

**6ª COMUNICACIÓN DE PROGRESO
SN POWER (STATKRAFT)**

I. MENSAJE DEL GERENTE GENERAL

Con gran satisfacción presentamos nuestra sexta Comunicación que da cuenta del Progreso de SN Power / Statkraft Chile, en el compromiso asumido al momento de unirnos al Pacto Global.

Es de suma relevancia informar que en el mes de Junio de 2014, nuestro accionista mayoritario, Statkraft AS, integró el 100% de la propiedad de SN Power Chile, así como sus filiales en Perú y Brasil, por lo que nuestra empresa pasó a llamarse desde entonces Statkraft Chile.

El cambio de propiedad solo ha venido a reforzar los pilares en que se basa nuestro modelo de negocios en todos los países en que estamos presentes: gobierno corporativo, respeto por el medio ambiente, por las comunidades, stakeholders y por nuestros empleados.

En su constante búsqueda por mejorar, Statkraft sigue perfeccionando sus políticas de buenas prácticas, haciéndolas extensivas no solo a sus empleados sino que a sus socios de negocios y proveedores. Trabajamos incansablemente por reforzar los pilares que nos rigen, porque nuestro éxito pasa por dar cumplimiento a todas nuestras directrices de manera integral.

Agradecemos la oportunidad de ser parte del Pacto Global para seguir avanzando y aprendiendo de otras experiencias en Responsabilidad Social Empresarial. Nos mueve la firme convicción de que juntos podemos lograr el cambio, ese cambio que nuestra sociedad y el mundo entero, necesita urgentemente.



Marco Antonio Vargas Darville
Gerente General

ALCANCE

Esta es la sexta Comunicación de Progreso de SN Power, hoy Statkraft 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 presente versión reporta la gestión comprendida entre 1 de enero y el 31 de diciembre de 2014, refiriéndose específicamente al desempeño de Statkraft Chile como oficina corporativa. Esta Comunicación de Progreso no incluye a nuestro *joint venture* Tinguiririca Energía, en el que Statkraft tiene el 50% de la propiedad, puesto que esa compañía elabora en forma independiente su reporte de sustentabilidad, el último de ellos publicado el 2013. Actualmente se encuentra en elaboración el reporte que da cuenta de los años 2013 – 2014, el cual será publicado el segundo semestre de este año.

En esta comunicación informaremos las acciones prácticas y esfuerzos llevados a cabo por la compañía para asegurar cumplimiento de estos principios en nuestro actuar y en de los, stakeholders con que nos vinculamos en el desarrollo de nuestro negocio.

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

II. PERFIL DE LA COMPAÑÍA

Statkraft es la principal generadora de energía renovable de Europa y la mayor generadora de hidroelectricidad de Noruega. La compañía es de propiedad del Estado noruego y tiene presencia en más de 20 países, con un total de 3348 empleados y una capacidad instalada de 18.873 MW. El 99% de su energía corresponde a fuentes renovables.

Statkraft ha tenido presencia en Chile desde el año 2004, a través de Tinguiririca Energía primero y desde el año 2005, a través de SN Power, joint venture 60% de propiedad de Statkraft y un 40% de propiedad de Norfund. A mediados del año 2014, Statkraft integró el 100% de SN Power Chile a su propiedad, haciendo lo mismo con las filiales de Perú y Brasil y otros países alrededor del mundo.

Junto a la compañía Australiana Pacific Hydro, Statkraft conforma el *joint venture* Tinguiririca Energía, el cual construyó y opera las centrales hidroeléctricas de pasada La Higuera y La Confluencia, en el Valle del Tinguiririca. En conjunto estas centrales tienen una capacidad instalada de 310 MW. 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. Las 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.

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

Los proyectos La Higuera y La Confluencia han enfrentado diversos desafíos, tanto en etapa de construcción como en la operación, sin embargo, en la actualidad se encuentran operando normalmente y abasteciendo de energía limpia al equivalente de 800.000 hogares chilenos.

Gobierno Corporativo

Statkraft 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 del

gobierno corporativo y los estándares para el manejo de la información y comunicación de la misma.

Statkraft tiene un fuerte compromiso con la ética y la transparencia en todos y cada uno de los aspectos de su negocio. La Responsabilidad social y el desarrollo sustentable son la columna vertebral que atraviesa todas las áreas de la organización.

El Estado Noruego, a través de su Ministro de Comercio, Industria y Pesca es quien nombra a los Directores de la compañía. Seis miembros, incluido su Presidente, son nombrados por el Ministro y dos miembros representan a los empleados de Statkraft, quienes son elegidos por los mismos trabajadores. Los Directores son elegidos por períodos de dos años.

