



Reporte de Sostenibilidad

2024



Índice



Haga clic en los temas y vaya directamente al contenido.

*Carta
del Country
Manager*

*Statkraft
en cifras*

*¿Quiénes
somos?*

*Promovemos
un negocio
responsable*

*Contribuimos
a la sociedad*

*Apoyamos la
transición verde*

*Sobre este
reporte*



Carta del Country Manager

Estimados amigos,

Me complace presentarles el Reporte de Sostenibilidad 2024 de Statkraft Perú, un reflejo de nuestro firme compromiso con la sostenibilidad, la eficiencia operativa y el desarrollo responsable en cada una de nuestras actividades.

El año 2024 estuvo marcado por avances significativos. Generamos **2,460 GWh** de energía **100 % renovable**, reafirmando nuestro liderazgo en la transición energética del país. Impulsamos la modernización de nuestras centrales hidroeléctricas en Malpaso y Cahua, y reforzamos nuestras líneas de transmisión en la zona centro.

Desde el punto de vista financiero, alcanzamos un EBITDA de **USD 79 millones**, resultado de una gestión centrada en la eficiencia y la optimización de nuestras plantas.

La seguridad de nuestros colaboradores sigue siendo nuestra prioridad. En 2024 consolidamos una sólida Cultura de Seguridad, logrando nuevamente **cero accidentes graves y fatales**, gracias a la capacitación continua y al compromiso activo de nuestros equipos.

También hemos consolidado un **hito importante en el Proyecto Solar Lupi**, con la **aprobación de la Modificatoria del Instrumento de Gestión Ambiental**, la cual incorpora **mejoras orientadas a optimizar la producción de energía limpia**. Esta actualización representa un avance significativo en la eficiencia operativa y el compromiso con la sostenibilidad del proyecto. Por otro lado, logramos otro importante avance con la valorización de residuos al firmar **el convenio “Recicla para ayudar”** con la Asociación de Ayuda al Niño Quemado (ANIQUEM) y la empresa IMPERIO. Gracias a esta iniciativa, logramos reciclar



Generamos 2,460 GWh de energía 100 % renovable, reafirmando nuestro liderazgo en la transición energética del país



3.47 ton de residuos generados en nuestras operaciones y proyecto, contribuyendo al cuidado del ambiente y al bienestar de niños que requieren atención especializada. En el ámbito social, logramos operar con licencia social ininterrumpida, así también, destinamos **USD 440 mil** a inversión en nuestras zonas de influencia, mediante proyectos comunitarios y donaciones.

En materia de gobernanza, mantenemos una cultura de integridad y cumplimiento. En los últimos cuatro años, **no se han registrado denuncias por corrupción, competencia desleal ni conflictos de interés**, lo que refleja el compromiso ético de nuestros equipos y la efectividad de nuestros mecanismos de control.

Mirando hacia el futuro, reafirmamos nuestro compromiso de crecer de manera sostenible, integrando seguridad, eficiencia y responsabilidad ambiental. Estamos convencidos de que este enfoque es clave para generar un impacto positivo en nuestro entorno, con nuestros grupos de interés y en el futuro de las próximas generaciones.

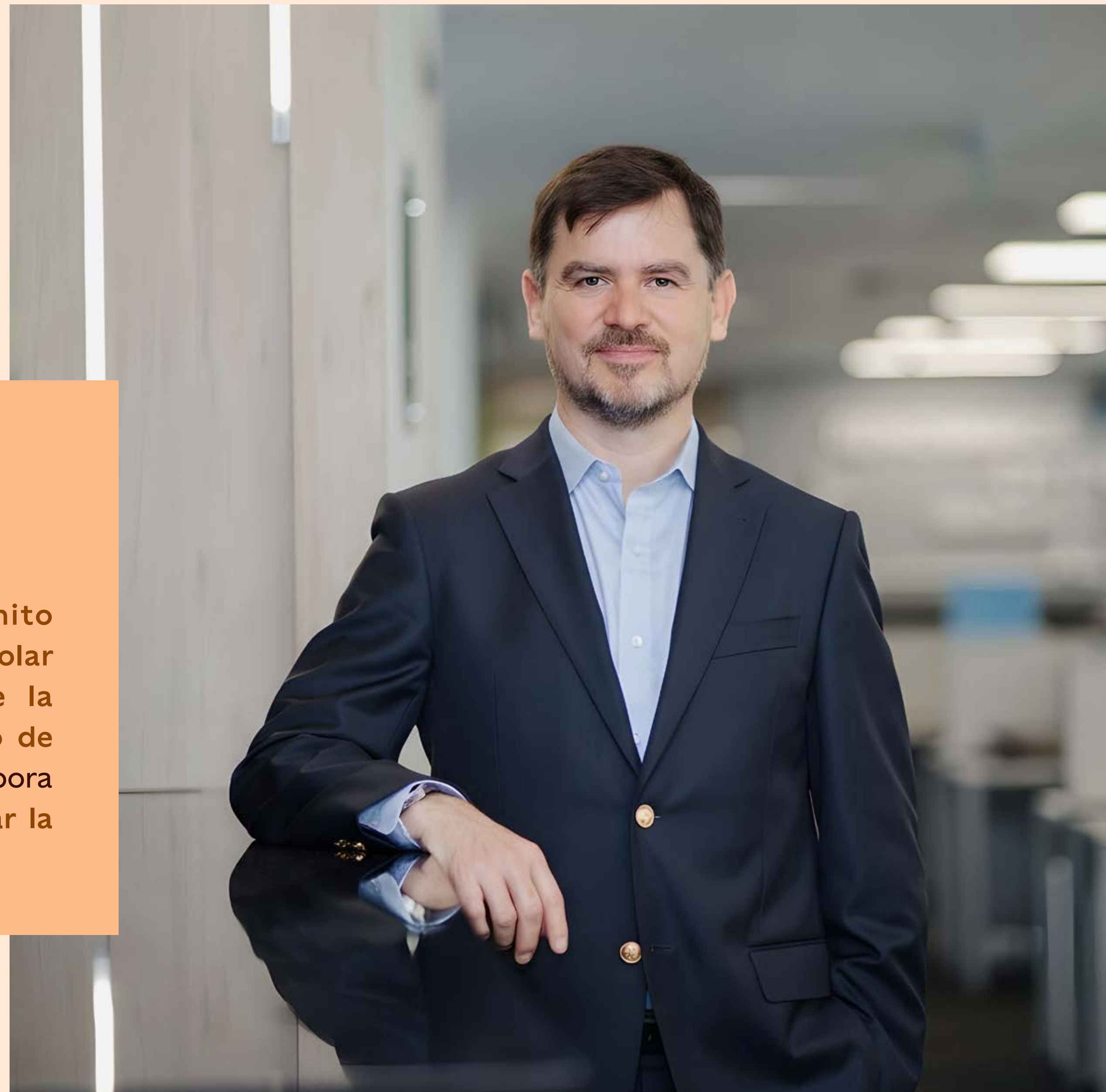
Finalmente, quiero agradecer al equipo de Statkraft Perú por su dedicación y compromiso. Gracias a su esfuerzo, seguimos impulsando un mundo con más energía limpia, justa y responsable.

