

10° COMUNICACIÓN DE PROGRESO

STATKRAFT CHILE

1.- MENSAJE DEL VICE PRESIDENT DE STATKRAFT PARA SUDAMÉRICA

Para las personas que somos parte de Statkraft Chile, es una enorme satisfacción reportar una nueva Comunicación de Progreso en relación con el cumplimiento de los principios que sustenta el Pacto Global de Naciones Unidas.

Desde que Statkraft llega a Chile en 2014, hemos buscado consolidar nuestra presencia en el país, bajo un accionar que está regido por altos estándares de sostenibilidad, ética en los negocios y total respeto por los derechos humanos. En 2018, avanzamos en esta línea, fomentando el diálogo como herramienta para construir confianzas con las comunidades vecinas a nuestras iniciativas y operaciones.

Esta línea de acción es la que, durante 2018, profundizamos en la zona sur del país, donde tenemos la operación de nuestra central hidroeléctrica Rucatayo y tenemos en diferente escala de desarrollo dos proyectos hidroeléctricos. Nuestro equipo permanente de relacionamiento comunitario ha continuado trabajando en distintas propuestas que permitan llevar adelante estas iniciativas, en armonía con su entorno. Nuestros esfuerzos se orientan en el sentido de construir puentes y canales de diálogo con las distintas comunidades del área de influencia de estas iniciativas.

En materia de operación, la gestión de nuestra central Rucatayo ha continuado de manera destacada, transformándose en un referente por la forma de trabajo, poniendo siempre la seguridad de las personas como el principal objetivo a cumplir, y por la producción de energía limpia y renovable. Durante 2018, continuamos con nuestro plan de visitas a la central, los que nos ha permitido dar a conocer cómo es una central que utiliza el agua para la producción de energía limpia, y esto no sólo a la comunidad cercana, sino también al mundo académico autoridades, entre muchos otros.

Con el respaldo que entrega la experiencia de más de 120 años de vida y nuestra operación en 16 países, Statkraft trabaja incansablemente para asegurar que todos los aspectos de sus negocios se desarrollen bajo las mejores prácticas internacionales. 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.

Laine Powell

Senior Vice President at Statkraft

ALCANCE

Statkraft Chile hace entrega de su décima Comunicación de Progreso, proporcionando información respecto del desempeño que ha tenido la compañía en relación con los diez 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 2018, abarcando información de la oficina corporativa, así como la central hidroeléctrica de pasada Rucatayo, y que forma parte del Grupo Pilmaiquén, adquirido por Statkraft. Esta Comunicación de Progreso no incluye al joint Venture de Statkraft con Tinguiririca Energía, en el que la compañía tiene el 50% de la propiedad, ya que Tinguiririca Energía elabora su reporte de sustentabilidad de forma independiente.

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 con 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
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

2.- PERFIL DE LA COMPAÑÍA

Statkraft es una compañía que pertenece al Estado de Noruega y tiene más de 120 años de historia. Es una empresa internacional líder en generación hidroeléctrica y el más grande generador de energía

COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2019

renovable en Europa. El grupo Statkraft produce hidroelectricidad, energía eólica, solar, energía a partir del gas y calefacción distrital. Es también una compañía global en gestión del mercado energético y tiene 3.500 empleados, en 16 países.

Statkraft llega a Chile en 2014 y adquiere SN Power, que opera las centrales hidroeléctricas de pasada La Higuera (155 MW) y La Confluencia (163 MW), en la Región de O'Higgins. Statkraft Chile posee el 50% de la empresa controladora Empresa Eléctrica Tinguiririca, a través de un joint venture con Pacific Hydro.

Dichas centrales son hidroeléctricas e iniciaron su operación comercial en 2010. Central hidroeléctrica La Confluencia está situada en el valle de Tinguiririca, al sur de la Región Metropolitana y cuenta con una potencia instalada de 163 MW. Central hidroeléctrica La Higuera está situada en el mismo valle de la Región de O'Higgins y tiene una potencia instalada de 155 MW.

