio y las situaciones puntuales que se estén enfrentando, como parte de una política de transparencia hacia los empleados. Durante 2010 estas reuniones fueron en promedio dos veces al mes. En 2011, la frecuencia disminuyó a una reunión cada dos meses, debido a que el Gerente General asumió la dirección del *joint venture* Tinguiririca Energía junto a la de SN Power, con lo que su tiempo se vio distribuido entre ambas compañías.

#### IV. CONDICIONES LABORALES

Principio 3: "Las empresas deben apoyar los principios de la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva".	Indicadores GRI: LA4- 5 HR 1-3, HR5, SO5
Principio 4: "Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio".	Indicadores GRI: HR1-3, HR7, SO5
Principio 5: "Las empresas deben apoyar la erradicación efectiva del trabajo infantil".	Indicadores GRI: HR1-3, HR6, SO5
Principio 6: "Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación".	Indicadores GRI: EC 7; LA 2, LA13-14; HR1- 4, SO5

#### Dotación

En 2010, la dotación permanente de SN Power Chile estaba compuesta por cuatro noruegos, un estadounidense y 33 chilenos. En 2011, está formada por dos noruegos, un estadounidense y 33 chilenos.

De los empleados chilenos, cinco son de la comuna de Canela y trabajan en las instalaciones del Parque Totoral. Desde junio de 2011, la operación del parque requiere sólo de ocho personas, por lo que el 63% de la dotación del parque proviene de la localidad en la que está emplazado.

#### Dotación

Empleo	Dotación		Tipo Contrato		Genero		Región	
	Total	Indefinido	Plazo Fijo	Hombre	Mujer	II Región	Otras regiones	
Ejecutivos	1	1		1	0	0	1	
Directivos	5	5		5	0	2	3	
Superintende	17	17		15	2	15	2	
Supervisores	124	122	2	104	20	113	11	
Rol General	391	389	2	380	11	387	4	
<b>Total</b>	<b>538</b>	<b>534</b>	<b>4</b>	<b>505</b>	<b>33</b>	<b>517</b>	<b>21</b>	
Distribución	100,0%	99,3%	0,7%	93,9%	6,1%	96,1%	3,9%	

#### Relación género y edad

Edad	Hombres	Mujeres	Total	%
< 30	78	7	85	15,92%
30 - 50	322	22	344	64,42%
> 50	101	4	105	19,66%
<b>Totales</b>	<b>501</b>	<b>33</b>	<b>534</b>	<b>100%</b>

### Diversidad e Igualdad de Oportunidades

En el Código de Conducta y en nuestro Manual del Empleado se garantiza la igualdad de oportunidades y el fomento a la diversidad, considerando que todas las miradas son valiosas y contribuyen a abordar desde diferentes perspectivas las ideas y proyectos. En 2010 y 2011 no se produjeron incidentes ni denuncias por discriminación.

En SN Power existe la política de “préstamo de talentos” entre las oficinas regionales, así por ejemplo, cuando se requiere la experiencia y conocimiento específico de una persona o cargo en particular, la persona idónea puede trasladarse por algún tiempo al país en que se requiera, sea éste noruego o de otra nacionalidad. Asimismo, existe una apertura real a que los empleados de todas las posiciones y niveles jerárquicos de SN Power Chile participen de seminarios y conferencias, tanto a nivel internacional como nacional.

