

**5ª COMUNICACIÓN DE PROGRESO
SN POWER CHILE**

I. MENSAJE DEL GERENTE GENERAL

Es una satisfacción presentar nuestra quinta Comunicación referente al Progreso de SN Power Chile, ratificando de esta manera el compromiso asumido hace casi ocho años, cuando tomamos la decisión de formar parte del Pacto Global.

A nivel mundial, SN Power se rige por un modelo de negocios cuyos principales pilares son el respeto por el medio ambiente, el respeto por las comunidades, el respeto por los stakeholders y nuestros empleados.

En todos nuestros proyectos, asumimos siempre el compromiso de contribuir activamente al desarrollo de las comunidades donde estamos presentes, puesto que tenemos la convicción de que podemos generar un impacto positivo en las vidas de dichas comunidades, garantizando los más altos estándares éticos, ambientales y de responsabilidad social de nuestro actuar, así como el de todos nuestros asociados

Por esta razón, garantizamos el uso de tecnología de punta, de modo que nuestras operaciones se encuentren siempre enmarcadas en el ámbito de la sustentabilidad. La salud y seguridad constituyen nuestra prioridad y velamos por el respeto a los derechos humanos y las prácticas anti-corrupción.

Nuestra compañía ha desarrollado un número importante de políticas de buenas prácticas, las que son actualizadas constantemente, con el objeto de continuar mejorando y de recoger en ellas las experiencias adquiridas en nuestras operaciones alrededor del mundo.

Nuestra voluntad de seguir avanzando y dando cumplimiento a nuestro compromiso con el Pacto Global y sus Principios, se mantiene más vigente que nunca y esperamos poder influir en otros para que adopten el mismo compromiso.



Marco Antonio Vargas Darville
Gerente General

ALCANCE

Esta es la quinta Comunicación de Progreso de SN Power Chile, donde se informa sobre el desempeño de la compañía en relación a los 10 principios que fomenta el Pacto Global de las Naciones Unidas. La versión anterior se publicó en abril de 2013 y reportó la gestión del año 2012. La presente versión reporta la gestión comprendida entre 1 de enero y el 31 de diciembre de 2013, refiriéndose específicamente al desempeño de la filial Norvind, hasta Junio de 2013 y de SN Power Chile como oficina corporativa por todo el año 2013. Nuevamente se tomó la decisión de 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 el segundo semestre de 2013.

Al igual que en años anteriores, los indicadores usados para reportar nuestro progreso, son los propuestos por la *Global Reporting Initiative* (GRI), los cuales se asociaron a cada uno de los principios del Pacto Global. De acuerdo al análisis de materialidad, se decidió reportar 76 indicadores, los que responden tanto a los principios de Pacto Global, como a temas que son relevantes para la compañía y sus grupos de interés.

El presente reporte está estructurado de acuerdo a los principios del Pacto Global. Cada uno de estos principios tiene 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
Principio 8	Medio Ambiente: EN2, EN8, EN9, EN11, EN12, EN14, EN15, EN19, EN20, EN22, EN23, EN24, EN28, EN29
Principio 9	Medio Ambiente: EN10
Principio 10	Sociedad: SO2, SO3, SO4, SO5, SO6

La presente comunicación de progreso se distribuirá 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 comercial de origen noruego, desarrollador y operador de proyectos hidroeléctricos en países emergentes. La compañía fue fundada en el mes de junio de 2002, como una sociedad entre la empresa Statkraft, la mayor generadora de hidroelectricidad de Noruega y principal generadora de energía renovable de Europa, propietaria del 60% y; Norfund, fondo de inversiones para mercados emergentes, con un 40%. 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. La compañía actualmente tiene presencia en tres continentes: África, Asia y Latinoamérica, con operaciones y oficinas en India, Sri Lanka, Nepal, Filipinas, Vietnam, Holanda, 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.

