

**7ª COMUNICACIÓN DE PROGRESO
STATKRAFT CHILE (EX SN POWER)**

I. MENSAJE DEL GERENTE GENERAL

En un año de muchos cambios, Statkraft Chile presenta una nueva Comunicación de Progreso, respecto de su cumplimiento de los principios que sustenta el Pacto Global.

Desde su llegada a Chile, la empresa ha buscado permanentemente consolidar nuestra presencia en el país. Es así como a fines de Abril del año pasado, Statkraft comenzó una nueva etapa al concretar la adquisición de un 99.39% de la propiedad del Grupo Pilmaiquén.

Esta nueva etapa de Statkraft Chile trae consigo importantes desafíos, entre ellos el que ahora debemos movernos en un escenario económico con proyecciones de crecimiento más modestas y en que la única constante, es el cambio permanente.

Este escenario nos motiva a seguir avanzando con la certeza de que contamos con las herramientas y la experiencia necesarios, para poder contribuir positivamente a generar cambios.

Con el respaldo de más de 120 años de operación en el mundo, Statkraft sigue siendo un actor relevante en la industria energética y trabaja incansablemente para asegurar que todos los aspectos de sus negocios se desarrollan bajo las mejores prácticas internacionales, con altos estándares éticos y de respeto por las personas y el medioambiente.

En Chile, formamos parte del Pacto Global desde el año 2006 y hoy podemos ratificar que seguimos firmemente comprometidos con los compromisos adquiridos hace ya diez años.

Para nosotros es un orgullo poder contribuir con nuestro grano de arena y aunar esfuerzos con distintos actores locales, para seguir avanzando en el camino del crecimiento sustentable.



Marco Antonio Vargas Darville
Gerente General

ALCANCE

Statkraft Chile hace entrega de su 7a Comunicación de Progreso, proporcionando información respecto al desempeño que ha tenido la compañía en relación a los 10 principios que fomenta el Pacto Global de las Naciones Unidas.

Este informe se refiere a la gestión comprendida entre 1 de enero y el 31 de diciembre de 2015, abarcando información de la oficina corporativa, así como la planta hidroeléctrica de pasada, Rucatayo, y que forma parte del Grupo Pilmaiquén recientemente adquirido por Statkraft. Como en años anteriores, esta Comunicación de Progreso no incluye a nuestro *joint venture* Tinguiririca Energía, en el que Statkraft tiene el 50% de la propiedad, la cual elabora su reporte de sustentabilidad de forma independiente, el último de ellos publicado el 2015, el que da cuenta de la gestión de los años 2014 - 2015.

Esta comunicación entregará información de las acciones prácticas que nuestra compañía ha desplegado para asegurar el cabal cumplimiento de los 10 principios del pacto global, en nuestro actuar y en de los stakeholders con que nos vinculamos en el desarrollo de nuestro negocio.

Los siguientes indicadores GRI se usaron para reportar en las distintas secciones de esta comunicación de progreso:

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 más de 3700 empleados y una capacidad instalada de 18.873 MW. El 99% de su energía corresponde a fuentes renovables. Además de hidroelectricidad, produce energía eólica, gas y calefacción urbana.

La empresa llegó a instalarse en Chile el año 2004, a través de Tinguiririca Energía. Efectivamente, junto a la compañía de origen Australiano, Pacific Hydro, Statkraft conforma el *joint venture* Tinguiririca Energía, el cual construyó y actualmente 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.

En el año 2005, la compañía abrió sus puertas en Chile, a través del *joint venture* 60% de propiedad de Statkraft y 40% de propiedad de Norfund denominada SN Power. En Junio de 2014, el accionista mayoritario, ESTO ES Statkraft, integró el 100% de SN Power Chile a su propiedad. Lo mismo ocurrió con las filiales presentes en Perú y Brasil, y otros países. Al mismo tiempo, se creó un nuevo SN Power que está presente en países emergentes.

Tanto La Higuera como La Confluencia han debido enfrentar diversos desafíos, en etapa de construcción así 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.