Atentamente,
Enzo Contreras

Country Manager Statkraft Perú



Hemos consolidado un **hito importante en el Proyecto Solar Lupi**, con la **aprobación de la Modificatoria del Instrumento de Gestión Ambiental**, la cual incorpora **mejoras orientadas a optimizar la producción de energía limpia**.





Statkraft en cifras



0

accidentes
incapacitantes



100%

de energía
renovable
producida



280

niños y
adolescentes
capacitados
como parte del
Proyecto La
Oroya Recicla



+
440 K

de dólares
invertidos en
desarrollo
local

38

horas de
formación
promedio por
empleado



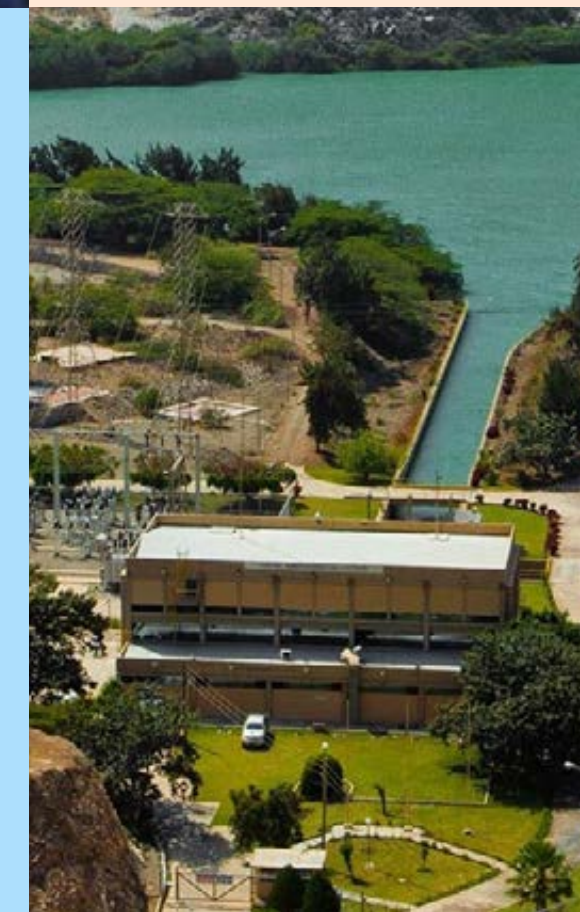
0

denuncias
por corrupción,
competencia
desleal o
conflictos de
interés



3.47
tn

de residuos
reciclados
y donados



79 M

de dólares
generados
en EBITDA





1. ¿Quiénes somos?

1.1. Sobre Statkraft

1.2. Nuestro compromiso con la sostenibilidad





1.1. Sobre Statkraft

GRI 2-1, GRI 2-6

Somos una destacada compañía noruega a nivel global, reconocida como líder en la generación de energía completamente renovable en Europa. Nuestro compromiso con la sostenibilidad guía nuestras operaciones, centrándonos en la comercialización de energía eléctrica renovable y potencia en 21 países:

- Noruega

Suecia

Reino Unido

Países Bajos

Alemania

Francia

España
- Italia

Turquía

Croacia

Chile

Perú

Brasil

Albania
- Nepal

Estados Unidos

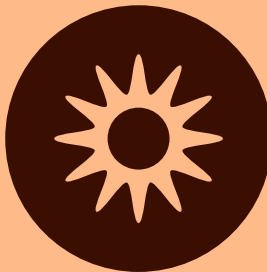
India

Irlanda

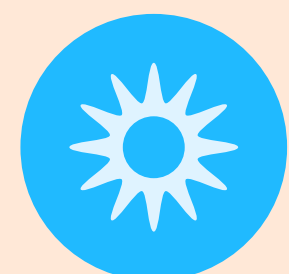
Finlandia

Portugal

Polonia



Con **más de 129 años** de experiencia en la generación de energía **100 % renovable**, reafirmamos nuestro compromiso con una transición energética sostenible.



En **Perú**, nuestra sede principal se encuentra en Lima, mientras que nuestras operaciones de generación eléctrica se desarrollan en cinco regiones estratégicas del país. Asimismo, las actividades de transmisión se concentran en la sierra central y el norte de Lima, lo que nos permite contribuir activamente al desarrollo local y garantizar un abastecimiento energético eficiente y responsable.





Nuestra visión

Renovamos la energía que
impulsa al mundo



Nuestros valores

Reconocemos que la sostenibilidad es el eje central de nuestro desarrollo continuo. Este compromiso se sustenta en tres valores fundamentales que guían nuestra gestión empresarial y nuestra relación con el entorno.



Somos responsables

Somos considerados, siempre conscientes del efecto de nuestro trabajo en nuestros compañeros, clientes, la sociedad y el medio ambiente.



Crecemos juntos

Somos un solo equipo, siempre. Aportamos nuestra experiencia, reconocemos el valor de la diversidad y aprendemos de cada situación.



Generemos impacto

Aceptamos los desafíos, nos concentramos en lo que verdaderamente importa y logramos soluciones inteligentes que promueven un cambio positivo.



Nuestras operaciones

Apostamos por la energía renovable como motor para construir un futuro más sostenible, ofreciendo soluciones energéticas que promueven el equilibrio entre el desempeño ambiental, el bienestar social y una gobernanza responsable. En la actualidad, operamos nueve centrales hidroeléctricas que aportan significativamente al suministro de energía limpia, confiable y segura para millones de peruanos.

Región	Central Hidroeléctrica	Producción anual 2024 (GWh)
Lima	Cahua	272.398
	Cheves	885.003
Junín	La Oroya	53.617
	Malpaso	243.886
	Pachachaca	37.791
	Yaupi	784.514
Ancash	Pariac	22.981
Arequipa	Arcata	24.948
Cajamarca	Gallito Ciego	135.177
Total		2,460.315

Generamos energía a partir de fuentes hidráulicas, una alternativa renovable que contribuye activamente a la mitigación del cambio climático y al cuidado del entorno natural. Asimismo, desempeñamos un rol clave en la transmisión eléctrica en la sierra central y el norte de Lima, gestionando una red de más de **800 kilómetros** de líneas de transmisión vinculadas a nuestras centrales hidroeléctricas. Esta infraestructura se complementa con **42 subestaciones**, con capacidad para transformar hasta **1,050 megavatios**, garantizando un suministro eficiente, seguro y sostenible.



