

## COMUNICACIÓN ACCIONA 2020

### DERECHOS HUMANOS

A través del Código de Conducta, la Política de Derechos Humanos y Política de Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales, ACCIONA se compromete a respetar los derechos humanos (DDHH) y libertades públicas reconocidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas. La responsabilidad del respeto de los DDHH recae en todas las personas y entidades a las que les es de aplicación el Código de Conducta, incluidos todos los negocios y responsables de los proyectos. Asimismo, la compañía asume como pautas básicas de comportamiento, entre otras, la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los Convenios de la OIT, las Directrices para empresas multinacionales de la OCDE y el Pacto Mundial de Naciones Unidas,

ACCIONA cuenta con una Política de Derechos Humanos donde apoya, respeta y contribuye a la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente, con el objetivo de no ser cómplice de ninguna forma de abuso o vulneración de los mismos, entre los empleados, proveedores, contratistas, colaboradores, socios, competidores, clientes, comunidades locales y la sociedad en general. La compañía se compromete a defender el cumplimiento y protección de estos derechos en todas sus actividades y áreas geográficas donde está presente, así como a impulsar la adopción de estos principios y valores en aquellas empresas en las que participan, aun sin tener el control, así como entre sus proveedores, contratistas y colaboradores. ACCIONA se compromete a respetar los derechos humanos y libertades reconocidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y sus principales instrumentos: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Declaración de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo; la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social; las líneas directrices para empresas multinacionales de la OCDE y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. ACCIONA apoya los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas, asumiendo la responsabilidad de respetar los derechos humanos.

Se compromete a no producir, participar o ser cómplice de acciones que comprometan los derechos humanos universales reconocidos en la legislación nacional e internacional. En los países donde la legislación o la regulación nacional pueden entrar en conflicto con el cumplimiento de derechos humanos, la compañía establecerá las medidas de control de riesgos y mitigación precisas.

No acepta la vulneración de derechos humanos entre sus empleados, así como tampoco entre sus proveedores, contratistas, colaboradores, clientes ni comunidades. No acepta ningún tipo de discriminación por motivos de edad, raza, etnia, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, orientación sexual, origen social o discapacidad.

Rechaza el trabajo forzoso en todas sus formas y cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, o cualquier otra conducta que intimide u ofenda los derechos de las personas. Promueve una infancia segura y rechaza el trabajo infantil en cualquiera de sus actividades en cualquier región.

Reconoce el derecho de los trabajadores de disfrutar de un entorno de trabajo digno, seguro y saludable. Defiende la libertad de afiliación, asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Se compromete a ofrecer un trabajo digno que permita satisfacer las necesidades básicas de las personas y sus familias. Pone los medios para evitar que sus actividades supongan un riesgo para la seguridad y salud de las personas.

ACCIONA se compromete a identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos mediante:

- Evaluación de impactos - Evalúa los impactos reales y potenciales en derechos humanos, derivados tanto de sus actividades de negocio como de sus relaciones comerciales
- Prevención y remediación- Establece medidas de prevención sobre los impactos potenciales y en caso de producirse, se compromete a desarrollar mecanismos de remediación.
- Normalización- Establece los procesos y los procedimientos específicos, así como las responsabilidades y recursos necesarios para llevar a cabo estas medidas y mecanismos.
- Mecanismos de reclamación- Establece canales de comunicación para que las partes interesadas puedan comunicar o denunciar cualquier asunto relacionado con derechos humanos con el objetivo de poner en marcha los mecanismos de reparación antes posible.
- Seguimiento- Realiza un seguimiento de la eficacia de las respuestas llevadas a cabo y las comunicaciones a las personas o grupos que pueden verse afectados, así como a otros grupos de interés.
- Reporte- Comunica las medidas que toma para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos. En el caso de que se detecta hechos graves de vulneración, la empresa

**Durante el 2021** se realizó un trabajo junto a un equipo consultor dirigido a dar respuesta anticipada y preparar la gestión de la Compañía frente a las exigencias normativas y de las partes interesadas en relación a la sostenibilidad, y concretamente a la aplicación de la debida diligencia ambiental y en derechos humanos (DDADH).

- Principios Rectores de ONU sobre empresa y DD.HH.
- Guía OCDE de Debida Diligencia
- Directiva UE Debida Diligencia y Gobierno Corporativo (borrador)

Para ello se identificó la pertinencia de hacer un análisis inicial de la situación respecto a los marcos de referencia en este ámbito (análisis GAP), y acompañarlo de una propuesta ordenada de ámbitos (Líneas de Acción y Ámbitos de Trabajo) en los que la Compañía pudiera trabajar para construir su modelo de debida diligencia para la gestión de riesgos e impactos en el ambiente y los derechos humanos (DD.HH.), teniendo en cuenta su sector de actividad y su modelo de negocio, e incluyendo el acceso a remedio operacional.