La casa matriz de Statkraft está ubicada en Oslo, donde sesiona el Directorio mensualmente. El gobierno corporativo de Statkraft está liderado por un CEO, a quien reportan directamente seis vice-presidentes ejecutivos quienes son responsables de dirigir las distintas áreas de la compañía: International Hydro; Wind Power and Technologies; Corporate Development; Power Generation; Chief Financial Officer; Market Operations & IT.

En el Área de Responsabilidad Social, Salud y Seguridad, la compañía realiza considerables esfuerzos cada año para asegurar que, tanto en casa matriz como en las filiales, cumplan con los estrictos estándares contenidos en nuestro Código de Conducta. Para ello, todos los años se realizan reuniones, entrenamientos y revisiones constantes de los documentos que regulan nuestro comportamiento en todo momento y lugar, mientras actuamos en representación de la compañía. El año 2014, estas reuniones se realizaron a través de Video Conferencias, además de un entrenamiento presencial en Chile, tanto para Statkraft como para nuestro *joint venture*, Tinguiririca Energía. 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 Statkraft Chile está liderada por el Gerente General, quien reporta directamente al Senior Vice President de Sudamérica. Su equipo ejecutivo está compuesto por cuatro 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.

Cambios en la estructura propietaria

La empresa Norvind fue creada el año 2007 como una sociedad entre SN Power Chile, 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% restante 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 la 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. Lo mismo ocurría con la central de respaldo Colmito, hasta Octubre de 2013, fecha en que se concretó la venta y traspaso de esta central.

Durante la segunda mitad del 2012, la casa matriz de SN Power decidió reordenar sus activos en Chile y enfocar sus esfuerzos en el desarrollo e inversión en energía hidroeléctrica. De este modo, se tomó la decisión de vender el parque eólico Totoral, venta que se concretó en el mes de Junio 2013.

Por otro lado, en el mes de Junio de 2014, Statkraft integró la totalidad de los activos de SN Power bajo su propiedad, con lo que la empresa adoptó su nombre, pasando a denominarse Statkraft Chile.

Visión Estratégica

Visión de Statkraft

“Proporcionamos energía pura”.

Los valores que Statkraft 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 Statkraft está sustentada en la conciencia de que cada una de las acciones que desarrolle hoy afectarán e influenciarán a las generaciones del mañana. Para garantizar que las actividades de la compañía tengan un impacto positivo, Statkraft 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.

A medida que Statkraft crece internacionalmente, cada vez con más frecuencia nos vemos enfrentados a desafíos en distintos ámbitos, tales como corrupción, derechos humanos y riesgos en salud y seguridad en nuestros proyectos. Es por ello que un área de suma relevancia es CR y HSE. Entre otros, este equipo tiene la responsabilidad de entregar guías, entrenamiento y apoyo cada uno de estos temas.

Estos desafíos deben manejarse competentemente y de manera responsable y oportuna. ¿Qué podría pasar si no lo hacemos? Las consecuencias derivadas de ambientes de trabajo peligrosos, accidentes y trabajo mal realizado, pueden ser dramáticas e irreversibles, tanto para los que trabajamos aquí y como para Statkraft como empresa.

Es nuestra obligación tomar todas las medidas necesarias para garantizar que las políticas corporativas, sistemas y actividades sean compatibles con los compromisos corporativos CR & HSE.

En el siguiente cuadro se aprecian las áreas bajo la responsabilidad de CR y HSE.



- Gobierno Corporativo
- Seguridad y Salud Ocupacional
- Clima y Medioambiente
- Manejo de Emergencias y Seguridad
- Temas Sociales y Derechos Humanos
- Anti-corrupción y Ética en los negocios

Para llevar a la práctica nuestros principios de negocio, la empresa cuenta con un Programa de Integridad Corporativa cuyo pilar fundamental lo constituye el Código de Conducta de Statkraft, en el que se delinear los comportamientos y acciones que se esperan de toda persona que trabaja para o en representación de la compañía. En el año 2010, se desvinculó a dos ejecutivos de Statkraft 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 Statkraft 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 venta del Parque Eólico Totoral.

Debido a la nueva estrategia de Statkraft 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, Statkraft incluyó en todo momento a los empleados que operaban el parque, los que finalmente fueron traspasados en su totalidad a los nuevos dueños bajo las mismas condiciones laborales.

Adicionalmente, Statkraft 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, en caso de que el nuevo dueño decidiera no aceptar el traspaso de los empleados, lo que finalmente no ocurrió.

Alianzas y compromisos externos

Al momento de analizar la participación de la compañía en una nueva inversión, se realiza un *due diligence* en el que el área de CSR y HSE lleva a cabo 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, Statkraft 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 Katmandú, Nepal, Statkraft 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 Statkraft deben ajustarse 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, Statkraft es miembro 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, Statkraft 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 Statkraft 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, mapeo que se mantiene vigente en la actualidad.