SN Power abrió sus puertas en Chile en el año 2005. A través de su joint venture con Pacific Hydro, llamado Tinguiririca Energía, construyó y actualmente opera las centrales hidroeléctricas de pasada La Higuera y La Confluencia, las que juntas tienen una capacidad instalada de 310 MW. Esta alianza también tuvo bajo su administración la central termoeléctrica Colmito, de 60 MW, la cual fue vendida en octubre de 2013. Adicionalmente, construyó y mantuvo en operación hasta el 30 de Junio de 2013 el Parque Eólico Totoral, con 46 MW de potencia instalada.

El Parque Eólico Totoral se ubica en la comuna de Canela, Región de Coquimbo, a 294 kms al norte de la ciudad 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 primavera y 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 del año 2009. La puesta en marcha del parque se realizó a fines de octubre de 2009 y su inauguración fue en enero de 2010. En el año 2012, SN Power decidió reenfocar su negocio en Latinoamérica hacia la hidroelectricidad, por lo cual puso en venta el Parque Eólico Totoral. Esta venta se concretó el 30 de Junio de 2013, fecha en la cual se hizo entrega de la operación del Parque a su nuevo dueño.

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 VI 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 del año 2005 y entró en operación en septiembre de 2010. La Confluencia por su parte, inició su construcción en octubre del año 2007 y comenzó a operar en diciembre de 2010.

La construcción y operación de la central termoeléctrica Colmito fue comprometida en el contrato de financiamiento entregado por el IFC para la Central La Higuera. Esta central es de propiedad de Tinguiririca Energía desde 2008 y está ubicada en la comuna de Concón, Región de Valparaíso, en una zona industrial, bastante alejada de zonas pobladas. La fuente de energía que utiliza para su generación es diésel, la que es transmitida por una línea de 650 metros hasta la estación Torquemada. Esta central fue vendida durante el segundo semestre del año 2013.

Gobierno Corporativo

SN Power cumple con los estándares internacionales en materia de gobierno corporativo; sus principios se basan 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 la información y comunicación de la misma.

SN Power está comprometido con la ética y la transparencia en cada uno de los aspectos de su negocio, integrando además, la responsabilidad social y el desarrollo sustentable a la estructura organizacional.

Los dueños de SN Power, Statkraft y Norfund, nombran a los 8 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. Los dos miembros restantes representan a los empleados de SN Power, quienes son elegidos por los mismos trabajadores. Los Directores son elegidos por períodos de dos años.

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 ocho vice-presidentes ejecutivos en forma directa y uno indirectamente, quienes son responsables de dirigir las distintas áreas de la compañía.

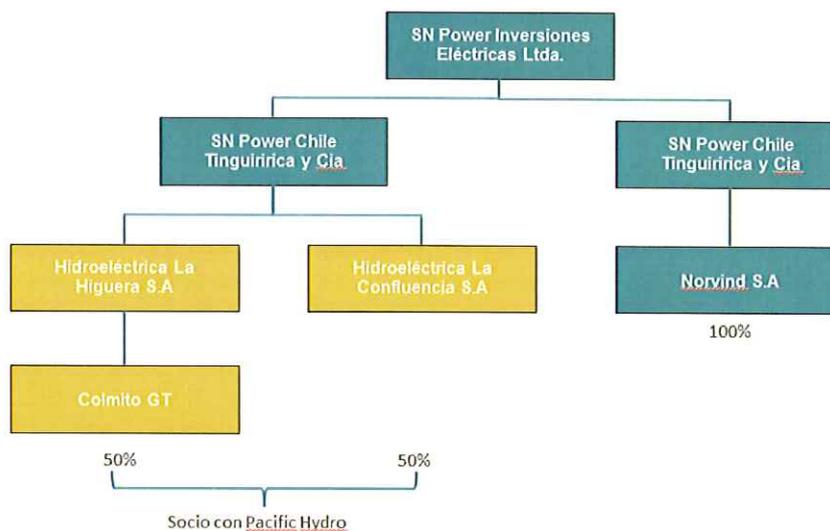
En lo que a responsabilidad social empresarial se refiere, la Vicepresidencia de RSE y Comunicaciones (EVP CSER & Communication) lleva a cabo una serie de reuniones anuales, a las que convoca a los responsables del área de cada país y en donde se establecen los lineamientos específicos para el año. El año 2013, estas reuniones se realizaron a través de Video Conferencias. 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, de nutrirse de la realidad de cada país, compartiendo las diversas experiencias de sus operaciones y proyectos alrededor del mundo.

