

13° COMUNICACIÓN DE PROGRESO

STATKRAFT CHILE

1.- MENSAJE DEL VICE PRESIDENT DE STATKRAFT PARA SUDAMÉRICA

La información de esta carta e informe resume parte de las acciones que desarrollamos en Chile como generadora de energías renovables durante 2021, y con ellos damos cuenta de la Comunicación de Progreso, en el marco de los principios que sustenta el Pacto Global de Naciones Unidas. Nuestro compromiso está en el cumplimiento permanente de estos lineamientos y nos enfocamos a diario en realizar nuestro trabajo en esos términos.

Este periodo fue especialmente desafiante para nuestro equipo. Luego de un año marcado por el COVID con parte importante de la gestión desarrollada a distancia, iniciamos el regreso paulatino a las oficinas, tomando las medidas de seguridad y control. El compromiso de colaboradoras y colaboradores de Statkraft Chile permitió avanzar en la construcción del proyecto hidroeléctrico Los Lagos, y en los procesos para iniciar la ejecución de los primeros tres proyectos eólicos en Chile, situados en Litueche.

Estas iniciativas son parte fundamental de nuestra estrategia de crecimiento, que en 2021 cumplió su segundo año de desarrollo, con foco en aumentar nuestra capacidad de generación y de participación de mercado. Las bases de este plan son nuestra profunda convicción en las renovables como única alternativa concreta para enfrentar el cambio climático y detener el aumento de la temperatura a nivel global.

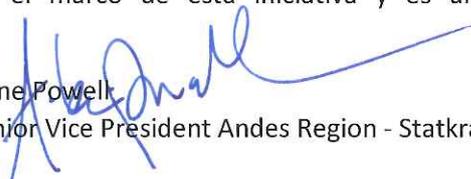
En esa línea, es que durante el año ingresamos a evaluación ambiental el proyecto solar Pauna, en la Región de Antofagasta, y que al momento de su ingreso al sistema era una de las iniciativas más grandes de su tipo por capacidad y producción.

Todo nuestro accionar en Chile, así como en los países donde estamos presentes, se rige por altos estándares en sostenibilidad, ética en los negocios, compromiso de cero tolerancia a la corrupción, además de un total respeto por los derechos humanos.

El trabajo de relacionamiento con comunidades se ha mantenido, adaptando planes y acciones a las condiciones de la contingencia sanitaria. Así, iniciamos un programa de apoyo para establecimiento educacionales de Puyehue y Río Bueno, denominado Educación para un Futuro Verde, que permite colaborar con parte de los objetivos ODS y, además, como un respaldo a los planes del Ministerio de Educación.

También reforzamos la información de nuestra empresa, lo que hacemos y nuestros proyectos. Por ejemplo, en Litueche, donde mantenemos canales de comunicación con las comunidades para dar a conocer nuestros proyectos eólicos y sus etapas de desarrollo.

Como parte del Pacto Global en Chile, ratificamos nuestra adhesión a los compromisos que adquirimos en el marco de esta iniciativa y es un orgullo aportar en esta línea de acción y de futuro.


Laine Powell
Senior Vice President Andes Region - Statkraft

ALCANCE

Statkraft Chile hace entrega de su décima tercera 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 el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021, abarcando información de su oficina corporativa en Santiago de Chile, sus proyectos en construcción, central hidroeléctrica Los Lagos y tres parques eólicos en la zona central del país, y en evaluación ambiental, como el proyecto solar Pauna, así como también de la central hidroeléctrica de pasada Rucatayo. 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 entrega información de las acciones y prácticas que la compañía ha desplegado para asegurar el cabal cumplimiento de los diez principios del Pacto Global, en relación con los stakeholders con los que se vincula en el desarrollo de su 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 127 años de historia. Es una empresa internacional líder en generación hidroeléctrica y el más generador más importante de energías

COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2021

renovables de 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 cuenta con 4.800 empleados y presencia en 20 países.