Tabla N°1. Reuniones con Grupos de Interés

Reunión presencial	N° de veces	
	2013	2014
Autoridades de Gobierno		
Ministro de Energía	3	2
Subsecretario de Energía	3	1
Subsecretario Ejecutivo de CNE	2	0
Otros funcionarios del Ministerio de Energía	5	4
Ministro de Medio Ambiente	1	0
Subsecretario de Medio Ambiente	2	0
Otros funcionarios del Ministerio de Medio Ambiente	2	1
Director Comité Agilización Inversiones M. Economía	3	0
Parlamentarios	5	2
Senadores	3	2
Diputados	3	1
Representantes de la Sociedad Civil		
Organizaciones No Gubernamentales	0	0

*

III. DERECHOS HUMANOS

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

Derechos Humanos

Debido a la naturaleza de la operación de la compañía, Statkraft 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 explícita 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 contemplan multas bastante severas.

En todas las contrataciones de servicios que realiza Statkraft 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, equipamiento y medidas de seguridad de los trabajadores, entre otros muchos otros, para poder operar con los proveedores externos.

Dentro de las herramientas desarrolladas por la empresa, se cuenta con un Código de Conducta de Proveedores, el cual regula el comportamiento de los proveedores de la compañía y a la vez, establece parámetros para definir la contratación de uno u otro. Los aspectos considerados dentro de la evaluación son 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 dilligence* al momento de elegir un proveedor o contratista para nuestros proyectos. Adicionalmente, Statkraft realiza periódicamente entrenamientos o workshops para sus proveedores, entregando herramientas que puedan ser de utilidad y puedan delinear los comportamientos que ellos tienen en estas importantes áreas.

Para Statkraft es vital poder crear valor en las comunidades con las que nos relacionamos. Esto se traduce en que nos hacemos cargo de los impactos negativos que un determinado proyecto pueda generar, implementando una serie de medidas de mitigación. Al mismo tiempo, Statkraft desarrolla mecanismos para contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas que habitan en la zona de su operación. De esta manera, a través de un relacionamiento con las comunidades se establecen mesas de trabajo para levantar información y definir, en conjunto con las comunidades, las áreas de interés y necesidades específicas para elaborar el plan de trabajo.

Entrenamientos

El segundo semestre del 2014 se llevaron a cabo diversos entrenamientos en el Código de Conducta. En este contexto se entregaron 20 horas de capacitación a todos los empleados de la compañía.

Como norma general, Statkraft 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 se establecen mecanismos de control para velar por el apego estricto y cabal cumplimiento de estos principios. 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.

Con respecto a las transacciones comerciales, nuestro compromiso es de total transparencia en la comunicación de las mismas, todas ellas quedan reflejadas en las cuentas de la compañía en forma precisa y razonable, en conformidad con los procedimientos establecidos, sometiendo dichos reportes a auditoría y escrutinio público permanente. La comunicación es y debe ser transparente en todo momento.

En ningún país en el que Statkraft 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.

Nuestra comunicación al interior de la compañía es fluida y transparente. La Gerencia de Statkraft lleva a cabo una reunión informativa semanalmente, donde se informan las actividades relevantes de cada área, así como contingencias y situaciones puntuales. En estas instancias se acuerdan además posiciones como empresa en las discusiones del ámbito regulatorio que nos afectan como sector. Así mismo, se informa sobre el estado general del negocio, proyectos que se están estudiando, negociaciones y situaciones puntuales. Durante el año 2014, un total de 45 horas fueron dedicadas a esta actividad.

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, SO5
Principio 4: <i>“Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio”.</i>	Indicadores GRI: HR1-3, HR7, SO5
Principio 5: <i>“Las empresas deben apoyar la erradicación efectiva del trabajo infantil”.</i>	Indicadores GRI: HR1-3, HR6, SO5
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, SO5

Dotación

En 2010, la dotación permanente de Statkraft 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.

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

El año 2014 y debido a la venta del Parque Eólico Totoral, la compañía se reestructuró y la dotación fue de 8 chilenos, 1 peruano, 1 estadounidense y 1 australiano.

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 2014 no se registraron denuncias ni se produjeron incidentes de ninguna índole por discriminación.

En Statkraft 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 y 2014 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 24 meses. Asimismo, existe la política de que los empleados de todas las posiciones y niveles jerárquicos de Statkraft Chile participen de seminarios y conferencias, tanto a nivel nacional como internacional.