Gracias a nuestra **constante apuesta por la innovación**, actualmente contamos con la capacidad de **operar de manera remota** las **Centrales Hidroeléctricas Cheves, Yaupi, Cahua, Malpaso y Gallito Ciego**, mediante un **sistema de control centralizado** desde nuestros **centros de comando de última generación**, sin necesidad de presencia física en el terreno.

Asimismo, las **Centrales Hidroeléctricas de La Oroya, Pachachaca, Pariac y Arcata** operan bajo un **modelo semiautomatizado**, lo que permite una gestión eficiente y segura, optimizando recursos y fortaleciendo la confiabilidad del sistema.



En línea con nuestra estrategia de diversificación energética, Statkraft Peru ha desarrollado una cartera de proyectos de energía renovable no convencional de aproximadamente 1 GW. Estas iniciativas permitirán complementar la menor generación hidroeléctrica durante la época de estiaje, fortaleciendo la seguridad energética del país y contribuyendo a una matriz más resiliente y sostenible

El proyecto más avanzado, es el parque solar fotovoltaico Lupi. Este proyecto se ubica en el distrito de Carumas, provincia de Mariscal Nieto, departamento de Moquegua, y contará con una potencia instalada de 181 MW. Su incorporación permitirá ampliar nuestra capacidad instalada, que actualmente asciende a 450 MW distribuidos en nueve centrales hidroeléctricas en operación.

Asimismo, durante el 2024 se registraron avances significativos en materia de permisos en la cartera de proyectos eólicos, entre los que destacan Emma (72 MW) y Flug (217 MW).





1.2. Nuestro compromiso con la sostenibilidad

GRI 2-22, GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-28

Aspiramos a consolidarnos como una de las principales empresas de energía renovable a nivel global. Esta visión se refleja en nuestra estrategia corporativa, que integra nuestro core de negocio, el cumplimiento normativo y las expectativas de nuestros grupos de interés, como inversionistas y clientes.

La estrategia de sostenibilidad de Statkraft —plasmada en el documento corporativo **Statkraft's Sustainability Strategy**:

Impulsamos una transición energética verde y justa— se mantiene vigente al 2024 y guía todas nuestras operaciones y proyectos. Nuestra ambición es contribuir activamente a la descarbonización y electrificación de la sociedad, asegurando que este proceso se realice de manera justa e inclusiva, considerando siempre el impacto en las personas y el medio ambiente.

Para ello, trabajamos sobre cuatro pilares estratégicos:



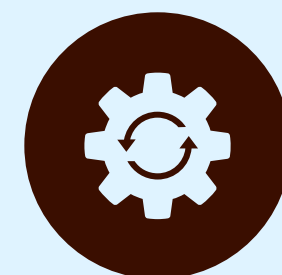
1

Acción climática: desarrollo de una cadena de valor con cero emisiones netas.



2

Biodiversidad: crecimiento dentro de los límites planetarios.



3

Economía circular: incorporación de principios circulares en nuestras operaciones.



4

Transición justa: generación de impactos positivos en las personas y comunidades.



Adicionalmente, estamos plenamente comprometidos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, que guían nuestros esfuerzos hacia un futuro más sostenible al 2030. Tras evaluar nuestro impacto en los 17 ODS, hemos priorizado aquellos en los que podemos generar mayor contribución.

Abordamos los ODS en tres niveles de acción:

- Como parte de nuestro compromiso general.
- En nuestra actividad principal.
- En nuestra forma de trabajar juntos.



Our commitment



Our core business



The way we work



En este marco, nuestros principales focos son:

ODS 13 – Acción por el clima: eje central de nuestra aspiración a un futuro con cero emisiones netas.

ODS 7 – Energía asequible y no contaminante.

ODS 11 – Ciudades y comunidades sostenibles: directamente vinculados con nuestra actividad principal como generador de energía renovable.

Además, impulsamos objetivos transversales como: **ODS 5** – Igualdad de género, **ODS 8** – Trabajo decente y crecimiento económico, **ODS 12** – Producción y consumo responsables, **ODS 15** – Vida de ecosistemas terrestres y el **ODS 16** – Paz, justicia e instituciones sólidas.

De esta manera, reafirmamos nuestro compromiso de ser un actor clave en la transición energética, integrando la sostenibilidad en cada decisión y contribuyendo a un futuro más equitativo y resiliente.

Nuestros indicadores clave de rendimiento (KPI) incluyen aspectos de sostenibilidad como salud y seguridad, ética empresarial, medio ambiente y cadena de suministro responsable. La alta dirección y la Junta Directiva los revisan periódicamente como parte del seguimiento corporativo.

También gestionamos indicadores ambientales internos, además de los exigidos por regulación, e incorporamos los temas de sostenibilidad en el plan anual de Auditoría Corporativa. Publicamos informes anuales alineados con los estándares GRI, detallando nuestro desempeño en temas materiales y asegurando transparencia a través de nuestro sitio web.

Afiliaciones

Como parte de nuestro compromiso con mantener alianzas que contribuyan en nuestro camino sostenible, estamos afiliados a plataformas multiactor y trabajamos con socios estratégicos que impulsan el logro de metas de sostenibilidad. Las principales instituciones son:

nexos+1





Nuestras principales iniciativas

Convenio con ANIQUEM

En 2024, consolidamos un hito en la valorización de residuos al firmar el convenio **“Recicla para ayudar”** con la Asociación de Ayuda al Niño Quemado (ANIQUEM) y la empresa IMPERIO.

A través de esta iniciativa:

- Entregamos periódicamente residuos reciclables como papel, cartón, plásticos, vidrios y metales, generados en nuestras nueve centrales hidroeléctricas y subestaciones.
- Estos residuos son valorizados por una Empresa Operadora de Residuos Sólidos (EO-RS).
- Los fondos recaudados **cofinancian la rehabilitación de niños y adolescentes que han sufrido quemaduras**, logrando un impacto ambiental y social a la vez.

Green Transition Scenarios

Presentación de un reporte anual que brinda los principales hallazgos y aproximaciones a mediano y largo plazo sobre descarbonización de la economía y el rol que cumplen las energías renovables en el planeta, siendo la electrificación, el hidrógeno e inversiones verdes las grandes tendencias de cara al 2050.

