

8° COMUNICACIÓN DE PROGRESO
STATKRAFT CHILE

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 que Statkraft llega a Chile, nuestra empresa ha buscado consolidar su presencia en el país. El 2016, sin duda, fue un año de grandes transformaciones, tanto al interior de nuestra organización como en el mercado de la energía en general, lo que nos impuso nuevos y permanentes desafíos.

Uno de esos cambios dice relación con nuestros proyectos en Chile: Central Hidroeléctrica Los Lagos y Central Hidroeléctrica Osorno. Para ambos, nuestro equipo ha continuado trabajando intensamente en distintas propuestas que permitan llevar adelante estas iniciativas en armonía con su entorno. Es así como durante 2016 Statkraft Chile desarrolló un completo trabajo territorial, en un esfuerzo de construir puentes y canales de diálogo con las distintas comunidades del área de influencia de nuestros proyectos.

Por otra parte, nuestra planta en operación, la Central Hidroeléctrica Rucatayo, ha continuado funcionando permanentemente para convertirse en un referente en la forma de trabajo y en la generación de energía limpia y renovable.

Con el respaldo de más de 120 años de vida y operación en 16 países, Statkraft sigue siendo un actor relevante en la industria de las energías renovables 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. Nuestra cultura corporativa pone en el centro de nuestras preocupaciones la conducta empresarial sostenible y responsable, y para ello trabajamos a diario.

En Chile, y como parte del Pacto Global, hoy ratificamos nuestra firme adhesión a los compromisos adquiridos en el marco de esta iniciativa global. Para nosotros es un orgullo poder contribuir con nuestra experiencia para que sigamos avanzando por el camino del crecimiento sostenible.



Marco Antonio Vargas Darville

Country Manager Statkraft Chile

ALCANCE

Statkraft Chile hace entrega de su 8va 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 2016, abarcando información de la oficina corporativa, así como la planta hidroeléctrica de pasada Rucatayo, y que forma parte del Grupo Pilmaiquén 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 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: EC7 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 una empresa internacional líder en generación hídrica y el más grande generador de energía renovable en Europa. El Grupo produce energía hidroeléctrica, eólica, solar, de gas y suministra calefacción urbana. Statkraft es una compañía global en gestión del mercado energético y tiene 3800 empleados en más de 16 países.

En el año 2014 Statkraft absorbe los activos de la empresa SN Power y comienza su operación en nuestro país como Statkraft Chile, con el 50% de propiedad en conjunto con Pacific Hydro de un joint venture: la empresa Empresa Eléctrica Tinguiririca, que incluye la operación de las centrales de pasada La Higuera y La Confluencia, ambas en la Región de O'Higgins.

Dichas centrales son hidroeléctricas, empezaron su operación comercial el año 2010 y Statkraft en dueño de un 50 % de cada una de ellas. La Confluencia está ubicada en el valle de Tinguiririca en el sur de la región Metropolitana y produce 163 MW de energía. Por otro lado, la Higuera está ubicada en el mismo valle de la Región de O'Higgins y tiene una producción de 155MW.

Nuestros Proyectos en el Río Pilmaiquén

El año 2015 Statkraft Chile adquirió la Empresa Eléctrica Pilmaiquén con proyectos y operación en la cuenca del río Pilmaiquén, en la frontera de las regiones de Los Lagos y Los Ríos.

La presencia en esta cuenca tiene como objetivo operar la Central Hidroeléctrica Rucatayo y desarrollar de manera conjunta con el territorio los proyectos hidroeléctricos Osorno y Los Lagos para aportar con energía limpia a la región y al país.

Tanto la operación de Rucatayo como los proyectos mencionados se ubican en el Río Pilmaiquén, el cual viene aportando energía limpia desde 1944, año en que el río fue intervenido por primera vez con la instalación de la central hidroeléctrica Pilmaiquén, de Enel Green Power.

Proyectos y operaciones

Central Hidroeléctrica Rucatayo

Central de pasada ubicada en el Río Pilmaiquén, unos 36 kilómetros al este de la ciudad de Osorno. Está en operación desde el año 2012, previo a la adquisición de Statkraft. Tiene una capacidad instalada de 55 MW y entrega energía a 30 mil hogares aproximadamente.

Proyecto Central Hidroeléctrica Osorno

Considera la construcción de una central de pasada (similar a Central Rucatayo en operación) en el río Pilmaiquén a 30 kilómetros al nororiente de Osorno, en el límite entre las regiones de Los Ríos y Los Lagos. Cuenta con Resolución de Calificación Ambiental aprobada el año 2009 (previo a adquisición de Statkraft). El proyecto considera una capacidad instalada de 58 MW.

COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2017

A pesar de contar con una Resolución de Calificación Ambiental del año 2009, Statkraft resolvió aplazar de forma voluntaria el inicio de la construcción del proyecto Osorno, con el fin de reevaluarlo íntegramente, para que esté en mejor sintonía con su entorno.

Proyecto Central Hidroeléctrica Los Lagos

Considera la construcción de una central hidroeléctrica en el Río Pilmaiquén (similar a Rucatayo), en el límite de las comunas de Río Bueno (Los Lagos) y de Puyehue (Los Ríos). Cuenta con Resolución de Calificación Ambiental aprobada el año 2009 (previo a adquisición de Statkraft). El proyecto considera una capacidad instalada de 52 MW.

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 el que se sustentan 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 periodo 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 Power; Wind Power; Production; Corporate Staff; Chief Financial Officer; Market.

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 su 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 otras áreas, durante el 2016 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, nuestra compañía debe cumplir con la obligación de realizar entrenamientos de compliance y ética en los negocios, presenciales, al menos una vez al 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

Visión:

Ser proveedores de energía limpia.

Misión:

Contribuir al crecimiento del país, de forma comprometida con el cambio climático, a través de la generación de energía renovable, limpia, sostenible y eficiente.

Valores:

- Competencia: utilizamos el conocimiento y la experiencia para lograr objetivos ambiciosos y ser reconocidos como un actor líder.
- Responsabilidad: crear valor, al mismo tiempo que nos preocupamos por nuestros empleados, clientes, el medio ambiente y la sociedad en general.
- Innovación: pensamos de manera creativa, identificando oportunidades y desarrollando soluciones efectivas.

Estrategia:

En un mundo que enfrenta grandes desafíos climáticos, nuestro producto central tiene una mayor demanda y valor que antes. La necesidad de contar con energía limpia y renovable crea grandes oportunidades de crecimiento, y en Statkraft tenemos una posición única para ser parte de este crecimiento y generar energía renovable de manera que contribuya con el desarrollo social. Nuestra ambición es reforzar nuestra posición como proveedor internacional líder de energía renovable. Esto se logrará aprovechando las ventajas competitivas y la experiencia del grupo. La estrategia se basa en una evaluación del atractivo de los mercados y la capacidad que tiene nuestra empresa de crear valor, y está compuesta por cinco áreas de enfoque:

- Generación flexible en Europa
- Operaciones de mercado
- Energía hidroeléctrica en mercados emergentes
- Energía eólica
- Calefacción urbana

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 baja de emisiones, proporcionando soluciones energéticas sustentables. Nuestra meta es llevar a cabo operaciones seguras, donde nuestros trabajadores, las comunidades y el medioambiente, 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, desarrollando 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 (INC) 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 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 de integridad empresarial y respeto por el medioambiente deben reflejarse en todos los contratos importantes con socios y proveedores y también deben incluirse cualquier requerimiento adicional para proyectos o suministros. En este contexto, la compañía cuenta desde 2016 con un “Código de Conducta del Proveedor de Statkraft” y con procesos de inducción y entrenamiento para proveedores.

Antes de entrar en sociedades o decidir sobre una nueva adquisición, se lleva a cabo un completo análisis respecto a condiciones medioambientales y de integridad en los negocios.

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

En Statkraft buscamos establecer un diálogo permanente y transparente con las comunidades en las que desarrollamos nuestra actividad industrial, haciendo efectivo uno de nuestros valores corporativos, que es crear valor y respetar al mismo tiempo a sus trabajadores, clientes, el medioambiente y la sociedad.

Para nosotros la generación de energía en el país es una fuerza positiva para su desarrollo social y económico, por eso, además de entregar energía renovable al suministro energético nacional, así como al sector industrial, brindamos políticas claras que permiten facilitar la gestión de las relaciones de la empresa con sus grupos de interés, con un enfoque de desarrollo sostenible.

Es así como en 2016 Statkraft abrió instancias de diálogo y de mutua colaboración con las distintas organizaciones del territorio del río Pilmaiquén a fin de optimizar de manera conjunta los proyectos Osorno y Los Lagos y la manera en que Statkraft puede aportar al desarrollo local.

En ese marco, la compañía resolvió aplazar de forma voluntaria el inicio de la construcción del proyecto Osorno, con el fin de reevaluarlo íntegramente, para así optimizar su diseño y mejorar las medidas de mitigación originalmente propuestas para la protección del sitio ceremonial de significación cultural Mapuche-Huilliche, Ngen Mapu Kintuante, el cual es altamente valorado por las comunidades originarias del lugar. Statkraft reconoce y respeta el valor de este sitio sagrado y de la cosmovisión Mapuche Huilliche, por lo que tomó la decisión de iniciar un proceso de diálogo para que el proyecto Osorno esté en mejor sintonía con su entorno.