Proyectos de Statkraft en el Río Pilmaiquén

En 2015, Statkraft Chile adquirió Empresa Eléctrica Pilmaiquén y sus activos, formados por la central hidroeléctrica Rucatayo, en el río Pilmaiquén, y dos proyectos hidroeléctricos de pasada en el mismo río, Osorno y Los Lagos, ambas con aprobación ambiental.

Proyectos y operaciones

Central Hidroeléctrica Rucatayo

Central de pasada ubicada en el río Pilmaiquén, a unos 36 km al este de la ciudad de Osorno. Está en operación desde 2012, previo a la adquisición de Statkraft, y tiene una capacidad instalada de 55 MW.

Proyecto Central Hidroeléctrica Osorno

Considera la construcción de una central de pasada en el río Pilmaiquén, a 30 km al nororiente de Osorno, en el límite entre las regiones de Los Ríos y Los Lagos. Cuenta con Resolución de Calificación Ambiental (RCA) aprobada en 2009 (previo a adquisición de Statkraft).

A pesar de contar con una RCA aprobada, Statkraft resolvió aplazar de forma voluntaria el inicio de la construcción del proyecto Osorno, con el fin de reevaluarlo íntegramente. La compañía decidió rediseñar la iniciativa, ya que el reservorio de la central, como estaba diseñado originalmente, afectaría el sitio de significación cultural del Ngen Mapu Kintuante, de alto valor para las comunidades Mapuche-Huilliche.

Statkraft definió desarrollar un proceso de información, diálogo profundo y participación con las comunidades indígenas y organizaciones no indígenas del territorio, para eliminar cualquier potencial impacto del proyecto Osorno en el sitio cultural Ngen Mapu Kintuante.

La decisión de la empresa es trabajar en un rediseño informado, consultado y consensuado con las comunidades, antes de reingresar al sistema de evaluación medio ambiental.

COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2019

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 en 2009 (previo a adquisición de Statkraft). El proyecto considera una capacidad instalada de 52 MW.

Gobierno Corporativo

Statkraft cumple con estándares internacionales en materia de gobierno corporativo, principios que están sobre la base del código 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 Ministra 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 vicepresidentes ejecutivos, quienes son responsables de dirigir las distintas áreas de la compañía: International Power; Wind Power; Production; Corporate Staff; Chief Financial Officer y 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. Durante 2018, las distintas unidades de Statkraft utilizaron diversas herramientas para realizar estas evaluaciones.

Asimismo, la compañía debe cumplir con la obligación de realizar entrenamientos de compliance y ética en los negocios, HSSE y Derechos Humanos, presenciales, al menos una vez al año para todos los empleados de la compañía, así como de sus filiales.

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

COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2019

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 siete 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 y comprometidos con frenar 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, estén 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.

COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2019

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

COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2019

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 2017, 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 2017, 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 hidroeléctrico 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.

Dada la importancia que reviste el sitio Ngen Mapu Kintuante para las comunidades Huilliche, Statkraft tomó la decisión de restituir este lugar de significación cultural. Para ello, en marzo de 2018, se presentó una propuesta formal a las comunidades, la cual propone la participación de una entidad nacional o internacional como garante y mediador de este proceso. Sobre este punto se ha continuado dialogando y se espera arribar a una figura legal que permita la restitución del sitio, y especialmente asegurar su protección en el largo plazo y el uso colectivo por parte de las comunidades que históricamente lo han ocupado.

Sobre este punto, cabe precisar que Statkraft no ha puesto ningún tipo de condición para realizar la restitución del sitio sagrado. El interés de la compañía es devolver este lugar de la mejor manera posible, pero eso no está sujeto al futuro de ningún proyecto ni desarrollo. La única condición de la compañía es

COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2019

que la restitución deber ser definida de manera amplia y participativa por todas las personas que tienen alguna relación con Kintuante o consideren que tienen que ser parte del proceso.