En 2024, la iniciativa fue actualizada bajo el nombre **Green Transition Scenarios**, cuyo contenido completo puede consultarse en el siguiente enlace: [Green Transition Scenarios 2024 | Statkraft](#) o escaneando el código QR.





Certificados de Origen de Energía Renovable

Compartimos el entusiasmo por un futuro sostenible a través de Certificados de Origen de Energía Renovable, concebidos para permitir a las empresas certificar que su consumo energético proviene exclusivamente de fuentes 100% renovables. Esta iniciativa, de carácter voluntario, está diseñada para aquellas organizaciones comprometidas con una filosofía sostenible y la preservación del medio ambiente. Estas entidades pueden comunicar y compartir con sus grupos de interés las acciones emprendidas, destacando así su contribución a la reducción de emisiones contaminantes de CO₂.

A continuación, se especifica los clientes certificados:

Clientes certificados con AENOR	
Cliente	Energía consumida (MWh)
Heinz-Glas Perú	17,848.90
Telefónica del Perú S.A.	60,115.18
Minera Condestable	134,397.30
USIL	6,544.36
Textil El Amazonas S.A. Bic	715.65
Saint Gobain	877.33
Lancaster	7,238.45
Puratos	470.30
Mall Plaza	24,197.45
San Gabriel Inversiones S.A.	16,221.84
Grupo Falabella	220,281.29
Minera Bateas S.A.C.	51,452.89
Renasa	4,669.91
Total energía certificada (MWh)	545,030.85

Clientes certificados con IREC	
Cliente	Energía (MWh)
Telefónica del Perú S.A.	92,000
Banco BBVA Perú	23,544.11
Parque Arauco	50,430.75
DSM Nutritional Products	100
Internet Para Todos	13,662
Total energía certificada (MWh)	179,736.86





2. *Promovemos un negocio responsable*

2.1. Gobierno corporativo

2.2. Ética y anticorrupción

2.3. Cadena de suministro responsable

2.4. Ciberseguridad

2.5. Desempeño económico





2.1. Gobierno corporativo

GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-16, GRI 2-18, GRI 2-27, GRI 2-29, GRI 405-1

En Statkraft promovemos una gestión empresarial responsable a través de una sólida estructura de gobierno, compuesta por la Junta General de Accionistas y el Directorio. Este último opera conforme al Reglamento del Directorio, que establece disposiciones sobre sus funciones, composición, renovación, evaluación de desempeño y promoción de la diversidad de género.

Directorio

El Directorio es el máximo órgano responsable de asegurar una gestión adecuada de la empresa y de generar valor en un marco de sostenibilidad. Está conformado por tres directores titulares y un director suplente, seleccionados bajo criterios como conocimiento de la región, diversidad de género, competencias para la toma de decisiones y representación de los intereses del accionista principal. La evaluación de desempeño se realiza de forma interna, priorizando la paridad, la asistencia y la participación activa en las sesiones.

La gestión de riesgos de interés se lleva a cabo mediante la preaprobación de proyectos, inversiones y otras decisiones estratégicas por parte del corporativo y comités conformados por representantes de diversas áreas, velando por los intereses de los accionistas.

A continuación, se presenta información detallada sobre cada miembro, considerando su independencia, tiempo de permanencia, género y perfil profesional.

Composición del Directorio			
Directores	Independencia	Tiempo de permanencia	Género
Austin Laine Powell (Presidente) Estudios de BBA & MBA, International Business (University of Texas at Austin). Experiencia de más de 25 años en el sector energía en Latinoamérica. Fue Vicepresidente Senior de Statkraft (Andes Region) – 7 años	No independiente	10 años	Masculino
Fernando de la Puerta Montoya Estudios en Universidad Pontificia Comillas ICAI-ICADE (Derecho; y Administración). Experiencia en MBA, Exchange Program – Rotterdam School of Management – Erasmus University. po Experiencia en MBA, Full Time – IESE Business School – University of Navarra.	No independiente	10 años	Masculino
Rannveigh Nygard Eriksen Experiencia como Business Controller de Statkraft (14 años).	No independiente	2 años	Masculino



Los indicadores de diversidad reflejan nuestros avances en el compromiso de Statkraft con la inclusión y la equidad.

Indicadores de diversidad del Directorio		2022	2023	2024
Por género	Mujeres	36 %	33 %	33 %
	Hombres	64 %	67 %	67 %
Por grupo de edad	Menores de 30 años	0 %	0 %	0 %
	Entre 30 y 50 años	54 %	54 %	54 %
	Mayores de 50 años	46 %	46 %	46 %
En grupos minoritarios o vulnerables		36 %	36 %	36 %





Gestión de riesgos

En Statkraft cumplimos plenamente con las leyes y normativas aplicables, respaldados por sistemas internos de control, auditoría y seguimiento regulatorio que aseguran la conformidad legal en todas nuestras operaciones.

Nuestro objetivo es identificar, monitorear y gestionar los riesgos que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, implementando planes de acción para mitigarlos, transferirlos o eliminarlos. En este marco, también incorporamos en el seguimiento los riesgos asociados a nuevos proyectos adquiridos, con el fin de anticipar y evitar eventos que puedan obstaculizar nuestro crecimiento.

Igualmente, contamos con un Modelo Operativo de Desempeño y Gestión de Riesgos que respalda la ejecución de la estrategia, integra el análisis de resultados reales frente a los esperados y evalúa la capacidad financiera a largo plazo. Gracias a este modelo, y mediante un enfoque de gestión por país, el Country Manager y su equipo disponen siempre de información actualizada, junto con planes de acción priorizados y responsabilidades claramente definidas para su implementación.



2.2. Ética y anticorrupción

GRI 3-3, GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 205-1, GRI 205-2, GRI 205-3, GRI 206-1

En Statkraft operamos con responsabilidad, guiados por nuestros valores corporativos y el cumplimiento de las normativas en ética empresarial, prevención de la corrupción y otros delitos económicos. Mantenemos una política de tolerancia cero frente a la corrupción en todas sus formas, reafirmando este compromiso sin excepciones y priorizando siempre el bienestar colectivo y la protección de las personas por encima de cualquier resultado.

La gestión de nuestros impactos ha sido clave para fortalecer la confianza de nuestros accionistas, del grupo corporativo —gracias a nuestro compromiso con el cumplimiento ético— y de nuestros colaboradores, quienes cada vez valoran más la importancia de actuar conforme a nuestras políticas de ética y cumplimiento.