Como principales conclusiones se observó que ACCIONA Energía desarrolla su negocio desde un enfoque preventivo de gestión de riesgos, con un Sistema de Gestión robusto. También que en los ámbitos de competencia tanto estratégica como operativa existen y están funcionando numerosos elementos de gestión (políticas, normas, guías, herramientas, etc.) que incorporan la visión de

riesgos ambientales, sociales y de gobierno (ASG). Sin embargo, estos no se encuentran totalmente articulados entre sí, razón por la cual se sugirió una serie de acciones que permitan migrar estos instrumentos aislados a un Sistema de Gestión integrado de la Debida Diligencia ambiental y en derechos humanos. Se proponen a la Compañía 12 Líneas de Acción y 6 Áreas de Trabajo que buscan aportar un “mapa” organizado de cuáles pueden ser los próximos pasos a acometer para que ese Modelo de Debida Diligencia pase de un “debería ser” a la realidad del Sistema de Gestión de Debida Diligencia Ambiental y en DDHH de ACCIONA Energía (SGDDADHAE), robusto, transversal y sistemático. La relación entre ellas se presenta de forma visual.

- Líneas de Acción Operativas: abordan aspectos técnicos clave desde los estándares de la debida diligencia, que constituyen un ámbito de acción en sí mismo y/o deben aglutinar el trabajo sobre/con otras áreas de manera articulada: cadena de valor (LA1), RRHH (LA2), supply chain (LA3), articulación (LA4 y 5), acceso a remedio (LA6) e información (LA7).
- Líneas de Acción Estratégicas: facilitan el marco y el contexto político y técnico para que el sistema se despliegue eficazmente: gobierno corporativo y gestión de riesgos (LA8), Sistema de Gestión de la Debida Diligencia Ambiental y en DDHH (LA10), Sistemas de Información (LA9).
- Líneas de Acción Facilitadoras: facilitan el espacio para el fortalecimiento de la cultura de DDHH, la apropiación, el conocimiento y la capacidad de aplicación: comunicación (LA11) y formación LA12).
- Áreas de Trabajo (AT) que se corresponden con las Áreas analizadas y se deben articular en el trabajo de las Líneas de Acción, para definir proyectos que permitan abordar estratégicamente todos los ámbitos de acción necesarios.

Adicionalmente, ACCIONA participó del Renewable Energy & Human Rights Benchmarck organizado por el Business & Human Rights Resource Centre obteniendo la segunda posición del ranking. Demostrando así los avances que ha establecido en materia de gestión de los derechos humanos y la empresa.

## **LABOR**

En relación a los derechos laborales, ACCIONA cuenta con una Política de Recursos Humanos, que describe los principales principios de la compañía.

En ACCIONA prima el comportamiento ético y la seguridad como valores identificativos y diferenciales de la forma de trabajar de la compañía, asimismo, compromete con el éxito y el desarrollo profesional de sus empleados, invirtiendo permanentemente para disponer del mejor talento.

ACCIONA vela por el respeto de los Derechos Humanos, y los principios más avanzados en materia de protección de los Derechos Humanos y Laborales de los organismos internacionales, así como por la seguridad y el bienestar laboral de todos sus empleados. La compañía fomenta valores éticos de respeto, cooperación, trabajo en equipo y las pautas de comportamiento recogidas en el Código de Conducta.

Mediante la adopción de prácticas de empleo compatibles con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, prohíbe el trabajo forzoso en todas sus formas. Impulso de la igualdad

efectiva, y promueve la contratación de los mejores profesionales, asegurando la igualdad real de oportunidades, el reconocimiento de las capacidades personales y el mérito profesional y rechazando cualquier tipo de discriminación por motivos de edad, raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, orientación sexual, origen social o discapacidad.

Fomenta las condiciones laborales competitivas, ofrece una remuneración justa y equitativa, y unas condiciones profesionales competitivas, asimismo, cuenta con planes de detección y retención del talento, con programas de desarrollo para sus profesionales facilitando la adquisición de nuevos conocimientos formas de gestión, así como el desarrollo de nuevas habilidades y competencias. Libertad de negociación y asociación.