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 tres 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:



Respecto a la administración de la Compañía, el siguiente esquema muestra la estructura de holding de SN Power Chile, hasta Junio de 2013, fecha en que se hizo traspaso de Norvind S.A. a sus nuevos dueños.:



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. 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; como también era el caso de la central de respaldo Colmito, hasta Octubre de 2013, fecha en que se concretó su venta

Durante la segunda mitad del 2012, SN Power decidió reordenar sus activos en Chile, poniendo a la venta su parque eólico Totoral, con el objeto de abocarse exclusivamente a la búsqueda de nuevas alternativas de inversión en proyectos hídricos.

La venta del Parque Eólico Totoral y traspaso de los activos a sus nuevos dueños se concretó el 30 de Junio de 2013.

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 negocio 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 activamente la Salud y Seguridad de nuestros empleados y stakeholders

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 delimitan los comportamientos y acciones que se esperan de toda persona que trabaja para o en representación de la compañía (mayor detalle se encuentra en el capítulo respectivo en página 15).

En el año 2010, se desvinculó a dos ejecutivos de SN Power Chile por no haber cumplido con la totalidad de las políticas de gobierno corporativo, lo que hizo incompatible su permanencia en la compañía.

En 2011, la compañía inició la implementación de un modelo por competencias para el desarrollo de las posiciones de la compañía, modelo liderado por una empresa consultora externa experta en la materia. Este modelo definió las distintas competencias que cada cargo debe tener idealmente, para luego comparar con las competencias existentes y desarrollar un programa de capacitación y entrenamiento que permitiera que las personas pudieran mejorar sus brechas. El modelo incorpora los valores y principios de SN Power Chile, además de variables asociadas al desempeño ambiental y social de cada uno de los empleados. Este modelo sigue vigente, aunque muchas de las posiciones han sido suprimidas en virtud de los ajustes realizados por la compañía después de la decisión de venta del Parque Eólico Totoral.

Debido a la nueva estrategia de SN Power de enfocarse exclusivamente en proyectos hídricos en la Región, una vez concretada la venta del Parque Eólico Totoral, la empresa desvinculó a un total de 12 personas, de las cuales 8 se desempeñaban directamente en el Parque.

Durante el proceso de negociación de venta, SN Power incluyó en todo momento a los empleados que operan el parque, los que finalmente fueron traspasados en su totalidad a los nuevos dueños bajo las mismas condiciones laborales.

Adicionalmente, SN Power definió un paquete de salida para cada uno de los empleados desvinculados, paquete que incluía beneficios por sobre los requerimientos legales del Código del Trabajo, procurando además en todo momento facilitar el proceso de reinserción laboral de cada uno de los empleados desvinculados..

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 como 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, SN Power trabaja en estrecha colaboración con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Además, 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 en un 100% a las Normas de Desempeño de Sostenibilidad Social y Ambiental de la Corporación Financiera Internacional (IFC), aplicando además los protocolos del Convenio N°169, de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Pueblos Indígenas.