Asimismo, hemos extendido estos estándares

a toda nuestra cadena de valor, lo que nos ha permitido mantener coherencia entre lo que hacemos y comunicamos, y atraer a los mejores talentos.

Marco normativo y compromisos

Nuestra gestión se basa en un marco normativo sólido compuesto por políticas, guías y compromisos aplicables tanto a colaboradores como a terceros, entre los que destacan:

- Código de Conducta.
- Código de Conducta para Proveedores.
- Guías Rápidas de Ética en los Negocios, incluida una guía específica sobre anticorrupción.
- Procedimiento de Ética Empresarial y Anticorrupción.

Todos los colaboradores suscriben un Compromiso de Adherencia al Código de Conducta y a las Guías Rápidas al ingresar a la empresa, el cual se renueva anualmente. De igual forma, los proveedores y contratistas se adhieren a este compromiso al formalizar su contrato, lo que los compromete a cumplir nuestros estándares durante el desarrollo de sus actividades.

La implementación de nuestras políticas se lleva a cabo mediante diversas acciones que refuerzan la cultura de cumplimiento en todos los niveles de la organización. Estas incluyen realiza mediante la firma de compromisos éticos, capacitaciones periódicas, controles internos, registros de interacciones y regalos, seguimiento de interacciones con terceros de alto riesgo, campañas de comunicación y la incorporación de cláusulas contractuales y entrenamientos específicos para proveedores y contratistas.





Plan de Acción de Compliance y gestión de riesgos

Anualmente, y cada vez que se produce un cambio significativo en la empresa o se inicia un nuevo proyecto, realizamos evaluaciones de riesgos de compliance.

Este proceso incluye:

- 1 Identificación de riesgos
- 2 Diseño de planes de mitigación
- 3 Definición de plazos para su implementación
- 4 Reevaluación para verificar la eficacia de las medidas adoptadas

Las medidas de mitigación incluyen la firma de compromisos éticos, la ejecución de una debida diligencia y la participación en capacitaciones por parte de nuestros grupos de interés. Cuando se detectan desviaciones en nuestros procedimientos internos, aplicamos medidas correctivas que pueden incluir mejoras en los procesos o sanciones, según la naturaleza del hallazgo.

En 2024, algunos de los riesgos significativos identificados fueron:

- **Soborno o beneficios indebidos**, como sobornos en procesos de adquisiciones o en interacciones con terceros. Este riesgo también se extiende a situaciones en las que contrapartes realizan donaciones o contribuciones monetarias a políticos o comunidades para obtener beneficios vinculados directa o indirectamente con Statkraft.
- **Uso indebido de donaciones, inversiones comunitarias o patrocinios** que podrían ser utilizados como pagos de facilitación.
- **Gestión inadecuada de la cadena de suministro**, incluyendo deficiencias en los procesos de debida diligencia al incorporar nuevos socios comerciales o renovar relaciones existentes, así como el incumplimiento de requisitos contractuales.

- **Conflictos de interés derivado de vínculos lazos familiares**, relaciones personales cercanas o actividades externas que puedan comprometer la objetividad en la toma de decisiones.
- **Falta de sistemas para garantizar una gestión adecuada de adquisiciones, operaciones, aspectos comerciales y no financieros.**
- **Deficiencias en el registro preciso y oportuno de operaciones financieras y comerciales.**

Contamos con un Canal de Denuncias administrado de forma independiente por el área de Auditoría Interna de nuestra casa matriz, responsable exclusiva de conducir los procesos de investigación y de informar los casos críticos al Directorio y a la Gerencia del país correspondiente. Todas las denuncias recibidas se tratan con

absoluta confidencialidad, garantizando la protección de quienes reportan y la integridad del proceso.



En los últimos cuatro años, Statkraft no ha registrado denuncias por corrupción, competencia desleal o conflictos de interés, ni ha realizado contribuciones monetarias para representación de intereses, campañas políticas o asociaciones comerciales.



Comunicación y formación en ética y anticorrupción

En 2024, ejecutamos nuestro Plan de Acción de Compliance, el cual incorpora nuevos protocolos y controles internos recomendados por Auditoría Interna de la casa matriz, con el objetivo de fortalecer nuestro programa. Este plan se actualiza anualmente y, cada dos años, realizamos un levantamiento de riesgos de compliance por área, para definir acciones específicas y focalizadas.



Durante el año, **mantuvimos el hito significativo** al reducir a la mitad el tiempo de atención de las evaluaciones Debita Diligencia de Integridad (IDDs), pasando de un promedio de **10 días a solo 5.**

Este hito en las evaluaciones de Debita Diligencia de Integridad se logró gracias al trabajo conjunto con el área de Compras y al rediseño del proceso, que incluyó:

- Consolidación de un único punto de contacto.
- Implementación de un sistema de seguimiento diario.
- Priorización de solicitudes según su criticidad.

Esto permitió atender requerimientos con mayor agilidad, evitando reprocesos y manteniendo la calidad de revisión.

Acciones formativas y de sensibilización

- **Colaboradores:** desarrollamos capacitaciones anuales obligatorias, tanto en sesiones virtuales como sincrónicas, para todo el personal y entrenamientos especializados para áreas sensibles; adaptados a los riesgos específicos de cada función. Como parte de nuestro enfoque preventivo, realizamos discusiones trimestrales sobre dilemas éticos, utilizando casos reales adaptados a la realidad local y a nuestro giro de negocio, lo que ha promovido una reflexión activa y continua sobre la toma de decisiones éticas.
- **Proveedores y contratistas:** en colaboración en el área de Compras, llevamos a cabo la capacitación anual. A través del proceso de Debita Diligencia de Integridad, identificamos a los proveedores con mayor nivel de riesgo y llevamos a cabo entrenamientos específicos.; Reforzamos el Código de Ética de Proveedores y difundimos información sobre nuestra gestión.
- **Compromisos formales:** todos los colaboradores, proveedores y contratistas suscriben compromisos de adherencia a nuestros estándares éticos al inicio de su relación con la empresa y, en el caso de los colaboradores, este compromiso se renueva anualmente, asegurando su vigencia.
- **Campañas de comunicación:** acciones como “El soborno también se escucha así”, con mensajes que utilizan expresiones cotidianas y reconocibles con el fin de evidenciar como se normaliza la corrupción en el lenguaje diario, y difusión interna y en redes sociales, en el marco del Día Internacional contra la Corrupción. **Conoce más aquí.**

El siguiente cuadro presenta los indicadores de formación en materia de anticorrupción, evidenciando el alcance de nuestras acciones de capacitación y sensibilización tanto en términos absolutos como relativos.