Nueva adquisición

Reafirmando su intención de permanecer y consolidar su presencia en Chile, en el año 2015, Statkraft lanzó una OPA y adquirió el 99.39% de la Empresa Eléctrica Pilmaiquén S.A. Pilmaiquén fue creada en Chile en el año 1986 para desarrollar centrales de generación de energía hidroléctrica en el río del mismo nombre.

Actualmente, Pilmaiquén es propietaria de sus activos y proyectos a través de la Empresa Eléctrica Rucatayo S.A., Transrucatayo S.A., Hidrotransmisión del Sur S.A. y Eléctricas del Sur S.A.

Instalaciones en operación:

- Central Hidroeléctrica Rucatayo
- Línea de Transmisión Rucatayo – Barro Blanco

La empresa cuenta adicionalmente con dos proyectos en desarrollo:

- Central Hidroeléctrica Osorno
- Central Hidroeléctrica Los Lagos

Desde el momento de la adquisición, la compañía dio inicio a un proyecto de integración con el objeto de alinear los activos y proyectos nuevos con los estándares, políticas, procedimientos y reglamentos que rigen a Statkraft.

Adicionalmente, el proyecto de integración contempló la preparación de la organización durante el 2015, para poder implementar su modelo operativo durante el año 2016.

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 todos los aspectos relacionados con la justificación de las operaciones, la estructura del gobierno corporativo, así como los estándares para el manejo y comunicación de la información.

Statkraft tiene un incuestionable 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 de sus proyectos constituyen el pilar fundamental sobre que sustenta todas las áreas de la organización.

El Estado Noruego, a través de su Ministro de Comercio, Industria y Pesca, tiene la responsabilidad de designar a los Directores de la compañía. Seis miembros, incluido su Presidente, son nombrados por el Ministro, los otros miembros del Directorio representan a los empleados de Statkraft y son elegidos por los mismos trabajadores. Los Directores cumplen sus funciones por un período 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.

Concretamente en el Área de Responsabilidad Social, Salud y Seguridad, año a año la compañía despliega un esfuerzo considerable y dedica un importante número de recursos

para asegurar que, tanto en casa matriz como en las filiales, se cumpla cabalmente con los estrictos estándares contenidos en el Código de Conducta.

Estos esfuerzos incluyen reuniones periódicas de seguimiento de todos los aspectos del negocio, tanto en casa matriz como en cada país donde se tenga presencia. También se llevan a cabo entrenamientos y se realizan auditorías en las distintas áreas, así como evaluaciones de riesgo para identificar desviaciones o áreas de mejoramiento. Como en otros años, durante el 2015 las distintas áreas de la compañía utilizaron diversas herramientas para realizar estas evaluaciones, donde se invirtieron decenas de horas en Video Conferencias con la participación de diversos asesores.

Así mismo, la compañía debe cumplir con la obligación de realizare entrenamientos presenciales al menos una vez año, para todos los empleados de la compañía, así como de sus filiales y joint-ventures, en sus diversas políticas.

Cada país es una realidad distinta, y por ello resulta primordial reforzar constantemente las políticas de la compañía, y también aprender de las particularidades de cada mercado, para poder aprender de la realidad de cada mercado y entender los desafíos que deben enfrentar los distintos proyectos, en una sociedad cambiante y con mayores reivindicaciones sociales.

La estructura organizacional en Statkraft Chile está liderada por el Gerente General, quien reporta directamente al Senior Vice President de Sudamérica. Su equipo gerencial está compuesto por cuatro gerentes de área. La comunicación del equipo local con la casa matriz es directa y fluida, existiendo múltiples instancias de interacción y colaboración.

Visión Estratégica

Nuestra visión:

“Proporcionando energía pura”.

Nuestros valores:

- 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.

Statkraft está comprometido a actuar de manera sustentable, ética y socialmente responsable. Adicionalmente, Statkraft realiza actividades que apoyan una transición global hacia una economía basada en bajas emisiones, proporcionando soluciones energéticas sustentables. Nuestra meta es llevar a cabo operaciones seguras, donde nuestros trabajadores, las comunidades y el medio ambiente, así como nuestros activos, están protegidos. En Statkraft, ninguna actividad es lo suficientemente importante como para realizarse poniendo en riesgo la salud o la vida de las personas.