En Chile, SN Power es parte 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. De este modo, durante el año 2013 se trabajó con un nuevo mapeo, donde cada área de la compañía mantuvo una relación permanente con sus propios grupos de interés

Tabla N°1. Reuniones con Grupos de Interés

Reunión presencial	N° de veces	
	2012	2013
Autoridades de Gobierno		
Ministro de Energía	2	3
Subsecretario de Energía	2	3
Subsecretario Ejecutivo de CNE	3	2
Otros funcionarios del Ministerio de Energía	4	5
Ministro de Medio Ambiente	0	1
Subsecretario de Medio Ambiente	3	2
Otros funcionarios del Ministerio de Medio Ambiente	3	2
Director Comité Agilización Inversiones M. Economía	2	3
Alcalde Comuna Canela	5	4
SEA Coquimbo	4	2
Parlamentarios	4	5
Senadores	4	3
Diputados	4	3
Representantes de la Sociedad Civil		
Organizaciones No Gubernamentales	0	0

*

III. DERECHOS HUMANOS

Principio 1: “Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional”.	Indicadores GRI: EC5;LA 4, LA69; LA13 - 14HR 1 - 9;SO5, RP1-2, RP8
Principio 2: “Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos de los derechos humanos”.	Indicadores GRI: HR1-9, SO5

Derechos Humanos

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 conllevan contratación de personas, la compañía redacta cláusulas especiales en dichos acuerdos, haciendo referencia a la protección y respeto a los derechos humanos y específicamente, al cumplimiento de los principios de la compañía. En caso de no cumplimiento los acuerdos se establecen multas bastante severas.

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

Además, en todas las contrataciones de servicios que realiza SN Power con otras compañías, es requerimiento obligado la presentación a priori de 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 muchos otros, para poder operar con los proveedores externos

Durante el 2012, SN Power desarrolló y publicó un Código de Conducta de Proveedores, el cual regula el comportamiento de los proveedores de la compañía y establece ciertos parámetros para definir la contratación de uno u otro. Dentro de los aspectos que se están los derechos humanos, el medio ambiente, el desarrollo social y las relaciones laborales. En este código se explican claramente los pasos a seguir para el proceso de *due diligence* al momento de elegir un proveedor o contratista para nuestros proyectos.

Uno de los objetivos clave de SN Power es crear valor en aquella comunidad donde se inserta. Ello significa que, junto con hacerse cargo de los impactos negativos que un proyecto pueda generar implementando una serie de medidas de mitigación, SN Power desarrolla mecanismos para contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas que habitan en la zona de su operación.

Parque Eólico Totoral

Con los representantes de la comunidad de Canela, donde se encuentra el parque eólico Totoral, en la Región de Coquimbo, se estableció una relación cercana, a través de la cual se llevaron a cabo proyectos de distinta índole, todos ellos en beneficio de los habitantes de la comuna y siempre se colaboró estrechamente en varias iniciativas con distintos fines.

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
- Apoyo a escuelas rurales
- Apoyo a familias en especial situación de vulnerabilidad (problema de salud)

Otros Proyectos Sociales

- Donación de Chaquetas y artículos de abrigo a CORPAM
- Donación de mesones y pisos de trabajo a CORPAM
- Donación de Pizarra interactiva a CORPAM
- Donación de cuadernos y lápices a Jardines Infantiles en comunas periféricas

Durante 2012, todos los empleados del Parque Eólico Totoral, así como los nuevos empleados de SN Power, fueron capacitados en el Código de Conducta de la empresa, poniendo especial énfasis en aquellos aspectos relacionados con derechos humanos.

Así mismo, durante el 2012 se llevó a cabo el entrenamiento del 80% de los empleados de la Empresa Tinguiririca Energía, joint venture de SN Power con Pacific Hydro, en el Código de Conducta de SN Power. Durante el 2013 se continuó con los entrenamientos para asegurar que el 100% de nuestros colaboradores a través del Joint Venture conozcan los lineamientos y estándares que rigen a nuestra compañía y a sus empleados y colaboradores.

En este contexto se entregaron 20 horas de capacitación durante 2012 a todos los trabajadores de la compañía y 11 horas de capacitación durante el 2013

Como imperativo básico, SN Power no participa en ninguna alianza o asociación que no esté alineada con sus "principios de negocios". Cualquier toma de decisiones se rige bajo los principios de la compañía y su cumplimiento estricto es monitoreado constantemente. Se entregan copias de los principios de la compañía 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 está permitido hacer o entregar regalos, entretenimiento o favores de ningún tipo, a menos que éstos 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. La comunicación es y debe ser transparente en todo momento.