Tabla N°2. Participación en Seminarios y Conferencias Internacionales y nacionales

Seminario/ Conferencia	2010	2011
<b>Internacional</b>	International Network Meeting Stromstad: 3 personas Manila: 1 persona	IAIA11 Puebla, México: 2 personas Barcelona Carbon Market: 1 persona IHA Iguazú: 1 persona
<b>Nacional</b>	5 personas	3 personas

SN Power Chile promueve la contratación de mujeres en sus publicaciones de aviso de apertura de procesos de reclutamiento, no obstante, es relevante considerar que el mercado laboral del sector energético chileno tiene una alta predominancia de hombres, quienes tradicionalmente siguen carreras técnicas requeridas en este tipo de compañías. En el año 2010 se desarrolló el proceso de reclutamiento de un cargo directivo asociado con el área comercial, cuyo requisito fue tener estudios universitarios en el área de ingeniería civil o comercial, no necesariamente eléctrica, además de estudios de postgrado, idiomas y experiencia previa en la industria. Se recibieron 25 curriculum vitae, de los cuales sólo uno fue de mujer. En el año 2011 comenzó la búsqueda de una persona para ocupar el cargo de Gerente Regional de HSE, cuyos requisitos son similares a los nombrados para el caso de 2010. Hasta el cierre del año, se habían recibido 49 curriculum para postular al cargo, todos de hombres.

En el caso de la dotación técnica, la compañía cuenta con una mujer Ingeniero Civil Electricista. Las otras mujeres de la dotación tienen profesiones que no son propiamente del *core business* de la compañía, sino más bien ejercen funciones relacionadas con soporte a la organización, tales como contadores auditores o ingenieros comerciales. La distribución de la dotación de SN Power Chile según el nivel en la organización y según género, se presenta en el cuadro siguiente.

Tabla N°3. Distribución de dotación por nivel jerárquico, según género

Nivel Jerárquico	2010			2011		
	Tot	H	M	Tot	H	M
Directivo	4	4	0	6	5	1
Mando Medio	17	12	5	11	7	4
Base	16	12	4	16	10	6
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>28</b>	<b>9</b>	<b>33</b>	<b>22</b>	<b>11</b>

La dotación total en 2010 contó con un 24% de mujeres, quienes percibieron un sueldo promedio equivalente a un tercio del sueldo promedio de toda la dotación. La tasa de rotación, entendida como la cantidad de personas que renuncian o son despedidas versus la dotación total, para el año 2010 fue de 24% y con ninguna desvinculación de mujeres. En 2011 la tasa de rotación fue de 19%, con un 3% de mujeres, dada por la renuncia de una colaboradora.

La toma de decisiones de la compañía está alojada en el Comité Ejecutivo que durante 2010 estuvo compuesto por cinco personas, cuatro hombres y una mujer. En 2011, el Comité Ejecutivo aumentó en un hombre más. En consecuencia, en el año 2010, el 20% del *management* correspondió a género femenino y en 2011, esta cifra disminuyó a 17%. Este Comité está compuesto por el Gerente General y cinco gerentes de área, por lo que, para que el indicador asociado a la relación de salarios de las mujeres del *management* con el del promedio del *management*,

#### Nivel de sindicalización

En SN Power no existen sindicatos dado que la relación se establecen caso a caso por el tamaño de la organización. Sin embargo, la compañía establece la libertad de asociación como una declaración explícita y presente en el Manual del Empleado.

Cuando SN Power tomó la decisión de vender Trayenko, se comunicó a todos sus empleados<sup>1</sup> que la empresa cerraría su operación y que, por lo tanto, serían desvinculados. La notificación de estos acontecimientos se realizó 90 días antes de que ocurriera el cierre y se indemnizó al 100% de los empleados desvinculados por una proporción mayor que la establecida en la ley. De las 17 personas, cinco se integraron a SN Power.

Por otro lado, desde julio de 2011 la operación del Parque Eólico Totoral comenzó a realizarse en forma remota, con lo que fue necesario desvincular a dos personas. Estas desvinculaciones también se notificaron con 90 días de anticipación.

#### Trabajo forzado

En línea con lo reportado en el Principio 1, SN Power establece requisitos para sus contratistas y proveedores. Uno de ellos es la acreditación del pago de leyes sociales al día. La compañía no

<sup>1</sup> Al momento del cierre de esta filial contaba con una dotación de 17 trabajadores.

suscribe contratos con empresas que no estén en condiciones de acreditar que sus trabajadores tienen todas las garantías laborales que exige la ley chilena.