Indicadores de formación	2023	2024
El número total de empleados que haya recibido formación sobre anticorrupción	294	257
Porcentaje de empleados que haya recibido formación sobre anticorrupción	100 %	94 %





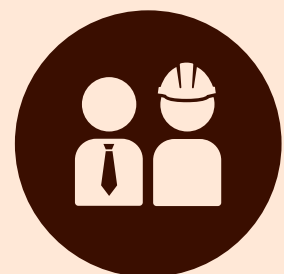
2.3. Cadena de suministro responsable

GRI 3-3, GRI 2-6, GRI 308-1, GRI 308-2, GRI 414-1, GRI 414-2

Gestionamos nuestras adquisiciones de bienes y servicios bajo criterios de eficiencia, ética y coherencia con nuestras políticas y valores corporativos. Nuestro compromiso es asegurar que la cadena de suministro esté alineada con principios de sostenibilidad, transparencia y responsabilidad social, minimizando riesgos y generando valor compartido.

En 2024, implementamos de manera exitosa el proyecto de homologación de proveedores, orientado a optimizar la evaluación en aspectos clave como seguridad, medio ambiente, gestión social y calidad.

La homologación resulta esencial para prevenir, mitigar y remediar impactos negativos, y se complementa con la evaluación de compliance y la actualización de la matriz de riesgos para los proyectos en curso.



Durante el 2024, **homologamos a la totalidad de nuestros proveedores clasificados como de riesgo**, alcanzando un total de 71 proveedores homologados.

Marco normativo y capacitación en la cadena de suministro

Como parte de nuestro gobierno corporativo, aplicamos el **Código de Conducta para Proveedores** a todos los contratistas, tanto locales como internacionales. Este documento se incorpora como anexo contractual y se refuerza anualmente mediante sesiones de capacitación organizadas por el equipo de Compras con la participación del área de Compliance. En estas sesiones se abordan los principios éticos y de sostenibilidad que guían nuestra relación con la cadena de suministro.

Entre las iniciativas más relevantes de 2024 destacamos:

- Refuerzo en el seguimiento y actualización de pautas para la gestión contractual.
- Mejora de los Términos y Condiciones de las Órdenes de Compra.
- Estandarización de términos y condiciones para órdenes de compra de bienes y servicios con un valor inferior a 100,000 USD y sin riesgo.



Segmentación y contratación de proveedores

Impulsamos la contratación de mano de obra local en nuestras operaciones, priorizando la participación de personas de la comunidad en labores que no requieren especialización técnica. En el caso de nuestras relaciones comerciales, estas se organizan de acuerdo con el tipo de bien o servicio requerido y el monto de la contratación, asegurando un proceso transparente y ordenado.

Servicios

- Órdenes de compra < 100,000 USD (sin riesgo): no se genera contrato; el acuerdo se establece por servicios puntuales, previa aceptación de los Términos y Condiciones de la Orden de Compra, firmada por ambas partes.
- Servicios > 100,000 USD: se elaboran contratos a mediano o corto plazo, según el riesgo y la duración de la actividad.

Bienes

- Órdenes de compra < 100,000 USD (sin riesgo): no se genera contrato; el acuerdo se establece por bienes puntuales, previa aceptación de los Términos y Condiciones de la Orden de Compra, firmada por ambas partes.
- Bienes > 100,000 USD: se generan contratos a mediano o corto plazo, según el riesgo y la duración de la actividad.

Contratos marco

Para algunos servicios recurrentes, se celebran contratos marco como resultado de procesos licitatorios, alcanzando **45 contratos en 2024**.

El siguiente cuadro presenta la evolución y distribución de nuestros proveedores durante los últimos tres años, diferenciados por tipo y actividad. Estos indicadores permiten monitorear la composición de nuestra cadena de suministro y reflejan nuestro compromiso con la contratación local, la diversificación de servicios y el fortalecimiento de relaciones comerciales responsables.

Indicadores		2022	2023	2024
Número total de proveedores		437	459	481
Por tipo de proveedor	Bienes	131	172	96
	Servicios	306	287	384
Por tipo de proveedor	Suministro	131	172	96
	Locación de Servicios	178	203	211
	Obras Civil	10	8	9
	Consultoría	10	65	153
	Seguridad y Vigilancia	2	2	2
	Transporte	5	8	8
	Intermediación Laboral	1	1	2



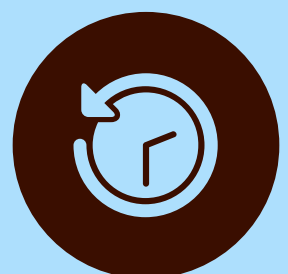
Selección y evaluación de proveedores

Contamos con un listado de requisitos mínimos que los proveedores deben cumplir y documentar para ser contratados. Según el tipo de concurso, se establecen requerimientos específicos que deben presentarse junto con la evidencia del cumplimiento de políticas, especialmente en materia de HSS, social y ambiental.

El proceso incluye:



Derivación de sustento a áreas encargadas



Revisión y evaluación de sustento del proveedor



Clasificación del proveedor para continuar con adjudicación

Cuando se identifican oportunidades de mejora, se brinda retroalimentación y se otorga plazo para actualizar la documentación. Durante la licitación, el administrador del contrato evalúa los impactos, con participación del equipo HSS, social y ambiental cuando es necesario.

Para mantener a nuestros socios alineados con nuestros valores, evaluamos criterios como:

- Salud y seguridad ocupacional.
- Derechos humanos y derechos laborales.
- Ética en los negocios.
- Ambiente y clima.

Estas evaluaciones se realizan con el apoyo de la plataforma **Dun & Bradstreet**, que permite administrar la matriz de riesgo operacional, y el **Dow Jones Risk Center**, que revisa integridad y debida diligencia (IDD) al 100 % de los proveedores. En 2024, ningún proveedor presentó incidentes sociales.

dun & bradstreet





Desarrollo de proveedores

Realizamos **reuniones de kick-off** entre el equipo de Compras, el usuario interno y el proveedor, en las que se comparten los puntos clave del contrato y las condiciones necesarias para el ingreso a campo y la ejecución del servicio.

Cada año desarrollamos capacitaciones para nuestros proveedores, abordando:

- Procedimientos de adquisición, administración y ejecución de contratos.
- Participación de áreas clave como HSS, Social, Ambiental y Compliance.
- Revisión de lecciones aprendidas y retroalimentación para la mejora continua.
- Aspectos de sostenibilidad como transparencia, conservación ambiental, derechos humanos, igualdad de género, procesos sostenibles y regulaciones.

Además, buscamos involucrar a proveedores pequeños o provenientes de grupos vulnerables, especialmente en comunidades cercanas a nuestras centrales hidroeléctricas, donde desarrollamos programas comunitarios.