En ningún país en el que SN Power tiene operaciones se busca influir en procesos 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 la comunicación transparente, SN Power realiza reuniones informales semanalmente, instancias 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 2012 se dedicaron alrededor de 28 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 y 2012 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. Durante el 2013, estas reuniones se realizaron cada 15 días, con más de 55 horas dedicadas a la realización de esta actividad, en especial debido al avance de las negociaciones que culminaron con la venta del Parque Eólico Totoral. Los empleados del Parque participaron de estas reuniones vía conferencia telefónica.

IV. CONDICIONES LABORALES

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

Dotación

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

En el 2012, la dotación permanente estuvo compuesta por un estadounidense, un peruano y 23 chilenos.

De los empleados chilenos, cinco son de la comuna de Canela y se desempeñaban 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.

El año 2013 la dotación estuvo compuesta por 2 noruegos, 1 sueco, 1 estadounidense, 1 peruano, 1 australiano y 12 chilenos.

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. Durante el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2013 no se registraron denuncias ni se produjeron incidentes de ninguna índole 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. Es así como el durante el 2013 uno de nuestros empleados se trasladó a Perú a prestar apoyo en uno de los proyectos de nuestra filial en ese país por un período de 16 meses. 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.

SN Power Chile promueve activamente la contratación de mujeres procesos de reclutamiento, no obstante, es importante considerar que el mercado laboral del sector energético chileno tiene una alta predominancia de hombres, quienes tradicionalmente son los que estudian las carreras técnicas requeridas en este tipo de negocio. 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 curriculae, de los cuales solo uno fue de mujer. En el año 2011 se realizó un proceso de selección para ocupar el cargo de Gerente Regional de HSE, cuyos requisitos son similares a los nombrados para el caso de 2010. En ese proceso se recibieron un total de 67 curriculae para postular al cargo, 65 hombres y dos mujeres. Finalmente, la posición fue ocupada por un hombre.

En el caso de la dotación técnica, la compañía cuenta con una sola mujer Ingeniero Civil Electricista, quien es la primera mujer titulada en esa profesión en la Universidad Técnica Federico Santa María. 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°2. Distribución de dotación por nivel jerárquico, según género

Nivel Jerárquico	2012			2013		
	Tot	H	M	Tot	H	M
Directivo	7	6	1	7	5	1
Mando Medio	6	5	1	6	2	1
Base	12	8	4	12	6	3
Total	25	19	6	18	13	5

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. En 2012, la tasa de rotación aumentó a 22%. En el año 2013 y debido a las especiales circunstancias del negocio, como es la venta de uno de sus activos, la tasa de rotación aumentó a 46%

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%, cifra que se mantuvo durante el año 2012. El año 2013 el Comité Ejecutivo estuvo compuesto por 5 personas, 4 hombres y una mujer. El Comité Ejecutivo está compuesto por el Gerente General y cuatro gerentes de área.

Nivel de sindicalización

En SN Power no existen sindicatos mayormente por el tamaño y conformación de la organización, todos profesionales. Sin embargo, la compañía establece la libertad de asociación como una declaración explícita y presente en el Manual del Empleado, que es conocido por todos los empleados y que es revisado al menos una vez al año, con el objeto de incorporar cualquier cambio en la ley o políticas internas de la compañía, de tal manera que queden reflejadas inmediatamente en el Manual del Empleado.

Cuando la compañía tomó la decisión de reestructurar sus activos en Chile durante el 2012 y enfocarse exclusivamente en la búsqueda de proyectos hídricos para su desarrollo, y por ende, vender su parque eólico, todos los empleados vinculados al parque fueron informados inmediatamente, con más de un año de anticipación al cese de sus funciones, lo cual ocurrió al momento de concretarse la venta y transición del activo a sus nuevos dueños, el 30 de Junio de 2013.