Favorece la conciliación entre la vida laboral y la vida personal de sus trabajadores que ofrecen mecanismos flexibles que promuevan el bienestar del trabajador y su entorno conforme a las mejores prácticas de los lugares donde actúa en sus sectores de actividad.

Integra los principios de contratación socialmente responsable, contando con planes de igualdad, diversidad e inclusión en todos los aspectos de la gestión de personas y específicamente en la contratación, que buscan la incorporación en la compañía de grupos en riesgo de exclusión social y personas con capacidades diferentes.

Tras dos años de proceso de implementación de un ERP de Gestión de RRHH, ya está operativo Durante Workday, dicha herramienta tiene el propósito de estandarizar y digitalizar sus procesos de gestión de personas, tales como selección de personas, y desempeño laboral.

Esta plataforma permite su acceso desde cualquier dispositivo y lugar a todos los datos personales y profesionales de los trabajadores, junto con conocer a todos sus otros compañeros de la compañía, y poder consultar sobre las vacantes internas disponibles, y poder postular a ellas. Worday, cuenta con los servicios de solicitud de vacaciones, de revisión de liquidaciones, de revisión de carrera, para las y los trabajadores de la empresa.

#### MOVILIDAD INTERNA

- El 2022: Un 21% de los procesos abiertos fueron cerrados con Movimientos Internos (10 procesos sobre 47 procesos totales).

Tras la encuesta del 2021 de Engagement que se realiza a nivel Corporativo, el resultado de Acciona Energía Chile tiene algunas métricas interesantes al respecto:

Diversidad e Inclusión: 73% de Percepción Positiva 17% de Indecisión Positiva, 6% Indecisión Negativa, 4% Percepción Negativa a la pregunta: ¿Nos esforzamos por incluir y utilizar plenamente el talento y las capacidades de todos los empleados?

En materia de Diversidad, la compañía se comprometió con los Principios para el Empoderamiento de la Mujer, de ONU Mujeres, con el Target Gender Equality de Pacto Global, y con el Programa de Energía+Mujer, del Ministerio de Energía, en su negocio de Energías Renovables.

A partir de la incorporación de estos programas, se tienen los indicadores siguientes:

#### DIVERSIDAD

- Se ha incrementado el % de Mujeres dentro de la compañía:
  - 2018: 21%.
  - 2019: 25%.
  - 2020: 28%.
  - 2021: 32%
  -
- Proyecto Mujeres en Producción que comenzó en el 2021 busca la incorporación de al menos 10 mujeres (+ del 20% (Objetivo al 2023) de la dotación actual) en los proyectos de producción para trabajar como Técnico de Mantenimiento.
  - 2021: 13%

Se ha continuado trabajando en temas con los diferentes equipos de trabajo reforzando los siguientes temas: Diversidad, género e inclusión, lenguaje inclusivo (procesos de selección publicados tomando en cuenta este), alianzas estratégicas con Inspiring Girl y Tremendas, para fomentar la incorporación de niñas y jóvenes a los rubros de energía y construcción de la compañía.

En términos legales, la compañía sigue comprometida en realizar las gestiones necesarias para dar cumplimiento a la Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral, incorporar a trabajadores con discapacidad en sus distintos proyectos y áreas. Se hizo un trabajo en conjunto con la Consultora AHA Inclusión, para realizar un diagnóstico y poder realizar un buen proceso de inclusión en los equipos.

#### AMBIENTE

ACCIONA, procura que la preservación y el respeto al medioambiente sean principios fundamentales en todas sus actividades, contando con cuatro políticas específicas: Política de Medio Ambiente, Política de Biodiversidad, Política frente al Cambio Climático y Política de Agua.

La conservación de la biodiversidad y el uso responsable del patrimonio natural son para ACCIONA, además de un compromiso ético, una condición necesaria para la sostenibilidad global. La compañía cuenta con una Política específica de Biodiversidad, en la que promueve a través de diversos principios, la valoración y conservación de la misma como medio necesario para el desarrollo económico y el progreso social.

La estrategia ambiental de ACCIONA se estructura en torno al compromiso contra el cambio climático, la promoción de la eficiencia energética, la racionalización del uso y gestión del agua, el uso responsable de los recursos, la aplicación de los principios de Economía Circular tanto en el diseño, selección y /o utilización de materias primas como en la gestión de los residuos generados, la prevención de la contaminación y la conservación del medio natural y la biodiversidad.

La gestión de los riesgos medioambientales se lleva a cabo a través de la aplicación de la Norma Corporativa de Gestión de Riesgos Medioambientales y sus procedimientos asociados. Mediante el empleo de la documentación mencionada se identifican, valoran, priorizan y comunican a los órganos de decisión de ACCIONA los eventos potenciales que en relación al medioambiente podrían impactar sobre la compañía y sus instalaciones.