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

Dichas centrales 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 del Libertador General Bernardo O'Higgins, y tiene una potencia instalada de 155 MW.

Proyectos de Statkraft Chile 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 una parte del sitio de significación cultural del Señor Kintuante de Maihue, de alto valor para las comunidades Mapuche-Huilliche.

Proyecto Central Hidroeléctrica Los Lagos

Este proyecto está en construcción desde mediados de 2019. Considera la construcción de una central hidroeléctrica en el Río Pilmaiquén (similar a Rucatayo), en el límite de las comunas de Río Bueno (Región de Los Ríos) y de Puyehue (Región de Los Lagos). Cuenta con Resolución de Calificación Ambiental aprobada en 2009 (previo a adquisición de Statkraft), y considera una capacidad instalada de 52 MW.

Statkraft Eólico

COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2021

En 2019, Statkraft Chile adquirió los activos de la empresa Torsa Chile, iniciativa denominada Statkraft Eólico y que comprende la construcción de tres parques eólicos en la zona central del país, y que en conjunto podrán aportar más de 100 MW de potencia instalada.

Proyectos solares

En noviembre de 2020, Statkraft adquirió la firma pionera en energía solar, Solarcentury, compañía con presencia en 12 países. De esta forma, para Statkraft Chile se abre la oportunidad de desarrollar en el país proyectos solares de gran escala, ya que Solarcentury obtuvo algunos proyectos subastados anteriormente por el Ministerio de Bienes Nacionales.

En julio de 2021, Statkraft Chile ingresó a evaluación ambiental el proyecto Parque Fotovoltaico Pauna Solar, iniciativa con 671 MW de potencia peak, situado en la comuna de María Elena, Región de Antofagasta, convirtiéndose en el primer parque fotovoltaico en el país de la firma especializada en energías renovables.

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 Ministerio 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 situada en la ciudad de Oslo, donde sesiona el directorio mensualmente. La compañía está organizada en cuatro áreas comerciales y dos áreas de personal. El gobierno corporativo de Statkraft está liderado por un CEO, quien es responsable de las operaciones de Statkraft hacia la junta y delega responsabilidades a los Vicepresidentes Ejecutivos (EVP) de las áreas de negocio y personal.

Las áreas de negocios de Statkraft son: Production, European Wind and Solar, International Power y Markets & IT. Las áreas de personal de Statkraft son CFO organisation y Corporate Staff.

Concretamente en el área de responsabilidad social, salud y seguridad, la compañía despliega un esfuerzo considerable y dedica importantes 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 2021, las distintas unidades de Statkraft utilizaron diversas herramientas para realizar estas evaluaciones.

COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2021

Asimismo, la compañía debe cumplir con la obligación de realizar entrenamientos de compliance y ética en los negocios, HSSE y Derechos Humanos, 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.

La estructura organizacional en Statkraft Chile está liderada por una gerente general, quien reporta directamente al Senior Vice President para Sudamérica de Statkraft. Su equipo gerencial está compuesto por ocho 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 estar 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:

Impulsar un futuro verde

La estrategia de Statkraft es una respuesta a los mercados cambiantes. La compañía busca construir una escala rentable en los mercados donde ya está presente, encontrando las mejores oportunidades en energía renovable dentro de cada país y en todas las tecnologías.

Los sistemas energéticos del mundo están cambiando y están cambiando rápidamente. El mundo está adoptando la energía eólica y la energía solar a una escala nunca antes vista, y hay mucho más por venir.

Un desafío que surge de esto surge cuando el viento no sopla y cuando el sol no brilla. Ahí es cuando se necesitan fuentes de energía flexibles, como la energía hidroeléctrica, para complementar estas nuevas fuentes renovables.

El acceso a energía barata y renovable hace que la electrificación sea la solución más eficaz al desafío climático. Todos estos cambios representan desafíos, pero también grandes oportunidades para quienes sepan adaptarse.

COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2021

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 las siguientes áreas:

- Optimizar y ampliar la cartera de energía hidroeléctrica.
- Crecer como desarrollador eólico y solar.
- Crecer en el negocio de clientes de la compañía.
- Desarrollar nuevas iniciativas comerciales.

Statkraft está comprometida a actuar de manera sustentable, ética y socialmente responsable. Adicionalmente, la compañía realiza actividades que apoyan una transición global hacia una economía 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.

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 con 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 tiene como base 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

COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2021

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 incluir 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 de las condiciones medioambientales y de integridad en los negocios.

A través de procesos de seguimiento y monitoreo, la compañía asegura que socios y 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.

COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2021

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 -de forma voluntaria- no avanzar en la construcción del proyecto hidroeléctrico Osorno como estaba diseñado originalmente, con el fin de reevaluarlo íntegramente, para así optimizar su diseño y mejorar las medidas de mitigación propuestas para la protección del sitio ceremonial de significación cultural Mapuche-Huilliche, Señor Kintuante Maihue, 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.

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.

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

Por otra parte, dado que al momento en que la autoridad aprobó la construcción del proyecto central hidroeléctrica Los Lagos 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 relevante para Statkraft en la zona, ya que el equipo de relacionamiento comunitario impulsó la creación 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 a cerca de 35 comunidades del territorio. Esta iniciativa tenía 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. Sin embargo, el proceso no ha logrado incluir a todos los actores incumbentes y tenido un lento avance dado principalmente por los tiempos de deliberación y las necesidades de acuerdo entre las propias comunidades.

Respecto de la central Rucatayo, desde 2018 se ha realizado un proceso específico de información, consulta y participación para dar a conocer la operación y manejo ambiental de la central en su área de influencia social. Asimismo, los proyectos Osorno y Los Lagos, ubicados en la misma cuenca del Río Pilmaiquén, incluyeron reuniones con comunidades, asociaciones y autoridades tradicionales indígenas, así como también con organizaciones sociales no indígenas de distinta índole. Hasta el 31 de diciembre

COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2021

2020 se han documentado más de 300 encuentros y reuniones para informar o dialogar sobre los proyectos y operaciones de Statkraft en la cuenca.

En la zona cuenca del río Pilmaiquén, Statkraft Chile está desarrollando un Plan de Inversión (PIS) que partió en 2019, y que en el período 2021 tuvo importantes avances. Uno de ellos fue la entrega del proyecto de Mejoramiento de la Plaza de la localidad, iniciativa que tuvo su génesis en los propios vecinos del espacio público.

El plan inversión social de Statkraft Chile tiene como propósito promover ideas y proyectos consensuados, con sentido de identidad local, pertinencia y legitimidad comunitaria, donde se priorice el bienestar colectivo. Asimismo, busca promover y conservar de la cultura mapuche huilliche.

Además de esta iniciativa, el plan cuenta con líneas de acción en desarrollo productivo y emprendimiento local; apoyo a la educación en las áreas de ciencias, medio ambiente y energías renovables; desarrollo comunitario y liderazgo con enfoque de género; apoyo a la gestión de proyectos de energías limpias y/o eficiencia energética, y un programa de capacitación para la habilitación de capacidades técnicas de las personas, con pertinencia local. Todas estas acciones están alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

En ese marco, en marzo de 2021, Statkraft Chile puso en marcha un programa de apoyo a la educación en establecimientos educacionales situados en los alrededores del río Pilmaiquén en las comunas de Puyehue y Río Bueno, entre las regiones de Los Ríos y de Los Lagos. El plan se llama Educación por un futuro verde y permite colaborar con parte de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas y, además, como un respaldo a los planes del Ministerio de Educación. El programa de apoyo a la educación de Statkraft Chile está orientado a fortalecer el proceso de aprendizaje en contexto intercultural, teniendo como base la protección del medio ambiente y el conocimiento de las ciencias energéticas.