Estos compromisos fundamentales, se materializan a través de un trabajo basado en iniciativas y estándares aceptados de manera global.

Statkraft evalúa y maneja sus impactos sociales y medioambientales, cumpliendo con principios internacionales, tales como International Finance Corporation's Performance Standard on Social & Environmental Sustainability, los que incluyen requisitos específicos respecto de condiciones de trabajo, control de emisiones, etc.

La evaluación y manejo que hace Statkraft de los impactos del cambio climático están basados en investigación, análisis rigurosos y evidencia científica, incluyendo evaluaciones del Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) y el Marco de la Convención de las Naciones Unidas sobre el cambio climático.

Adicionalmente, Statkraft maneja todos los temas relativos al medioambiente, salud ocupacional, seguridad y protección, de acuerdo a la International Organization for Standardization (ISO) 14001 y el Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS) 18001, las que proporcionan un sistema de gestión cuyo objetivo es trabajar de manera sistematizada con estos importantes temas y asegurar el mejoramiento continuo.

El reporte de Statkraft en el área de responsabilidad social corporativa se basa en los lineamientos del Global Reporting Initiative (GRI). Este reporte es verificado por una compañía externa.

Manejo Ambiental en Statkraft

Todos los empleados de Statkraft deben entender cabalmente el impacto ambiental de sus propias actividades y deben contribuir activamente para mejorar el desempeño ambiental de la compañía. Todas las áreas de negocios y de personal, deben identificar regularmente, y tomar medidas, para alcanzar los requerimientos de sus competencias en materias medioambientales, a través del desarrollo de competencias a través del reclutamiento de expertos en la materia o actividades de R&D.

Como principio, Statkraft se rige por las mejores prácticas internacionales, compatibilizando estas prácticas con las leyes y reglamentos medioambientales de los mercados en los que opera, para asegurar que prevalece el estándar más alto.

De este modo, todas las unidades de la compañía deben mantener una visión general y conocimiento profundo de todos los requerimientos internos y externos que son aplicables a todas sus actividades.

Adicionalmente, se debe documentar y evaluar todos los impactos medioambientales y los riesgos, así como las metas y los planes de acción. Es obligatorio implementar sistemas de monitoreo, reporte, corrección y prevención de no-conformidades medioambientales.

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 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.

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.

Socios de Negocios y Proveedores

Se espera que todos nuestros socios de negocios, incluyendo proveedores, cumplan con estándares éticos que sean consistentes con los estándares de Statkraft. Los requerimientos medioambientales deben reflejarse en todos los contratos importantes con socios y proveedores y también deben incluirse cualquier requerimiento adicional para proyectos o suministros.

Antes de entrar en sociedades o decidir sobre una nueva adquisición, se lleva a cabo un completo análisis respecto a condiciones medioambientales relevantes. Existen cláusulas estándar para joint-ventures que deben incluirse en todos los contratos.

A través de procesos adecuados de seguimiento y monitoreo, la compañía asegura que los socios y los proveedores cumplan satisfactoriamente con los requerimientos medioambientales de Statkraft.

Diálogo y Comunicación con Grupos de Interés

Durante el año 2015 y a raíz de la adquisición del Grupo Pilmaiquén, Statkraft desarrolló un nuevo mapeo de los grupos de interés relevantes, tanto para el área de los proyectos como para el activo actualmente en operación.

La empresa ha desplegado esfuerzos transversales para abrir espacios de diálogo permanente con cada grupo de interés y el área respectiva dentro de la organización. Para el éxito de nuestros proyectos, consideramos vital el poder trabajar en conjunto con los distintos actores, escuchar todas las voces y las distintas posiciones.

En este contexto, durante el año 2015 una meta importante ha sido poder estructurar el área de Relaciones Comunitarias, incorporando recurso humano de probada trayectoria y experiencia, para apoyar este importante pilar de nuestros proyectos.

Por otro lado y cumpliendo con la legislación actual, Statkraft ha canalizado todas las solicitudes de reuniones con autoridades de Gobierno, a través de la ley de transparencia. De este modo, existe un registro público que da cuenta de las reuniones que lograron concretarse.