Acciona, además, realiza un control y seguimiento de las instalaciones que están adyacentes o ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad, lleva a cabo la identificación y valoración de los impactos más significativos de cada una de estas instalaciones, y realiza auditorías internas y de certificación al Sistema de Gestión Ambiental, basado en la Norma ISO 4001.

Durante el 2021 se continuó con los monitoreos de aves, carcasas y quirópteros asociados a los compromisos ambientales asumidos por el parque eólico San Gabriel en su autorización ambiental. Estos monitoreos buscan describir la variabilidad espacio – temporal del comportamiento de la avifauna y establecer de tal manera su relación con el parque eólico, evaluando además el riesgo de colisión de los individuos. Adicionalmente, se iniciaron los monitoreos asociados a la autorización ambiental del parque eólico Tolpán Sur. En total se realizaron 36 monitoreos correspondiente a fauna del parque San Gabriel en etapa de operación y 13 monitoreos asociados a la operación del parque Tolpán Sur.

Asimismo, como parte del compromiso de la planta fotovoltaica El Romero consistente en promover la protección de la fauna nativa, con foco en el Guanaco, durante el 2021 se diseñaron y aplicaron actividades de sensibilización las que luego fueron aplicadas en la comunidad escolar de Cachiuyo y Incahuasi como complemento y apoyo a las actividades educativas de las escuelas. Estas actividades consideraron: realización de talleres, tareas, creación de dibujos, reportes, generación de material didáctico junto a los alumnos, entre otras actividades. Todas ellas orientadas a sensibilizar sobre la conservación del guanaco y la importancia de esta especie para la identidad local.

Vinculado a los proyectos fotovoltaicos de Almeyda y Malagarida, en la comuna de Diego de Almagro, se realizaron dos actividades de Cuentacuentos, ello con el objetivo de concientizar sobre la importancia y el cuidado de la fauna nativa. asistentes a las jornadas fueron niños entre 4 y 12 años de edad, y pertenecían a la Escuela Sara Cortés de Diego de Almagro y Jardín infantil de Junji de Incahuasi. La actividad consistió en la narración lúdica y participativa de una historia cuyo protagonista eran el Guanaco, animal que habita en el norte de Chile, a través de las aventuras de “Guani la guanaca” se pudo transmitir el mensaje de cuidado de sus hábitats y su relación con los proyectos de energías renovables no convencionales.

Como una forma de promover el enfoque de Economía Circular en la gestión de residuos, se desarrollaron diversas iniciativas en conjunto con las comunidades cercanas a los proyectos, en torno a la revalorización de residuos, es así como se logró la reutilización de 11.000 pallets de madera, en un trabajo colaborativo con las organizaciones y habitantes de la Comuna de Diego de Almagro, donde se les capacitó para la reutilización del material en ramplas, sombreaderos, huertos verticales y muebles.

Para el desarrollo del programa la Compañía generó una alianza con la Facultad de Arquitectura de la Universidad de Chile, y la consultora Sinestesia, quienes desarrollaron mas de 20 talleres con diversos grupos de la comunidad, instalando capacidades y generando capital social para la generación de una cultura del reciclaje. El programa contó además con la colaboración del municipio.

Además, en la Comuna de Renaico, a través de la ejecución de los Fondos Globales Participativos 2021, se realizaron diversos proyectos relacionados con las energías renovables como la instalación de luminarias comunitarias en base a energía solar y el diseño y ejecución de un abasto de agua para una comunidad rural, beneficiando a mas de 300 personas de las comunidades de Renacer de Chile y Venecia, en el sector rural de Renaico.

De la misma forma, a través de la ejecución de los Fondos Globales Participativos 2021, la comunidad de Casa Blanca, en Renaico, construyó e implementó la sede social, que fue habilitada como vacunatorio, para hacer frente a la pandemia por parte de las comunidades cercanas, contribuyendo a la salud y bienestar de la población.

Siguiendo con el objetivo de hacer aportes al desarrollo local y a la sustentabilidad de los territorios en donde la compañía esta presente, durante el período se entregó el informe para la declaración de Zona de Interés Turístico de la comuna de Calama, el que fue trabajado con pertinencia cultural, en conjunto con la comunidad indígena Yanquincha. Este trabajo continúa en desarrollo, con el fin de incorporar al resto de las comunidades indígenas de Alto El Loa. Con la declaración de ZOIT, las comunidades y el municipio tendrán la posibilidad de ejecutar un plan de desarrollo turístico especial para esa zona y generar instancias de desarrollo para la población.