2.4. Ciberseguridad

GRI 3-3, GRI 418-1

La principal prioridad de Statkraft en materia de ciberseguridad es garantizar que la información y la continuidad operativa se gestionen conforme a su valor, asegurando su **confidencialidad, integridad y disponibilidad**. Esto se sustenta en el análisis constante del panorama de amenazas y en el cumplimiento de las leyes, regulaciones y estándares corporativos aplicables.

Dado que operamos infraestructuras críticas y en un contexto de amenazas en constante evolución, resulta esencial mantenernos a la vanguardia y contar con una estrategia de resiliencia. Para ello, el área de Ciberseguridad colabora estrechamente con áreas como Operación del Sistema, Redes Industriales, Compras, Recursos Humanos, Seguridad Física, entre otras, con el fin de cumplir los siguientes objetivos estratégicos:

- Evaluar y fortalecer nuestras defensas para reforzar la ciberseguridad de los sistemas.

- Mantener estándares, marcos de trabajo y buenas prácticas en seguridad TI-OT para prevenir ciberataques.
- Desarrollar campañas de sensibilización basadas en las mejores prácticas en seguridad de la información.
- Cumplir con requisitos legales y reglamentarios externos en ciberseguridad, seguridad de la información y protección de datos personales.
- Cumplir con requisitos internos de Statkraft en seguridad de la información y ciberseguridad.
- Fomentar una cultura organizacional de concientización sobre seguridad y privacidad.
- Implementar un proceso eficaz de gestión

de vulnerabilidades para identificar y mitigar riesgos.

- Mantener un proceso eficaz de gestión de incidentes de seguridad para responder rápidamente a eventos.
- Contar con un plan de tratamiento de riesgos para gestionar los riesgos identificados.



Acciones y avances



En 2024, medimos un **índice de cultura en ciberseguridad** que representa el nivel de conocimiento del personal sobre requerimiento de seguridad de la información.



Este indicador se evalúa mediante cuestionarios aplicados en a lo largo del año.

- **Primer semestre 2024:** 92 % de participación y 79 % de concientización.
- **Segundo semestre 2024:** 93 % de participación y 77 % de concientización.

Además, tomando como referencia la última evaluación interna de ciberseguridad, basada en el marco NIST y con alcance a la red industrial del 2023, reforzamos nuestra gestión en tres dimensiones: **tecnología, procesos y personas**.

1. Tecnología

- Fortalecimiento del perímetro de seguridad de las plantas mediante la instalación de cortafuegos para proteger activos críticos frente a amenazas cibernéticas.

2. Procesos

- Definición e implementación de políticas, procesos y procedimientos para ejecutar actividades bajo estándares corporativos

de seguridad de la información y ciberseguridad.

- Creación de una política y procedimiento para la **validación antimalware** de archivos que se carguen en la red industrial.
- Inclusión de requerimientos de seguridad de la información en los procesos de compra.

3. Personas

- Implementación de un programa anual de concientización en ciberseguridad dirigido a todos los colaboradores, con 10 sesiones realizadas en formato presencial, virtual e híbrido en Lima, Cahua y La Oroya.
- 93 % de participación (aprox. 250 colaboradores).
- Meta de aprobación ≥ 75 %, alcanzando un 77 % de concientización en la última medición.





Iniciativas de sensibilización y formación

Como parte de nuestro compromiso por fortalecer la cultura organizacional en materia de seguridad de la información, desarrollamos diversas iniciativas de sensibilización y formación dirigidas a todos los colaboradores. Estas acciones buscan promover buenas prácticas, reforzar conocimientos y garantizar el cumplimiento de nuestras políticas y procedimientos corporativos en ciberseguridad.

- **Sesiones de inducción** en ciberseguridad para nuevos colaboradores, presenciales y virtuales.
- **Campañas de concientización** en formato presencial, virtual e híbrido.
- **Portal web** con recursos de formación, orientación y herramientas de concienciación.
- **Canal en Workplace** con actualizaciones, recomendaciones y buenas prácticas.
- **Inclusión obligatoria de la política de seguridad de la información** como anexo en el Reglamento Interno de Trabajo, con firma regularizada de todos los colaboradores.



Protege lo importante

BLOQUEA TU PANTALLA
cada vez que te paras.

#SeguridadDeLaInformación



Gobernanza y colaboración interáreas

En 2024, trabajamos articuladamente con diversas áreas para fortalecer la gobernanza en ciberseguridad:

- **Adquisición de bienes y servicios:** en coordinación con los equipos de Compras y Legal, se logró incorporar requisitos de seguridad de la información y ciberseguridad en los procesos de adquisición, mediante la inclusión de un checklist obligatorio en los Términos de Referencia (TDR).
- **Nuevos ingresos:** en conjunto con el equipo de Recursos Humanos se incorporó capacitaciones obligatorias sobre seguridad de la información y ciberseguridad para nuevos colaboradores en su primera semana de ingreso.
- **Actualización de reglamento interno de trabajo:** se incorporaron requisitos relacionados con la seguridad de la información aplicable a todos los colaboradores, asegurando su difusión y adopción.
- **Desarrollo de nuevos proyectos:** se incluyeron requerimientos específicos de ciberseguridad dentro del diseño y planificación de los proyectos de crecimiento y creación de valor de la compañía.

Protección de datos personales

En 2024 no se registraron denuncias por infracciones a la protección de datos personales, manteniendo una tendencia de **cero casos en los últimos cuatro años**.

Contamos con un **canal público de denuncias** (*Whistleblowing channel / Statkraft*) para recibir alertas relacionadas con protección de datos, entre otros temas.

Cumplimos con la **Ley N.º 29733 de Protección de Datos Personales** y normativa complementaria, aplicando medidas de seguridad, cláusulas contractuales para terceros, trabajadores y clientes, así como la obtención de consentimientos informados por escrito, conservando las evidencias de cumplimiento.





2.5. Desempeño económico

GRI 201-1

Como socio clave de nuestra casa matriz, en Statkraft mantenemos el compromiso de generar informes financieros y contables de manera precisa y oportuna, cumpliendo con las normativas locales e internacionales. Nuestro objetivo es contribuir al logro de las metas corporativas, garantizando una gestión económica sólida y alineada a estándares de sostenibilidad.

Nuestros objetivos financieros, tanto a corto como a largo plazo, nos han permitido mantener un buen desempeño económico en los últimos años, incluso frente a condiciones externas e internas desafiantes:

Corto plazo

Contribuir a mejorar la eficiencia operativa de los procesos internos de las diversas áreas para mejorar la rentabilidad de la compañía.