Trabajo forzado

En línea con lo reportado en el Principio 1, SN Power establece una serie de requisitos para sus contratistas y proveedores. Uno de ellos es la acreditación temprana, del pago de leyes sociales al día. La compañía no suscribe contratos con empresas que no estén en condiciones de acreditar que sus trabajadores tienen todas las garantías laborales que exige la ley chilena, como mínimo.

A la fecha, no se ha registrado ningún tipo de incidente que tenga relación con trabajo forzoso u obligatorio, ni al interior de SN Power o de sus filiales, así como tampoco tenemos conocimiento de que haya ocurrido entre sus proveedores y/o contratistas. Tenemos el

firme e irrestricto compromiso de seguir velando por el cumplimiento de este principio, tanto en nuestra empresa como en el ámbito de nuestros proveedores y contratistas.

Trabajo infantil

En SN Power no existe ninguna operación, o proyecto en construcción, que ocupe mano de obra infantil. Asimismo, dentro de nuestra política de contratación de proveedores o contratistas, se exige verificar de manera previa, 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. Este Comité se disolvió el mes de Octubre 2012, dado que las operaciones del Parque Eólico Totoral cuentan con una dotación de ocho personas y que en las oficinas de SN

Campaña HSE

En Enero de 2013 se inició una campaña de HSE, buscando prevenir conductas de los empleados, tanto en actividades profesionales y laborales como en la vida cotidiana, que puedan conllevar el riesgo de lesiones, incidentes o accidentes. Esta campaña duró 3 meses (hasta marzo 2013). Cada mes se desarrollaron actividades de capacitación y toma de conciencia: charlas sobre seguridad vial, charlas sobre prevención de accidentes de trayecto y en la oficina.

Power en Santiago cuenta con menos de 25 personas. 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. Como la salud y seguridad son prioritarios para SN Power, se trabaja incesantemente para crear una cultura al respecto, a través de diferentes actividades que permitan a nuestros empleados trabajar siempre poniendo su seguridad personal por sobre cualquier otra consideración. Durante los primeros meses del 2013, se realizaron un total de 14 charlas de Salud Ocupacional (24 horas), con especial énfasis en el autocuidado y la prevención de enfermedades y riesgos ocupacionales. Estas charlas estuvieron orientadas especialmente para los empleados de las oficinas, refiriéndose a un amplio espectro de situaciones diarias que conllevan riesgos muchas veces ignorados, precisamente por su cotidianeidad.

Un nuevo ciclo de estas charlas se llevará a cabo durante el 2° semestre del 2014.

Tabla N°3. Indicadores de Seguridad y Salud Ocupacional

Año	2012	2013
Personas Lesionadas	0	0
Casos de Enfermedad Laboral	0	0
Días Perdidos	0%	0%

Durante el primer semestre de 2013, se llevaron a cabo charlas de prevención de riesgos a todos los empleados del Parque Eólico Totoral, completando un total de 14 horas de entrenamiento.

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 período 1° de enero 30 de Junio 2013 en el Parque Eólico Totoral no se registró ningún tipo de incidentes de derrames y tampoco se cursaron multas por incumplimiento de leyes o normas ambientales. La operación del Parque se llevó a cabo cumpliendo estrictamente con las leyes y normas ambientales de Chile.

Durante el año 2013 se continuó con las actividades de monitoreo principalmente referidas a replantes de especies y colisiones de aves con los aerogeneradores.

Impactos

Los principales impactos por la 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.

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 las operaciones del Parque Eólico, no se producen emisiones de sustancias que debiliten la capa de ozono ni tampoco de NO_x, SO_x 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
	2012	2013 total	
Residuos Domésticos	0.75	4.6	Vertedero autorizado
Residuos Peligrosos	0.01	1.535	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.