III. DERECHOS HUMANOS

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

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 empleados y 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 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, cuales serán las líneas de trabajo a desarrollar.

Entrenamientos

Durante el año 2016 se implementaron un total de 26 horas de capacitación a los empleados, específicamente sobre el Código de Conducta, Ética en los Negocios y Manual Anti-corrupción de la compañía.

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.

IV. CONDICIONES LABORALES

Principio 3: "Las empresas deben apoyar los principios de la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva".	Indicadores GRI: LA4- 5 HR 1-3, HR5, S05
Principio 4: "Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio".	Indicadores GRI: HR1-3, HR7, S05
Principio 5: "Las empresas deben apoyar la erradicación efectiva del trabajo infantil".	Indicadores GRI: HR1-3, HR6, S05
Principio 6: "Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación".	Indicadores GRI: EC 7; LA 2, LA13-14; HR1- 4,S05

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 aumento a 54 empleados, 52 chilenos, 1 peruano y 1 estadounidense.

Para el año 2016 la dotación al 31 de diciembre fue de 49 empleados; 3 peruanos, 1 estadounidense, 1 español, 1 dominicano y 43 chilenos.

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.

COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2017

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

TablaN°1. Distribución de dotación por nivel jerárquico, según género

Nivel Jerárquico	2014			2015			2016		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Directivo	5	4	1	6	5	1	9	7	2
Mando Medio	3	1	2	3	1	2	5	3	2
Base	3	0	3	45	37	8	43	33	7
Total	11	5	6	54	43	11	57	43	11

La dotación total en 2010 conto 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 aumento 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 aumento 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 compuesta 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. El año 2016, a raíz de la adquisición del Grupo Pilmaiquén, la dotación de empleados aumentó a un total de 55 empleados, con 11 mujeres y 44 hombres.

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.

Durante el año 2016 el nivel de sindicalización permaneció estable, las relaciones con el sindicato fueron abiertas y fluidas, con reuniones constantes de actualización del negocio y también para conocer inquietudes.

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 a 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.

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	2016
Personas Lesionadas	0	0	0
Casos de Enfermedad Laboral	0	0	0
Días Perdidos	0%	0%	0%

V. MEDIO AMBIENTE

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

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 negocio de Statkraft es compatible con el medio ambiente. El uso de recursos energéticos renovables es uno de los medios más importantes para limitar las emisiones de gases que dañan el medio ambiente.

Controlar las emisiones de estos gases ha pasado a ser uno de los temas principales en la agenda política internacional. El Panel Intergubernamental de las Naciones Unidas ha señalado que las emisiones de gases de efecto invernadero producto de las actividades humanas están acelerando el cambio climático. Los líderes mundiales están realizando esfuerzos por llegar a un acuerdo para limitar estas emisiones y frenar esta tendencia.

Statkraft busca aprovechar su papel como líder europeo en energía renovable para contribuir con esta importante tarea. Nuestro producto principal es compatible con el medio ambiente y nuestra participación en el mercado energético está en aumento.

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 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 cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables es un principio fundamental en el Código de Conducta de Statkraft. Es así como el año 2016 se creó el área de Compliance, responsable de prevenir temas como: corrupción, fraude, sanciones, lavado de dinero, control de exportaciones, protección de datos personales y Libre Competencia; Regulación de información privilegiada.

Dentro de las principales medidas que la compañía desarrolla en este ámbito se cuentan:

- Comunicar desde los liderazgos ("tone from the top") regularmente
- Establecer KPIs de Compliance
- Realizar análisis de riesgos de compliance en forma anual y por Área de Negocio
- Implementación anual de planes de prevención
- Entrenamiento obligatorio
- Discusiones sobre riesgos de Compliance (lecciones aprendidas)
- Gerentes de línea deben realizar informes trimestrales sobre "preocupaciones reportadas"

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

COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2017

Dentro del periodo que comprende el presente informe, el resultado general de estas auditorías fue satisfactorio. Los auditores no encontraron ninguna inconsistencia o error en los estados financieros de Statkraft Chile o de sus subsidiarias, entregando su aprobación. Así mismo, en el periodo comprendido entre el 10 de enero al 31 de diciembre de 2016, no se registraron incidentes ni se informó de la ocurrencia de actos de corrupción en la compañía.