III. DERECHOS HUMANOS

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

Derechos Humanos

Statkraft da estricto cumplimiento a sus políticas corporativas en todos los aspectos de los derechos humanos. Nuestro negocio se emplaza siempre en la comunidad, nuestra operación implica suscribir y alcanzar acuerdos con nuestros stakeholders. Trabajamos con personas. Es por ello que en todos los acuerdos que se firman, se incluyen cláusulas explícitas sobre la protección y respeto a los derechos humanos. El no cumplimiento de dichos acuerdos y la violación a las políticas de la compañía, conllevan sanciones importantes e incluso, la terminación de los contratos o acuerdos.

En todas las contrataciones de servicios que realiza Statkraft con proveedores de servicios, 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, para poder operar con ellos.

Statkraft ha desarrollado múltiples herramientas en esta línea, para asegurar que sus socios de negocios y proveedores mantengan los mismos estándares. Una de esas herramientas es el Código de Conducta para Proveedores, el cual establece una serie de regulaciones y parámetros sobre los cuales se define la contratación de sus proveedores. Los principales aspectos considerados dentro de la evaluación son:

- Derechos Humanos
- Protección al medioambiente
- Desarrollo social
- Relaciones Laborales

Adicionalmente, en todos los países en que Statkraft tiene presencia, se realizan entrenamientos y workshops de manera periódica, en el que participan los proveedores, donde se comparten las nuevas herramientas desarrolladas por la compañía con el objeto de regular y delimitar las prácticas en estas importantes áreas, y siempre desde la perspectiva del mejoramiento continuo y de las lecciones aprendidas en los distintos mercados en que Statkraft opera.

Uno de los pilares fundamentales sobre los que Statkraft construye sus relaciones, es contribuir a crear valor en todas a aquellas áreas donde operamos.

La empresa ha desarrollado una serie de mecanismos para identificar los posibles impactos negativos que puedan generar nuestros proyectos, para los cuales se evalúa, prepara e implementa un plan de mitigación acorde con el impacto y cumpliendo siempre con la legislación vigente.

Así mismo, y como parte de una sociedad cada vez más empoderada y desarrollada, Statkraft desarrolla de manera permanente nuevos mecanismos de relacionamiento comunitario, con la firme convicción del valor compartido y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas que habitan en las zonas donde operamos. Estos mecanismos son directrices que tienen la capacidad de adaptarse a cada realidad, dando espacio para el trabajo en conjunto con las comunidades, haciéndonos cargo de las particularidades de cada comunidad, de tal forma de definir con ellos, cuáles serán las líneas de trabajo a desarrollar.

Entrenamientos

Cumpliendo con el mandato del Presidente de nuestra compañía, durante el año 2015 Statkraft implementó un nuevo plan de entrenamiento en:

- Código de Conducta
- Ética en los Negocios
- Anti-corrupción

En Chile, se llevaron a cabo un total de 22 horas de capacitación a todos los trabajadores locales, incluyendo a los nuevos empleados que se integraron a la compañía a raíz de la adquisición del Grupo Pilmaiquén.

Statkraft siempre busca alianzas o asociaciones con aquellos partners cuyos principios y ética en los negocios estén alineados con los propios.

Los principios de la compañía son comunicados expresamente, entregando copias, a todos los posibles socios, contratistas, proveedores, consultores y, en general, a todos quienes se relacionen con la compañía en el ámbito de su quehacer de negocios.

Todas las decisiones de negocios se rigen estrictamente bajo los principios de la compañía. Se han establecido diversos mecanismos de control para velar por el cumplimiento de estos principios.

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.

Al interior de la compañía, la comunicación sobre todos los aspectos del negocio es fluida y transparente. La Gerencia de Statkraft lleva a cabo una reunión informativa cada dos semanas. En dichas reuniones, se comparten los avances de los proyectos, las actividades relevantes de cada área, y se transparentan las contingencias y hallazgos. Durante el año 2015, un total de 50 horas fueron dedicadas a estas actividades.