Dado que al momento en que la autoridad aprobó la construcción no existía la obligación legal de realizar una consulta indígena de acuerdo a los estándares del Convenio 169 de la OIT, Statkraft decidió voluntariamente -en 2015- iniciar un proceso voluntario de participación informada con las comunidades indígenas y actores relevantes del territorio, para dar a conocer el proyecto a las comunidades de la zona, sin que ello signifique en forma alguna comprometer su posición u opinión con respecto de la compañía. Este proceso se ha realizado de forma permanente desde entonces y ha contado, entre otros, con visitas de las comunidades, sus organizaciones y líderes a nuestra central Rucatayo, en donde hemos podido explicar con un ejemplo real y visible, los reales impactos de una central hidroeléctrica de pasada en el río.

A fines de enero de 2018, se concretó un hito muy relevante para Statkraft en la zona, ya que el equipo de relacionamiento comunitario comenzó una mesa técnica con el Consejo de Lonkos, que es la organización más importante de las autoridades tradicionales Mapuche-Huilliche, y la asociación de comunidades indígenas Wenuleufu, que representa 35 comunidades del territorio. Esta tabla tuvo como objetivo mostrar la disposición de Statkraft para modificar el proyecto Osorno y no afectar al Kintuante, así como encontrar una forma de devolver el Kintuante a las comunidades indígenas.

En este contexto, se realizaron una serie de reuniones para dar a conocer la operación de la central hidroeléctrica Rucatayo y los proyectos Osorno y Los Lagos, ubicados en la cuenca del Río Pilmaiquén, las que incluyen reuniones con comunidades, asociaciones y autoridades tradicionales indígenas, así como también ha sostenido encuentros con organizaciones sociales de distinta índole.

Esta instancia de diálogo se reforzó en septiembre de 2018 con la apertura de una Casa Abierta en la ciudad de Osorno. Esta oficina cuenta con presencia permanente de un equipo territorial, y está abierta para que cualquier persona pueda solicitar información de las iniciativas de Statkraft, o bien dejar una queja en un ámbito de su interés.

Siguiendo la orientación de su política corporativa de “Derechos Humanos y Pueblos Indígenas”, Statkraft realizó el seminario "Liderazgo territorial con enfoque de género", que forma parte del programa Escuelas para el diálogo para un desarrollo sostenible, programa que busca entregar herramientas concretas para las mujeres líderes de las comunidades, con la finalidad de promover un mejor diálogo en asuntos ambientales y sociales, y de esta manera contribuir al fortalecimiento de las relaciones y la confianza.

En 2018, la compañía decidió dar continuidad al programa “Escuelas para el Diálogo: por un Desarrollo Sustentable”, que partió en 2017, y que tiene por objetivo entregar herramientas concretas a mujeres dirigentes de comunidades para promover un mejor diálogo en materias ambientales y sociales, y de esta manera contribuir al fortalecimiento de las relaciones de confianza y trabajo con las empresas. En 2018, el objetivo fue dar continuidad al proceso formativo en temas vinculados al fortalecimiento organizacional tales como la formulación de proyectos sociales con enfoque de género, herramientas para la participación, negociación para la resolución de conflictos y comunicación efectiva.

3.- DERECHOS HUMANOS

Principio 1: “Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional”	Indicadores GRI: ECS5; LA4; LA69; LA13-14; HR1-1; SO5, RPQ-2, RP8
Principio 2: “Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos de los derechos humanos”	Indicadores GRI: HR1-9, SO5

Statkraft da estricto cumplimiento a sus políticas corporativas en todos los aspectos de los derechos humanos. Su negocio se emplaza siempre en la comunidad, su operación implica suscribir y alcanzar acuerdos con sus stakeholders. Trabaja con personas. Es por ello por lo 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.

Asimismo, y como parte de una sociedad cada vez más empoderada y desarrollada, Statkraft implementa de manera permanente nuevos mecanismos de relacionamiento comunitario, con la firme convicción del valor compartido y del mejoramiento de la calidad de vida de las personas que habitan en las zonas donde opera. Estos mecanismos son directrices que tienen la capacidad de adaptarse a cada realidad, dando

COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2019

espacio para el trabajo en conjunto con las comunidades, haciéndose cargo de las particularidades de cada comunidad, de tal forma de definir con ellos, cuáles serán las líneas de trabajo a desarrollar.