A la fecha, no se han registrado incidentes de trabajo forzoso u obligatorio tanto al interior de SN Power y sus filiales, como tampoco entre sus proveedores y/o contratistas.

### Trabajo infantil

En SN Power no existen operaciones donde haya trabajo infantil. Sin embargo, dentro de la política de contratación de proveedores o contratistas, se exige verificar que los trabajadores de esas empresas sean todos mayores de edad.

### Seguridad y Salud Ocupacional

La política de salud, seguridad y medio ambiente de SN Power busca alcanzar la meta de 0 accidentes en todas las actividades de la compañía, a nivel global. Además, se promueve una cultura corporativa cuya prioridad son las personas, haciendo de la salud y la seguridad el objetivo principal en la planificación, diseño, construcción, operación y mantenimiento de las centrales eléctricas. Se asegura que todos los empleados de SN Power, subsidiarias, compañías relacionadas y contratistas tengan derecho a un entorno de trabajo libre de peligros para la salud.

La Ley 16.744 sobre Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo Y Enfermedades Profesionales indica que con una dotación de 25 personas se hace necesaria la constitución del Comité Paritario. En SN Power se creó el comité en 2009, que funcionó regularmente hasta octubre de 2011, representando al 100% de los trabajadores. A partir de octubre en adelante, se disolvió, dado que las operaciones del Parque Eólico Totoral cuentan con una dotación de ocho personas y que en las oficinas de SN Power en Santiago teníamos menos de 25. Sin embargo, en 2012 la dotación volvió a aumentar, por lo que la compañía se comprometió a conformar nuevamente el mencionado comité.

#### *Campaña i-Travel SAFE*

*En septiembre de 2011 se inició la campaña i-Travel SAFE, que busca evitar accidentes de tránsito de los empleados y sus familias, tanto en actividades profesionales y laborales como en la vida cotidiana. Se basa en seguir 5 reglas de oro que permiten asegurar un desplazamiento seguro.*

*Esta campaña duró 6 meses, en cada uno de los que se desarrollaron actividades de capacitación y toma de conciencia: charlas sobre seguridad vial (Kunstmann), charla sobre prevención de accidentes viales (ACHS), curso de manejo avanzado en Las Vizcachas, concurso fotográfico, etc.*

No obstante lo anterior, SN Power cuenta con un profesional permanente que ejerce la función de Encargado de Salud y Seguridad (*HSE Responsible*) quien realiza la prevención de riesgos e implementa las políticas de seguridad que emanan de la casa matriz.

Tabla N°4. Indicadores de Seguridad y Salud Ocupacional

Año	2010	2011
Personas Lesionadas	1	0
Casos de Enfermedad Laboral	1	0
Días Perdidos	0.02%	0%

## V. MEDIO AMBIENTE

Principio 7: “Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales”.	Indicadores GRI: Info. Perfil 4.11; EC 2; EN 18, EN26, EN30, SO5
Principio 8: “Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental”.	Indicadores GRI: EN 1 – 30, SO5, RP3-4
Principio 9: “Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente”.	Indicadores GRI: EN2, EN5 – 7, EN10, EN18, EN26 – 27, EN30, SO5

La definición estratégica de SN Power es desarrollar, construir y operar proyectos sustentables de energía hidroeléctrica en mercados emergentes y este lineamiento está explícito en la política de salud, seguridad y medio ambiente de SN Power.

Durante el periodo 2010-2011 en el Parque Eólico Totoral no se registraron incidentes de derrames y tampoco multas por incumplimiento de leyes o normas ambientales.

En 2010, el ítem de gasto en actividades orientadas a la protección ambiental en el Parque Eólico Totoral, representó un 3,7% del porcentaje de gasto anual de operación, mantenimiento y administración de la filial Norvind. En 2011, esta relación fue del 2,34%.