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

El año 2013 la dotación permanente de Statkraft 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.

El año 2015, a raíz de la adquisición del Grupo Pilmaiquén, la dotación aumentó a 54 empleados, 52 chilenos, 1 peruano y 1 estadounidense.

Diversidad e Igualdad de Oportunidades

En Statkraft, todos los empleados tienen un rol importante que desempeñar en relación al cumplimiento de nuestras metas. Es por ello que el proceso de selección y de desarrollo de los trabajadores de Statkraft tiene como objetivo proporcionar el expertise que se necesita para cumplir con nuestra estrategia de negocios y con el desarrollo en el largo plazo de la compañía.

Statkraft hace lo posible para proporcionar a sus empleados oportunidades de desarrollo personal y profesional, y para ofrecer tareas desafiantes y un ambiente de trabajo positivo. La compañía desarrolla competencia a través del trabajo en equipo, del aprendizaje entre colegas, variedad en el contenido del trabajo y a través de entrenamientos internos y externos.

Vemos la migración de las personas y la competencia a través de fronteras geográficas, como una forma de mejorar el potencial de la organización.

El liderazgo en Statkraft incluye la habilidad de inspirar a las personas, la habilidad de crear un ambiente de trabajo positivo, de liderar a través del ejemplo y de establecer una dirección clara y metas realistas.

Se espera que los líderes de nuestra empresa entreguen resultados y que se mantengan fieles a sus decisiones. Los líderes se aseguran, a través de una comunicación clara y frecuente, que los trabajadores entiendan los objetivos estratégicos de la compañía, las decisiones clave y los procesos, así como los desarrollos internos.

En Statkraft valoramos la colaboración entre los empleados y entre organizaciones. Los líderes promueven la colaboración.

En el Código de Conducta de Statkraft 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 2015 no se registró ningún tipo de denuncia de violación de nuestros principios ni se ningún incidente por discriminación.

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. También contamos con una experta en Relaciones Comunitarias. Las otras mujeres de la dotación tienen profesiones que no son propiamente del *corebusiness* 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°1. Distribución de dotación por nivel jerárquico, según género

Nivel Jerárquico	2014			2015		
	Tot	H	M	Tot	H	M
Directivo	5	4	1	6	5	1
Mando Medio	3	1	2	3	1	2
Base	3	0	3	45	37	8
Total	11	5	6	54	43	11

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. El año 2015 se mantuvo básicamente la misma estructura, con la adición de un gerente de área.

Nivel de sindicalización

A raíz de la adquisición del Grupo Pilmaiquén por parte de Statkraft, contamos con un Sindicato en nuestra planta Rucatayo. La relación y comunicación con nuestro Sindicato es abierta y fluida y la compañía respeta y fomenta la libertad de asociación como una declaración explícita y presente en su Código de Conducta.

La colaboración con los representantes de los trabajadores es una piedra angular en el éxito de nuestra empresa. Statkraft hace su mejor esfuerzo para garantizar que dicha colaboración sea sólida y constructiva y con una perspectiva de largo plazo.

Es deseable que dicha representación abarque un gran número de nuestros empleados y se entregan todas las facilidades para el trabajo sindical dentro de la organización.

Nuestra estructura organizacional constituye una herramienta para la implementación de nuestra estrategia. Los roles, responsabilidades e interfaz son definidos claramente a través de la organización.

Trabajo forzado

Durante el año 2015, no se han reportado incidentes de ninguna naturaleza que tengan relación con el trabajo forzoso u obligatorio, ni al interior de Statkraft ni en ninguna de sus filiales. Es nuestro mejor entender que tampoco han existido este tipo de reportes en las organizaciones de nuestros proveedores y/o contratistas.

A través de esta comunicación de Progreso, Statkraft reafirma su compromiso de continuar velando por cumplimiento de este compromiso, tanto al interior de la empresa como en aquellas organizaciones de los proveedores con que nos relacionamos y los contratistas que construyen nuestros proyectos. Esto se lleva a cabo través de los requisitos y lineamientos impuestos como cláusulas de contrato, a todos sus contratistas y proveedores, tales como la acreditación temprana del pago de leyes sociales al día. Statkraft no suscribe contratos ni establece relaciones 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 de esta comunicación, 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 Salud y Seguridad de los trabajadores ocupan un lugar relevante en la agenda de Statkraft. La meta siempre es llegar a 0 accidentes en todas y cada una de nuestras actividades.