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, se extendieron durante su construcción y se han mantenido durante toda la 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 *Eriosyce subgibbosa* que estaban en la zona del proyecto, hacia áreas cercanas donde no sufrieran riesgos de ser impactadas. Luego del traslado se monitoreó su replante durante toda la etapa de construcción. A diciembre de 2011 se pudo observar que el porcentaje de prendimiento de las especies replantadas era superior al 95%. Los monitoreos de los años sucesivos dan cuenta que las especies prendieron bien con una sobrevivencia del orden de 93%.
- **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. 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. El siguiente cuadro muestra un resumen de los actuales resultados de la reposición de esta especie (a Julio 2013):

Sitio N°	Cantidad de replantes	Replantes secos	Porcentaje de sobrevivencia
1	100	2	98.0%
2	83	4	95.2%
3	45	4	92.2%
4	42	8	80.5%
Total	269	18	93.1%

- **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, esto es Noviembre de 2009 y se mantienen hasta la fecha. Adicionalmente, llevó a cabo un estudio para conocer el patrón de vuelo de las aves migratorias presentes en el área de Totoral. Este estudio reveló que éstas se desplazan mayoritariamente a través del borde costero, es decir, hacia el mar y no hacia el interior, por lo que en su gran mayoría no vuelan cerca de los aerogeneradores. Cabe destacar que SN Power decidió unilateralmente no construir cuatro aerogeneradores que estaban en el diseño original del parque, ya que se encontraban más cerca del borde costero, con un potencial riesgo de colisión de aves.

Desde el inicio del monitoreo, Noviembre de 2009 a Junio de 2013, esto es, durante un período de 44 meses, se han producido un total de 11 colisiones de aves, lo que entrega un promedio de 3 colisiones por año. Es importante señalar que en el marco del estudio de impacto ambiental del parque, se consignó una cantidad promedio anual de 3-4 colisiones de aves, estimación que ha sido corroborada por los monitoreos llevados a cabo desde la entrada en operación del parque.

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. Dichos canales pueden ser utilizados por los empleados que se encuentren sufriendo personalmente alguna situación descrita en el Manual o que considere dañina u ofensiva de alguna manera o que haya sido testigo de alguna de ellas, se trate de un empleado o proveedor de la compañía. Los canales implementados son un correo electrónico confidencial y una línea telefónica 24/7 confidencial. Otros canales a disposición de los empleados son el acceso permanente al superior directo, a la Gerencia de Recursos Humanos, a la Gerencia General, así como también al correo y teléfono de denuncia directamente en casa matriz.

El Gerente General de SN Power Chile ha garantizado personalmente la confidencialidad en todo momento de quien hace la denuncia, además de la certeza que no existirán represalias de ninguna índole para quienes informen este tipo de situaciones. Asimismo, se han tomado precauciones para evitar el mal uso de estas herramientas. El objetivo de implementar estos canales de comunicación es la prevención y corrección de cualquier tipo de situaciones inaceptables bajo el punto de vista ético de la compañía.

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 fueron formados en las políticas de derechos humanos de la organización. En el año 2012 se realizaron 20 horas de entrenamiento a los nuevos empleados, así como a los empleados del Parque Eólico Totoral, lo que había sido comprometido en nuestro reporte

de progreso N°3. En el año 2013, se realizaron un total de 12 horas de entrenamiento para los nuevos empleados de la compañía y un total de 6 horas de charlas recordatorias al total de los empleados.

Como medida de auto fiscalización y seguimiento, SN Power realiza anualmente una auditoría de los Estados Financieros y Cumplimiento Tributario. Adicionalmente, cada dos años se lleva a cabo una auditoría interna, tanto a la oficina corporativa como a sus filiales y Joint Venture. Estas instancias tienen por objetivo verificar el cabal cumplimiento de las prácticas anticorrupción que SN Power promueve, además de aplicar medidas correctivas en caso de detectar desviaciones o no cumplimiento de dichas prácticas.. Dentro del período 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 1° de enero al 31 de diciembre de 2013, tampoco se registraron incidentes ni reporte alguno de corrupción en la compañía.