

COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP)

Período cubierto por su Comunicación de progreso (COP) De: 2015/07/02 A: 2016/07/02

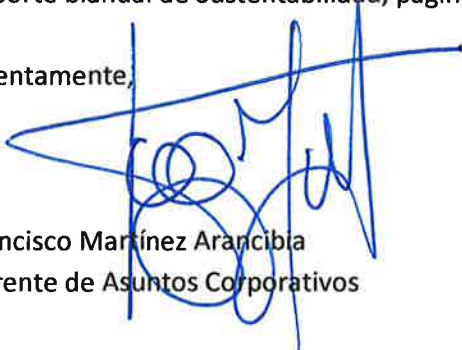
1. DECLARACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL QUE EXPRESE SU APOYO CONTINUO

2016/07/02

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que Tinguiririca Energía, con sus centrales hidroeléctrica de pasada La Higuera y La Confluencia, reafirma su respaldo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción. En esta Comunicación de progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación, como son nuestro Reporte bianual de Sustentabilidad, página web e intranet.

Atentamente,



Francisco Martínez Arancibia
Gerente de Asuntos Corporativos

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS

Derechos humanos

Tinguiririca Energía basa su gestión en asegurar un ambiente de trabajo saludable, el mejoramiento continuo de calidad, salud y seguridad ocupacional, el cumplimiento de la legislación y mejores prácticas laborales, la mitigación de riesgos personales y ambientales, el desarrollo de las competencias y habilidades de las personas y los equipos, permitiendo el equilibrio entre trabajo y vida familiar, las relaciones fluidas con comunidades aledañas y la promoción de una comunicación transparente, clara y directa, tanto interna como externa de manera permanente.

Es política central de la compañía promover un clima laboral favorable, por lo que no se acepta la discriminación de ninguna índole hacia los trabajadores, sin importar su raza o etnia, sexo, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, religión o creencia, sindicalización o participación en organizaciones gremiales –o la falta de ellas–, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad. Estos compromisos están contemplados dentro de las políticas laborales de Tinguiririca Energía, una medida a favor de este principio es la permanente revisión de los concursos laborales para potenciar la participación femenina y la movilidad interna.

Tinguiririca Energía vela por que en los lugares de trabajo no existan situaciones de discriminación, injusticia y/o acoso, sino que prime la colaboración y el respeto mutuo. Considerando esto y teniendo en cuenta que se pueden generar conductas inapropiadas, es que se estableció el plan de Solución de Conflictos en el Lugar de Trabajo.

A partir de 2013 comienza a ser obligatoria la capacitación y la entrega de manuales de anticorrupción al 100% de los colaboradores. Estos se incluyen en la carpeta de inducción y, además, se adjuntan en los contratos de trabajo.

Trabajo

El capital humano de la compañía es fundamental, por lo que existe una preocupación permanente por implementar políticas que permitan atraer, desarrollar y retener a los mejores talentos.

El Código de Conducta de Tinguiririca Energía contempla oportunidades de desarrollo y formación personal, además de fomentar entornos seguros y saludables de trabajo, lo que se traduce en políticas de relaciones laborales concretas.

Para Tinguiririca Energía, la calidad de vida es un elemento esencial para el bienestar y la satisfacción integral de sus colaboradores. Es por esto que se ha trabajado fuertemente en desarrollar acciones orientadas a conciliar de mejor forma la vida laboral y familiar de todos los integrantes de la compañía, para ello se han creado distintas políticas que buscan aportar a la calidad de vida. El 2015 se implementan; la política de trabajo flexible que presenta alternativas de horas de ingreso y la posibilidad de trabajar “home office” y una Política de vacaciones que otorga más días de vacaciones según los años de permanencia en la empresa.

Tinguiririca Energía está adherida a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), lo cual le permite proveer a sus trabajadores de apoyo en las áreas de prevención de riesgos, capacitación, seguimiento de la salud de los trabajadores, que por sus cargos puedan implicar enfermedades profesionales, atención y evaluación médica, etc. Los trabajadores tienen, además, seguro médico ante cualquier enfermedad profesional causada de manera directa por el ejercicio de la profesión –o el trabajo de una persona o accidente laboral–, incluidos los accidentes de trayecto.

Se efectúan capacitaciones continuas, con el objetivo de prevenir riesgos de accidentes, evitar lesiones a personas y resguardar los activos de la compañía, además, se cuenta con un protocolo de conducción vehicular que incluye ítems como: responsabilidades, requisitos mínimos para vehículos, actuación ante un siniestro vehicular y vehículos alquilados.

La capacitación es fundamental para contar con un equipo altamente calificado, proactivo y capaz de ejercer liderazgo, además de alinear y fomentar en la compañía valores y compromisos.

Medioambiente

Los compromisos ambientales adquiridos, en particular aquellos relacionados con la biodiversidad, han generado un valioso conocimiento sobre la flora, la fauna y los recursos naturales del territorio donde se insertan las centrales.