Entrenamientos

Durante el periodo 2018 se efectuaron jornadas de capacitación en Código de Conducta, Ética en los Negocios y Manual Anticorrupción de Statkraft.

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 sobre estas materias y 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 organización, 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.

4.- 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 HR1-3, HR5, SO5
Principio 4: “Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio”.	Indicadores GRI: HR1-3, HR7, SO5
Principio 5: “Las empresas deben apoyar la erradicación efectiva del trabajo infantil”.	Indicadores GRI: HR1-3, HR6, SO5
Principio 6: “Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”.	Indicadores GRI:

Dotación

En 2013, la dotación permanente de Statkraft estuvo compuesta por dos noruegos, un sueco, un estadounidense, un peruano, un australiano y doce chilenos.

COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2019

En 2014, y debido a la venta del Parque Eólico Totoral, la compañía se reestructuró y la dotación fue de ocho chilenos, un peruano, un estadounidense y un australiano.

En 2015, a raíz de la adquisición del Grupo Pilmaiquén, la dotación aumento a 54 empleados, 52 chilenos, un peruano y un estadounidense.

Al 31 de diciembre de 2017, la dotación de empleados fue de 55 personas; tres peruanos, un estadounidense, un español, un dominicano y 49 chilenos.

Al cierre del ejercicio 2018, la dotación de empleados fue de 66 personas. De ellos 4 peruanos, 1 estadounidense, 1 dominicano, 1 suizo, 1 español, 1 mexicana y 57 chilenos. Del total, 13 personas son mujeres.

Diversidad e igualdad de oportunidades

En Statkraft, todos los empleados tienen un rol importante que desempeñar en relación con el cumplimiento de las metas de la compañía. Por ello, el proceso de selección y de desarrollo de los trabajadores de Statkraft tiene como objetivo proporcionar la experticia que se necesita para cumplir con la 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.

Para la compañía, la migración de las personas y la competencia a través de las fronteras geográficas es una forma de mejorar el potencial de la organización.

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 en la 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 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.

Nivel de sindicalización

A raíz de la adquisición del Grupo Pilmaiquén por parte de Statkraft, la compañía cuenta con un sindicato en la central Rucatayo. La relación y comunicación con el 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 la empresa. Statkraft busca garantizar que dicha colaboración sea sólida y constructiva y con una perspectiva de largo plazo.

COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2019

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

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

Durante 2018, 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 2018, 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 el 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 los 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 cero accidentes en todas y cada una de las actividades de la compañía.

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 los 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. Indicadores de Seguridad y Salud Ocupacional

Año	2015	2016	2017	2018
Personas lesionadas	0	0	0	0
Casos de enfermedad Laboral	0	0	0	0
Días perdidos	0	0	0	0

5.- MEDIO AMBIENTE

Principio 7: “Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales”.	Indicadores GRI: Into. Perfil 4.11; EC2; EN18 EN26, EN30, SO5
Principio 8: “Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental”.	Indicadores GRI: EN1-30, SO5 RP3-4
Principio 9: “Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente”.	Indicadores GRI: EN2, ENS-7 EN10, EN18 EN26-27, EN30 SO5

La definición estratégica de Statkraft es desarrollar, construir y operar proyectos de energía renovable, que sean sostenibles y permitan crear valor. Este lineamiento está explícito en la política de salud, seguridad y medio ambiente de la compañía.

Cambio Climático

El negocio de Statkraft es desarrollar proyectos de energías limpias, lo que 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.

6.- ANTICORRUPCIÓN

Principio 10: “Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo el soborno y la extorsión”.	Indicadores GRI: SO2-6
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------

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 con 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, en 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 Statkraft 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 llevó a cabo un Integrity Due Dilligence a todos sus activos en el país.

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. Asimismo, al 31 de diciembre de 2018, no se registraron incidentes ni se informó de la ocurrencia de actos de corrupción en la compañía.