### Impactos

Los principales impactos por la construcción y operación de cualquier parque eólico son provocados por las faenas de construcción de los caminos de acceso a cada una de las plataformas donde se instalan los aerogeneradores y por el movimiento de las aspas, que generan impactos en la flora y en la avifauna del lugar. Tienen escaso impacto ambiental en la fauna terrestre o marina durante su fase de operación y nulo impacto sobre la flora. No obstante lo anterior, los planes y acciones actuales de la compañía en relación a manejar los impactos sobre la biodiversidad de sus operaciones son la continuación de los planes de monitoreo que actualmente desarrolla frente a los impactos ambientales reconocidos, de acuerdo con lo señalado en el Principio N° 7, asociado con el principio precautorio (ver página XX).

### Insumos estratégicos

En el Parque Eólico Totoral, el insumo para la producción de energía es el viento, por lo tanto, el 100% de los materiales usados como insumo en la producción de energía son renovables excluyendo combustibles de cualquier tipo.

Adicionalmente no se ocupa agua, por lo que no hay extracción de agua por fuente. El terreno donde se encuentran las estaciones es de 1.050 há, todas de propiedad de la filial Norvind S.A., el que no está clasificado en ninguna categoría especial de conservación ni se encuentra aledaño a otras áreas con alguna clasificación especial por su diversidad. En este sentido no existen hábitats protegidos o restaurados. En esta zona no se encuentran especies listadas en riesgo de extinción de acuerdo a los listados de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (IUCN) y a los listados nacionales.

### Emisiones y residuos

En nuestras operaciones, no se producen emisiones de sustancias que debiliten la capa de ozono ni tampoco de NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub> ni otras emisiones al aire. Tampoco se producen desechos que sean transportados, importados, exportados o tratados, que se consideren peligrosos según los términos de la Convención de Basilea. Los desechos producidos por el parque eólico Totoral se agrupan en residuos domésticos y peligrosos. Los primeros se destinan a vertederos municipales autorizados y los residuos peligrosos son llevados a disposición final en una planta autorizada para tal efecto.

Tipo de Residuo	Volumen Generado (ton)		Disposición Final
	2010	2011	
Residuos Domésticos	4	3, 5	Vertedero autorizado
Residuos Peligrosos	0,5	1,3	Planta autorizada

### Cambio climático

Como el problema del cambio climático representa un gran desafío a nivel mundial que requerirá de inversiones masivas en energía renovable y eficiencia energética para mitigar el calentamiento global, SN Power, cuenta con un equipo global de profesionales trabajando en materia de cambio climático. En Chile, la compañía tiene una Gerencia de Mecanismo de Desarrollo Limpio, cuyo supervisor técnico es la Gerencia de Finance Carbon en Oslo.

Basándose en la generación de energía proveniente del Parque Eólico Totoral y el factor de emisión del Sistema Interconectado Central (SIC), el volumen de reducción de emisiones estimadas del Parque Eólico Totoral para 2010 fue de 58.465 ton de CO<sub>2</sub> y para 2011 fue de 53.001 ton de CO<sub>2</sub>. Estas cifras son equivalentes a retirar de circulación más de 21.000 automóviles por año.

## Biodiversidad

Uno de los principales impactos de la operación de SN Power está relacionado con la flora y en la avifauna del lugar. La empresa ha implementado iniciativas para mitigar los impactos ambientales, principalmente concentrados en monitoreos ambientales a la flora y fauna de la zona de Totoral, donde se encuentran las instalaciones del Parque Eólico. Estas actividades comenzaron antes de la fase de construcción del parque y se extendieron durante su construcción y operación.