Por último, como una forma de aportar a la reducción de GEI, y en línea con el compromiso de la compañía contra el cambio climático, durante el 2021 se realizó el cambio de flota en la plata fotovoltaica Usya implementándose vehículos eléctricos. Adicionalmente, se modificó el servicios de taxis en la oficina central a un servicio exclusivo con vehículos eléctricos.

## **ANTI CORRUPCIÓN**

El compromiso de ACCIONA contra la corrupción y el soborno se materializa tanto en el establecimiento de medidas contra el soborno y la corrupción en el Código de Conducta, como a través de su Política de Anticorrupción.

La compañía cuenta con 7 normas contra la corrupción que son de conocimiento de las y los trabajadores. Estas normas son:

1. No ofrecer o aceptar sobornos a o de funcionarios públicos o particulares.
2. No ofrecer o aceptar pagos de facilitación para iniciar o agilizar procesos o trámites administrativos.
3. No ofrecer o aceptar obsequios y atenciones a o de funcionarios públicos o cualquier otro tercero que contravengan lo establecido en estas Normas.
4. No realizar en nombre del grupo contribuciones con fines políticos.
5. No obtener un trato de favor utilizando el patrocinio o la donación como medio para conseguirlo.

6. No utilizar las relaciones y contactos comerciales de la empresa en beneficio propio o de un tercero.

7. No establecer relaciones de negocio con terceras partes sin cumplir los deberes mínimos de debida diligencia en el conocimiento de terceros.

Junto a las normas, antes señaladas cuenta con una Política de Anticorrupción, donde establece que todo empleado se debe regir por un comportamiento ético, honesto, íntegro y transparente. Poniendo en marcha acciones y decisiones ante cualquier acto de corrupción o soborno por parte de empleados y terceros que actúen en representación de la compañía.

Como miembro del Pacto Mundial de Naciones Unidas, ACCIONA manifiesta públicamente su apoyo y respeto a los principios fundamentales contra la corrupción incluidos en la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, así como el uso de la Guía de Reporte del Pacto Mundial basada en el Principio 10 de lucha contra la corrupción, comprometiéndose a trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión o instigación al delito, soborno, conflicto de intereses, tráfico de influencias, falsificación documental, blanqueo de capitales, uso de información privilegiada y fraude, producto de cualquier práctica anteriormente mencionada.

Durante el 2020, se han realizado una serie de comunicaciones internas vinculadas al área de cumplimiento de la compañía. Los “Newsletter Cumplimiento” entregan información sobre nuestras normas corporativas de conducta y anticorrupción, junto con reiterar los mecanismos de comunicación para realizar consultas sobre cualquier duda que se tenga sobre el Código de Conducta, las normas corporativas o, en general, sobre el modelo de ética y cumplimiento de la compañía.

Junto a esto, los comunicados que se envían también entregan información sobre la comunicación que se debe realizar, inmediatamente, sobre aquellas potenciales irregularidades o incumplimientos del Código de los que puedan tener conocimiento. Reiterando que se debe acudir a la Comisión del Código de Conducta haciendo uso del Canal Ético, con el que cuenta la compañía.

Para conocer cómo se ha recibido esta nueva manera de fomentar el área de buena conducta y anticorrupción, desde la Dirección de Cumplimiento de ACCIONA, se lanzó una encuesta para conocer la opinión sobre las iniciativas de comunicación de las y los trabajadores.

Por último, se ha desarrollado una plataforma interna de nombre “Planeta Compliance” donde se puede acceder a todas las normas e información relativas a estas temáticas, además de acceder a cursos y encuestas sobre las temáticas de anticorrupción.



Durante el año 2021, se creó la posición unipersonal de Oficial de Cumplimiento para Chile y Perú. Conforme a lo anterior y para cumplir con nuestras políticas y procedimientos el Oficial de Cumplimiento se certificó en el conocimiento y aplicación de la siguiente normativa:

- Norma Corporativa de Conflicto de Interés.
- Norma Corporativa de Antitrust.
- Política de prevención de delitos y antisoborno.

Además, el Oficial de Cumplimiento completó exitosamente los cursos de:

- Luchando contra la corrupción.
- Vídeos de la ONU.

Respecto a Perú, se aprobó el Manual de Prevención del Delito de Acciona Construcción Sucursal Perú y para Chile el Modelo está en etapa de correcciones.