Cada año, se implementan nuevas campañas donde se busca premiar las mejores iniciativas y prácticas que tengan como resultado, seguir construyendo una cultura corporativa donde la prioridad siempre son las personas.

Es un derecho de todos nuestros trabajadores, contratistas, subsidiarias y empresas relacionadas, desempeñar sus funciones en un entorno de trabajo contenido y libre de peligros que puedan poner en riesgo la salud o la vida de las personas.

Tabla N°2. Indicadores de Seguridad y Salud Ocupacional

Año	2014	2015
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, SO5</p>
<p>Principio 8: “Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental”.</p>	<p>Indicadores GRI: EN 1 – 30, SO5, 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, SO5</p>

La definición estratégica de Statkraft es desarrollar, construir y operar proyectos sustentables de energía hidroeléctrica creando valor 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

De acuerdo a la ley noruega y a la legislación internacional, se produce un acto de corrupción si una persona por sí misma, o en nombre de otros, ofrece, solicita, recibe o acepta una ventaja inapropiada en relación a una posición, oficina o asignación.

Statkraft, bajo ninguna circunstancia, paga sobornos en ninguna forma, directa o indirectamente, ya sea a funcionarios públicos o a privados.

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”. Statkraft ha desarrollado una serie de políticas, reglamentos y documentos de apoyo sobre los que basa su programa de integridad. Regularmente se realizan seguimientos y monitoreos a fin de identificar posibles desviaciones o áreas de mejora a todo nivel dentro de la compañía.

El Programa de Integridad incluye 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 dichas políticas, procedimientos, beneficios y condiciones de trabajo que son aplicables a los trabajadores.

Entrenamiento Anti-Corrupción

Dando cumplimiento a la política Corporativa, durante el año 2015 todos los empleados de Statkraft Chile, así como en todo el mundo, fueron nuevamente entrenados en las políticas anticorrupción de la compañía, tanto en el primer como en el segundo semestre.

En el primer semestre se dieron a conocer las nuevas herramientas disponibles en la intraweb para hacer denuncias, así como los nuevos documentos que conforman la política.

En ese contexto, se presentaron las Guías Rápidas de Statkraft, que contienen los lineamientos de relacionamiento con:

1. Socios Comerciales: Agentes y Representantes
2. Socios Comerciales: Contratistas y Proveedores
3. Socios Comerciales: Socios de Joint-Ventures
4. Conflicto de Intereses
5. Negociaciones con Funcionarios Públicos
6. Gastos para Visitas Promocionales
7. Pagos de Facilitación

8. Hospitalidad y Atenciones
9. Ofrecer y Aceptar Regalos
10. Colaboraciones y Patrocinios

Estas Guías Rápidas entregan ayuda para poder identificar rápidamente los riesgos asociados a determinadas situaciones que ocurren en el ámbito de los negocios. Se trata de algunas preguntas claves que los empleados deben realizar para poder determinar si una situación poco clara, se encuentra en un área de alerta.

En el segundo semestre se trabajó con el análisis de situaciones concretas y formas de manejarlas, haciendo uso de las guías rápidas.

Con estas iniciativas, se espera que los trabajadores internalicen y hagan propios estos reglamentos, creando una cultura de Ética en los Negocios que es transversal en todo el mundo donde Statkraft tiene presencia. Nuestros trabajadores se sienten orgullosos de ser parte de una empresa que tiene altos estándares de comportamiento.

Además de la auditoría anual de los Estados Financieros y de Cumplimiento Tributario de Statkraft, la que se realiza a través de un asesor externo, la empresa llevó a cabo un Integrity Due Dilligence a todos sus activos en el país.

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. Así mismo, en el periodo comprendido entre el 1° de enero al 31 de diciembre de 2015, no se registraron incidentes ni se informó de la ocurrencia de actos de corrupción en la compañía.