Durante la operación las centrales existe el compromiso de mantener el caudal ecológico de los ríos. Esto significa, reponer el agua en igual cantidad y calidad y respetando la oportunidad de los demás usuarios del río; asegurar la preservación de la vida acuática; proteger las necesidades de las especies silvestres que habitan las riberas de los ríos y respetar los requerimientos de agua de riego para los agricultores.

En las bocatomas de La Higuera y La Confluencia existen sistemas de mediciones de caudal, los que permiten, además de la contabilización, proveer a los regantes de la información para facilitar la optimización del recurso hídrico.

Respecto del componente vegetacional, una vez finalizados los trabajos de construcción, se encuentran reforestadas más de 120 hectáreas de bosque nativo y las áreas utilizadas durante la construcción con instalaciones temporales han sido sometidas a trabajos reperfilamiento, cubriéndolas con suelo vegetal y revegetándolas a partir de plantas producidas en viveros con semillas recolectadas en el lugar.

En cuanto a los gases de efecto invernadero, las centrales no generan emisiones, ya que producen hidroelectricidad. Las emisiones de CO₂ se producen por dos factores: el transporte de vehículos livianos y el uso eventual de los generadores diésel de emergencia.

3. MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

Derechos humanos

El 100% de los trabajadores reciben el manual Anticorrupción y el de Inducción al momento de incorporarse a la compañía.

Dotación trabajadores:

Mujer	Hombre	TOTAL
20	51	71

Dotación 2015	Hombres	Mujeres
Ejecutivos	3	0
Mandos Medios	13	2
Profesionales	13	14
Técnicos	10	0
Administrativos	1	4
Operarios	11	0
Subtotal	51	20
Total	71	

Trabajo

Fondo para la educación:

Una importante iniciativa social de Tinguiririca Energía consiste en un beneficio especial para los trabajadores, cuyo fin es apoyarlos en la educación de sus hijos. Se trata en un aporte de dinero anual de acuerdo al nivel de estudio que se esté cursando. Una de las novedades para 2015, es que este beneficio se extiende también para los trabajadores de TE que estén cursando una carrera profesional o técnica.

- Pre-básica, básica y media reciben un bono de ayuda escolar.
- Estudios universitarios o de educación técnico superior.
- Hijos de trabajadores que requieran de educación diferencial.

Programa de Asistencia Empleado:

Programa que opera mediante plataforma de consultas telefónicas respecto de temas legales (civiles), financiero y psicológico; en este último caso, la modalidad es mixta, pues si el caso lo amerita, tienen derecho a tres sesiones psicológicas presenciales gratuitas.

Seguro complementario:

Este beneficio ofrece el reembolso de gastos médicos y dentales para el trabajador y sus cargas médicas de un 80 y 60%, respectivamente. El valor de la prima mensual es en un 100% costo de la empresa.

Plan de préstamos de emergencia:

Para trabajadores que tengan que afrontar situaciones médicas o eventos de emergencia no previstos ya sea personalmente o su grupo familiar directo.

Plan de Maternidad:

Este plan se aplica en el pre y postnatal, este último beneficia también al padre y en los casos de maternidad/paternidad por adopción.

La empresa contempla, para los trabajadores que cumplan con los requisitos estipulados, beneficios como el subsidio de licencias médicas durante el periodo pre y postnatal, asignación para uso de sala cuna, jornada laboral variable según el proceso de lactancia del menor, etc.

Salud y Seguridad Laboral:

EN 2015 se cumplieron dos años sin lesiones y tiempo perdido, la Asociación Chilena de Seguridad entregó un galardón a la empresa.

Capacitación:

El 100% de los trabajadores de Tinguiririca Energía recibieron cursos o talleres relacionados con sus cargos y quehaceres.

La sindicalización alcanzó un 50,7% de los trabajadores.

Medio ambiente

Aproximadamente el 50% de las áreas se encuentran restituidas.

Los conocimientos e información adquiridos por los estudios y monitoreos realizados por la compañía, son compartidos con la comunidad a través de la página web, charlas y ediciones.

Ambas centrales se encuentran registradas como proyectos de Mecanismo de Desarrollo Limpio y han emitido y vendido sus CER. En consecuencia, la energía generada es transformada en Certificados de Reducción de Emisiones (CER), aprobados por Naciones Unidas.

Para gestionar las emisiones producto del transporte, se dispusieron vehículos de transporte del personal en las centrales, lo que ha contribuido a disminuir el uso de camionetas y a su vez el tráfico, ruido y polvo en la ruta. Las emisiones producidas por estos factores se declaran anualmente en el

sistema de Ventanilla Única del registro de emisiones y transferencia de contaminantes (RETC), del Ministerio del Medio Ambiente.

Fotografías



Curso de Manejo 4X4



Dos años sin accidentes sin lesiones y tiempo perdido



Capacitaciones



Restitución y Revegetación de áreas temporales



Difusión de conocimientos