### Monitoreo Parque Eólico Totoral

- **Monitoreo de Cactáceas:** el plan de manejo establecido para las cactáceas empezó tres meses antes que los trabajos de construcción del parque. Consistió en reubicar aquellos ejemplares de *Echinopsis skottsbergii* y *Eriogyne subgibbosa* que estaban en la zona del proyecto, hacia áreas cercanas donde no fueran impactadas. Luego del traslado se monitoreó su replante durante el periodo de construcción. A diciembre de 2011 el porcentaje de prendimiento era superior al 95% de las especies replantadas.
- **Monitoreo de *Baccharis macraei*:** El plan de manejo de esta especie consistió en reubicarla desde aquellos sitios donde se vería impactada para instalarla en viveros para su reproducción. Debido a que en 2010 la viverización no tuvo resultados satisfactorios, en 2011 se modificó la metodología con resultados que indican mejoras en el proceso. Las actividades relacionadas con esta especie empezaron tres meses antes del inicio de la construcción del parque y sus monitoreos se realizan hasta la fecha.
- **Monitoreo de colisiones de aves:** el monitoreo de posibles colisiones de aves con los aerogeneradores es uno de los más extensos que se hayan realizado en parques eólicos en Chile. El monitoreo es efectuado por asesores especializados externos, con una frecuencia semanal. Los monitoreos empezaron un mes antes del inicio de las operaciones del parque eólico y se mantienen hasta la fecha.. Adicionalmente, se elaboró un estudio realizado para conocer el patrón de vuelo de las aves migratorias presentes en el área de Totoral, que arrojó que estas tienen sus desplazamientos en el borde costero, hacia el mar y no hacia el interior, por lo que no vuelan cerca de los aerogeneradores. SN Power decidió unilateralmente no construir cuatro aerogeneradores del diseño original del parque, ya que se encontraban cerca del borde costero, con potencial riesgo de colisión de aves.

## VI. ANTICORRUPCION

**Principio 10: “Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo el soborno y la extorsión”.**

Indicadores GRI:  
SO 2-6

### Programa de Integridad Corporativa

El sistema de gestión que se utiliza para llevar a cabo la política de anticorrupción e implementación de los valores y principios, se denomina “Programa de Integridad Corporativa”, que usa como elemento guía el Código de Conducta de SN Power.

El Programa de Integridad incluye entrenamiento e inducción para todos los empleados de la compañía y sus filiales. Además entrega a cada trabajador un Manual del Empleado, en el que se establece y explican todas las políticas, procedimientos, beneficios y condiciones de trabajo que son aplicables a los empleados.

El Programa de Integridad cuenta con canales para realizar denuncias ante situaciones que no son aceptadas en el Código de Conducta los cuales pueden ser utilizados por los empleados que se encuentren sufriendo personalmente dicha situación o que haya sido testigo de alguna de ellas. Los canales son a través de una dirección de correo electrónico, y denuncias al superior directo, a la gerencia de recursos humanos, a la Gerencia General o al correo de denuncia de la casa matriz.

En el marco del Programa de Integridad Corporativa, durante 2010 y 2011 se realizaron 25 horas destinadas a entrenar a los nuevos empleados en políticas de la compañía y, en particular, en el Código de Conducta de SN Power. De esta manera, el 89% de los empleados están formados en las políticas de derechos humanos de la organización.

El Gerente General de SN Power Chile ha garantizado personalmente la confidencialidad en todo momento de quien hace la denuncia, además de la certeza de que no existirán represalias de ninguna índole para quienes informen este tipo de situaciones. El objetivo de implementar estos canales de comunicación es prevenir y corregir situaciones inaceptables bajo el punto de vista de la ética de la compañía.

Como medida de auto fiscalización y seguimiento, se realizan auditorías anuales de los Estados Financieros y Cumplimiento Tributario, y cada dos años una auditoría interna. Estas instancias verifican el cumplimiento de las prácticas anticorrupción que SN Power promueve. Dentro del periodo que comprende el presente informe, el resultado general de estas auditorías fue satisfactorio. Los auditores no encontraron ninguna inconsistencia o error en los estados financieros de SN Power Chile o de sus subsidiarias, entregando su aprobación. Cabe señalar que en el periodo 2010 a 2011 la compañía no tuvo reportes de incidentes de corrupción.