Para conseguir este desafío, el proyecto contempla una serie de acciones y trabajo colaborativo con los establecimientos en los que se llevará a cabo. De esta manera, profesores y estudiantes contarán con materiales y herramientas pedagógicas que, cumpliendo con las exigencias curriculares del Ministerio de Educación, utilicen elementos medioambientales e interculturales para entregar más y mejores herramientas pedagógicas a niños, niñas y adolescentes.

Plan de Monitoreo Participativo

En el marco del proyecto central hidroeléctrica Los Lagos, Statkraft inició, a fines de 2019, un Plan de Monitoreo Participativo con el objetivo de revisar y realizar seguimiento de los compromisos ambientales y sociales del proyecto Los Lagos. Es una iniciativa implementada de forma voluntaria y busca transparentar la información del proyecto a la comunidad, junto con demostrar el respeto y la consideración por las preocupaciones y temas sensibles para sus vecinos. El Plan de Monitoreo Participativo es abierto a quien se interese en participar y contempla tres áreas o grupos de trabajo diferenciados en paneles: Agua y Medio Ambiente, Socio Productivo Local y, por supuesto, Arqueológico.

Durante 2021 se continuó con esta iniciativa, con el desarrollo del panel de compromisos sociales, con el objeto de realizar seguimiento a la contratación de mano de obra local, educación ambiental y la implementación de un plan de turismo. En esta instancia se revisaron los avances del plan de desarrollo local comprometido voluntariamente por Statkraft en ámbitos como capacitación local, educación en

COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2021

ciencias y energías renovables, liderazgo y el fortalecimiento de las organizaciones sociales, desarrollo productivo, entre otras, relevando de manera transversal el valor de la cultura Huilliche.

El Plan de Monitoreo contempla capacitaciones técnicas para los integrantes de los paneles, con la finalidad de que estén mejor preparados para observar y revisar los informes de monitoreo realizados o encargados por el proyecto. Cada grupo está a cargo de elaborar un calendario anual de monitoreo y su implementación, realizar visitas periódicas a terreno y constatar el cumplimiento de las medidas, procedimientos y protocolos aplicados por el proyecto, junto con conocer los resultados del trabajo realizado.

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 desarrolla en diálogo con la comunidad y 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 de 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 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 2021

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 2021, 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.

En relación con las transacciones comerciales, el compromiso de la compañía es de total transparencia en la comunicación sobre estas materias y todas ellas quedan reflejadas en sus cuentas 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.

En la organización, la comunicación sobre todos los aspectos del negocio es fluida y transparente. Bimensualmente se realiza una reunión informativa para todos los colaboradores y colaboradoras de Statkraft Chile, instancias en las que se comparten los hitos destacados, avances de los proyectos, actividades relevantes y se transparentan las contingencias.

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 en Chile estuvo compuesta por dos noruegos, un sueco, un estadounidense, un peruano, un australiano y doce chilenos.

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.

COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2021

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.

Al cierre del ejercicio 2019, la dotación de empleados fue de 82 personas. De ellos 5 peruanos, 1 estadounidense, 1 suizo, 2 venezolanos, 2 noruegos, 1 colombiano, 1 argentino y 69 chilenos. Del total, 17 personas son mujeres.

Al cierre del ejercicio 2020, la dotación de empleados fue de 108 personas. De ellos 4 peruanos, 1 estadounidense, 1 sueco, 2 venezolanos, 1 noruegos, 1 colombiano, 1 argentino, 1 británico y 96 chilenos. Del total, 25 personas son mujeres.

Somos un equipo en crecimiento. Al cierre del periodo 2021, el crecimiento de la dotación de la compañía fue de 31% en relación con 2020. La proporción de mujeres que conforman nuestro equipo creció 4% desde el período anterior.