Statkraft cuenta en su dotación técnica 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 Statkraft 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	2013			2014		
	Tot	H	M	Tot	H	M
Directivo	6	5	1	5	4	1
Mando Medio	3	2	1	3	1	2
Base	9	6	3	3	0	3
Total	18	13	5	11	5	6

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 dotación disminuyó a 11 empleados el año 2014. La toma de decisiones de la compañía está alojada en el Comité Ejecutivo que durante el año 2014 estuvo compuesto por 5 personas, 4 hombres y una mujer. Este Comité es integrado por el Gerente General y cuatro gerentes de área.

Nivel de sindicalización

En Statkraft no existen sindicatos mayormente por el tamaño y conformación de la organización, en su mayoría profesionales. Sin embargo, la compañía establece la libertad de asociación como una declaración explícita y presente en el Manual del Empleado, así como en su Código de Conducta, ambos documentos son conocidos por todos los empleados y son revisados 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 como empleados de Statkraft, lo que 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, Statkraft 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 Statkraft 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 Statkraft 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 Statkraft 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 Statkraft, 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 Statkraft se creó el comité en 2009, que funcionó regularmente hasta octubre de 2011, representando al 100% de los trabajadores. Este Comité se disolvió en el mes de Octubre 2012. No obstante lo anterior, Statkraft 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 Statkraft, 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 la segunda mitad del 2014, se llevó a cabo un nuevo ciclo de charlas de Salud Ocupacional (24 horas) orientadas a los empleados de la oficina, con especial énfasis en el autocuidado y la prevención de enfermedades y riesgos ocupacionales.

Tabla N°3. Indicadores de Seguridad y Salud Ocupacional

Año	2013	2014
Personas Lesionadas	0	0
Casos de Enfermedad Laboral	0	0
Días Perdidos	0%	0%

V. MEDIO AMBIENTE

<p>Principio 7: “Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales”.</p>	<p>Indicadores GRI: Info. Perfil 4.11; EC 2; EN 18, EN26, EN30, S05</p>
<p>Principio 8: “Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental”.</p>	<p>Indicadores GRI: EN 1 – 30, S05, RP3-4</p>
<p>Principio 9: “Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente”.</p>	<p>Indicadores GRI: EN2, EN5 – 7, EN10, EN18, EN26 – 27, EN30, S05</p>

La definición estratégica de Statkraft 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 Statkraft.

Cambio climático

El problema del cambio climático representa un gran desafío a nivel mundial y que requerirá de inversiones masivas en energía renovable y eficiencia energética, para mitigar el calentamiento global. Statkraft cuenta con un equipo interdisciplinario de profesionales a nivel internacional trabajando en materia de cambio climático, contribuyendo a la discusión mundial en innovación y experiencia en la generación de energías renovables.

En Chile, Statkraft es miembro activo del *Global Leadership for Climate Change*, colaborando desde esta plataforma a la discusión y propuestas del país en esta materia.

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 de la compañía, se denomina “Programa de Integridad Corporativa”, que usa como elemento guía el Código de Conducta en los Negocios de Statkraft.

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 Statkraft 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.

Entrenamiento Anti-Corrupción

Durante el segundo semestre de 2013 se llevó a cabo un entrenamiento del 80% de los empleados de la Empresa Tinguiririca Energía, *joint venture* de Statkraft con Pacific Hydro, en el Código de Conducta de Statkraft. Durante el 2014 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 2013 a todos los trabajadores de la compañía y 15 horas de capacitación durante el 2014.

Adicionalmente y como medida de auto fiscalización y seguimiento, Statkraft realiza anualmente una auditoría de los Estados Financieros y Cumplimiento Tributario a través de un asesor externo. Asimismo, 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 Statkraft 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 Statkraft Chile o de sus subsidiarias, entregando su aprobación. Cabe señalar que en el periodo 1° de enero al 31 de diciembre de 2014, tampoco se registraron incidentes ni reporte alguno de corrupción en la compañía.

Adicionalmente, en el segundo semestre del año 2014, se llevó a cabo una auditoría de Riesgos de Corrupción en nuestro *joint venture* Tinguiririca Energía, cuyo principal objetivo fue identificar aquellas áreas más débiles que podrían eventualmente abrir espacios para irregularidades.

Con este propósito Ejecutivos de nuestra casa matriz viajaron a Chile para llevar a cabo esta auditoría, luego de la cual se entregó un completo informe con los hallazgos. A partir de este informe, Tinguiririca Energía elaboró un detallado plan de prevención, reforzando aquellas áreas donde existían riesgos, comprometiéndose además a entrenar a todo su personal de manera constante. Este plan incluyó el nombramiento de un oficial de integridad dentro de la compañía, quien será responsable del cumplimiento de las directrices y reglas desarrolladas por la compañía.

Se ha establecido hacer seguimientos al menos dos veces al año a fin de determinar si las medidas implementadas son efectivas o si se necesita reforzar algunas de ellas.