Organización inclusiva. El equipo gerencial de Statkraft Chile lo integran nueve personas, seis hombres y tres mujeres, siendo una de ellas nuestra gerenta general, María Teresa González. La mayoría de nuestro equipo, 68%, tiene entre 30-50 años. 16 personas que se encuentran entre los 51-70 años nos aportan toda su experiencia. Ocho empleados son de nacionalidad extranjera y enriquecen nuestra cultura; provienen de Argentina, Venezuela, Noruega, Estados Unidos, Inglaterra, Suecia e Italia. Dos trabajadores se identifican como pertenecientes al pueblo originario Mapuche y una trabajadora al Aymara. Durante 2020 y 2021 no se produjo ningún incidente de discriminación en nuestra empresa.

Impulsamos la diversidad y la inclusión

En Statkraft Chile todas las personas que componen nuestra organización están en el centro de las actividades que realizamos. Nuestro objetivo es crear ambientes positivos de trabajo, que impulsen la diversidad y la inclusión y, con ello, generen resultados sobresalientes. A diciembre de 2021, nuestro equipo interno estaba compuesto por 128 personas, 36 mujeres y 92 hombres. Todos los colaboradores y colaboradoras cuentan con contratos indefinidos y a tiempo completo y se ubican en las regiones de O'Higgins, Los Lagos y Metropolitana.

Igualdad, diversidad y respeto

Trabajamos activamente para crear un entorno de trabajo caracterizado por la igualdad, la diversidad y el respeto recíproco, donde todos tengan la oportunidad de contribuir al éxito de la empresa y concretar su potencial. Los empleados u otras personas involucradas en las actividades de Statkraft son seleccionados y tratados sin ningún tipo de discriminación en razón de sexo, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, origen étnico o social, opinión política, afiliación gremial o cualquier otra causa. No toleramos ninguna forma de discriminación u hostigamiento en ninguno de nuestros lugares de trabajo.

COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2021

Siguiendo los lineamientos que establece nuestro Código de Conducta a nivel corporativo, en Statkraft Chile hemos sido enfáticos en recalcar la importancia de la diversidad e inclusión en nuestra organización, generando para ello definiciones, conversaciones, buenas prácticas e indicadores. Si bien en nuestra operación en el país no contamos con una política formal de diversidad e inclusión, sí hemos concretado diversas acciones que promueven estos principios.

Todos bienvenidos. Nos aseguramos que todos nuestros procesos de selección sean generados solo sobre la base de las competencias de las personas y no en razón de género, origen, edad, nacionalidad u otro factor de discriminación, tal como señala nuestro mandato de conducta. El área de recursos humanos de Statkraft Chile promueve la selección y participación de mujeres en los diversos procesos de selección, incluyendo en cada instancia al menos una mujer.

Participación y concientización. Organizamos talleres con temáticas de diversidad e inclusión orientados a todos los equipos de la empresa, donde se intercambian percepciones, se reflexiona sobre la importancia de la diversidad y la inclusión, no sólo en el ámbito del trabajo, sino en la vida, y comparten las definiciones y lineamientos de Statkraft a nivel global sobre esta materia.

Articulando acciones. Durante el periodo de este reporte, trabajamos en la creación de un Comité de Diversidad e Inclusión, espacio que tendrá la responsabilidad de dar vida y articular todas las acciones concretas que van a reforzar nuestra convicción por lograr ambientes de trabajos diversos e inclusivos. Una de las primeras medidas, ha sido la habilitación de nuestras oficinas, asesorados por expertos, para que personas con discapacidad física puedan desarrollar su trabajo sin impedimentos.

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.

COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2021

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.

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 2021, 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 2021, no se reportaron 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.

En línea con lo anterior, cabe destacar que Statkraft Chile estableció la implementación de un salario ético como piso para los trabajadores del proyecto central hidroeléctrica Los Lagos.

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.

COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2021

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	2018	2019	2020	2021
Personas lesionadas	0	1	0	0
Casos de enfermedad Laboral	0	0	0	0
Días perdidos	0	5	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”.

Al 31 de diciembre de 2021, no se registraron incidentes ni se informó de la ocurrencia de actos de corrupción en la compañía.