Largo plazo

Establecer mecanismos de medición de indicadores claves que permitan contribuir a la generación de valor en las diferentes actividades.

En el 2024 enfrentamos diversos desafíos:

Factores externos

Tras tres años consecutivos (2020–2023) marcados por una triple inmersión del fenómeno La Niña, el 2024 inició bajo la influencia de un Niño Costero. Esta condición se disipó progresivamente, dando paso a un escenario climático neutro durante la mayor parte del año, lo que permitió que la disponibilidad hídrica para la generación eléctrica se mantuviera dentro de rangos históricos promedio.

No obstante, en algunos meses de invierno el sistema eléctrico nacional operó con márgenes de reserva reducidos, exponiéndose a riesgos ante posibles variaciones súbitas en la demanda o interrupciones en la generación, lo que pudo derivar en contingencias significativas.

Factores internos

Durante el año, abordamos de manera proactiva dos retos clave:

- **Mantenimiento de plantas** para asegurar el óptimo rendimiento de nuestras instalaciones.
- **Fortalecimiento del clima laboral con enfoque sostenible**, motivando a los colaboradores a participar en iniciativas ambientales y sociales.



Valor económico generado y distribuido

Nuestros estados financieros se presentan en dólares estadounidenses (USD), por lo que esta es nuestra unidad funcional de reporte.

En millones de dólares (\$)	2021	2022	2023	2024
VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO (VEDG)				
INGRESOS TOTALES (*)	137,179	143,874	151,987	147,381
Energía	77,461	87,723	100,552	95,679
Potencia	26,960	29,090	27,132	26,119
Transmisión y otros afines	32,759	27,060	24,303	25,583
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (VED)				
EGRESOS TOTALES (*)	92,769	97,798	105,852	95,332
Costos operacionales	77,435	76,374	82,475	72,708
Salarios y beneficios de los Empleados	10,638	13,053	15,738	16,708
Pagos a proveedores de capital (**)	3,508	7,417	6,093	4,774
Pagos a gobiernos	663	644	648	684
Inversiones en la comunidad	525	311	898	458
VALOR ECONÓMICO RETENIDO ANTES DE INVERSIONES (VEDG - VED)	44,410	46,076	46,135	52,049
Total Pasivo (*)	375,407	359,124	285,840	316,436
Total Patrimonio (*)	536,447	562,277	594,381	627,875

(*) Valores solo consideran información de Statkraft SA
(**) Solo se está incluyendo intereses. El pago de dividendos a accionistas es confidencial.

En 2024, los ingresos crecieron debido a la recuperación de la demanda y a la actualización del factor de carga de las distribuidoras. Los egresos se redujeron como resultado de nuestra estrategia de eficiencia en costos, priorizando las actividades que aportan mayor valor a nuestro *core business*.

Como resultado, el EBITDA alcanzó los **79 millones de USD**, reflejando una gestión financiera eficiente y orientada a la creación de valor sostenible.





3. Contribuimos a la sociedad

3.1. Talento Statkraft

3.1.1. Atracción y desarrollo de talento

3.1.2. Diversidad e inclusión

3.1.3. Salud y seguridad ocupacional

3.2 Enfoque cliente

3.3 Compromiso con la comunidad

3.4 Respeto a los derechos humanos





3.1. Talento Statkraft

En Statkraft trabajamos de manera continua para garantizar el desarrollo personal y profesional de cada colaborador, procurando al mismo tiempo ofrecer la mejor experiencia en su día a día dentro de la organización. Implementamos estrategias de gestión humana orientadas a que nuestro equipo alcance su máximo potencial, mejore su calidad de vida y disfrute de un equilibrio saludable entre su vida personal y laboral.

Este compromiso se materializa a través de programas de capacitación y diversas iniciativas de bienestar, diseñadas para fortalecer habilidades, fomentar el aprendizaje continuo y promover entornos de trabajo seguros, inclusivos y motivadores.

Nuestros esfuerzos se enfocan en los siguientes ámbitos:

- **Desarrollar conocimientos y habilidades para respaldar la estrategia de crecimiento (UpSkilling & Reskilling).**

- **Impulsar el desarrollo de jóvenes talentos,** brindando oportunidades para su aprendizaje y proyección profesional.
- **Rediseñar oficinas y espacios de trabajo,** optimizando instalaciones para mejorar la experiencia laboral.
- **Mejorar las condiciones en campamentos y oficinas en provincia,** priorizando la comodidad y bienestar de quienes trabajan en estas sedes.
- **Fortalecer las competencias de liderazgo,** potenciando la capacidad de nuestros líderes para inspirar y guiar equipos.
- **Atraer y retener talento,** asegurando que Statkraft sea un lugar atractivo para trabajar y desarrollarse.
- **Gestionar la salud y seguridad (HSS),** protegiendo la integridad física y el bienestar de nuestros colaboradores.





3.1.1. Atracción y desarrollo de talento

GRI 3-3, GRI 2-7, GRI 2-30, GRI 401-1, GRI 401-2, GRI 401-3, GRI 404-1, GRI 404-2, GRI 404-3



“Nos destacamos como un empleador atractivo para nuestros colaboradores actuales y futuros”



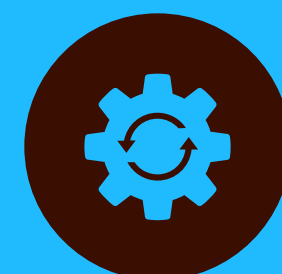
Estrategia de atracción del talento

Nuestra estrategia se orienta a incorporar personas diversas y calificadas para cada rol, eliminando sesgos o estereotipos. Para fomentar la participación de mujeres en el sector energético, mantenemos una alianza con la Universidad de Ingeniería y Tecnología (UTEC) a través de la Beca Energía 22. Además, nuestros procesos de reclutamiento garantizan la paridad, asegurando una participación equitativa basada en el talento.



Estrategia de retención del talento

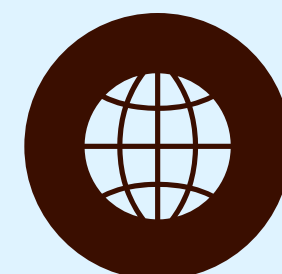
Buscamos mantener a nuestros colaboradores comprometidos y motivados a través de un ambiente de trabajo inclusivo, oportunidades de desarrollo profesional y beneficios competitivos, fortaleciendo así la permanencia y el sentido de pertenencia en la organización.



Participación en nuevos proyectos



Revisión salarial



Asignaciones internacionales



Pasantías internas

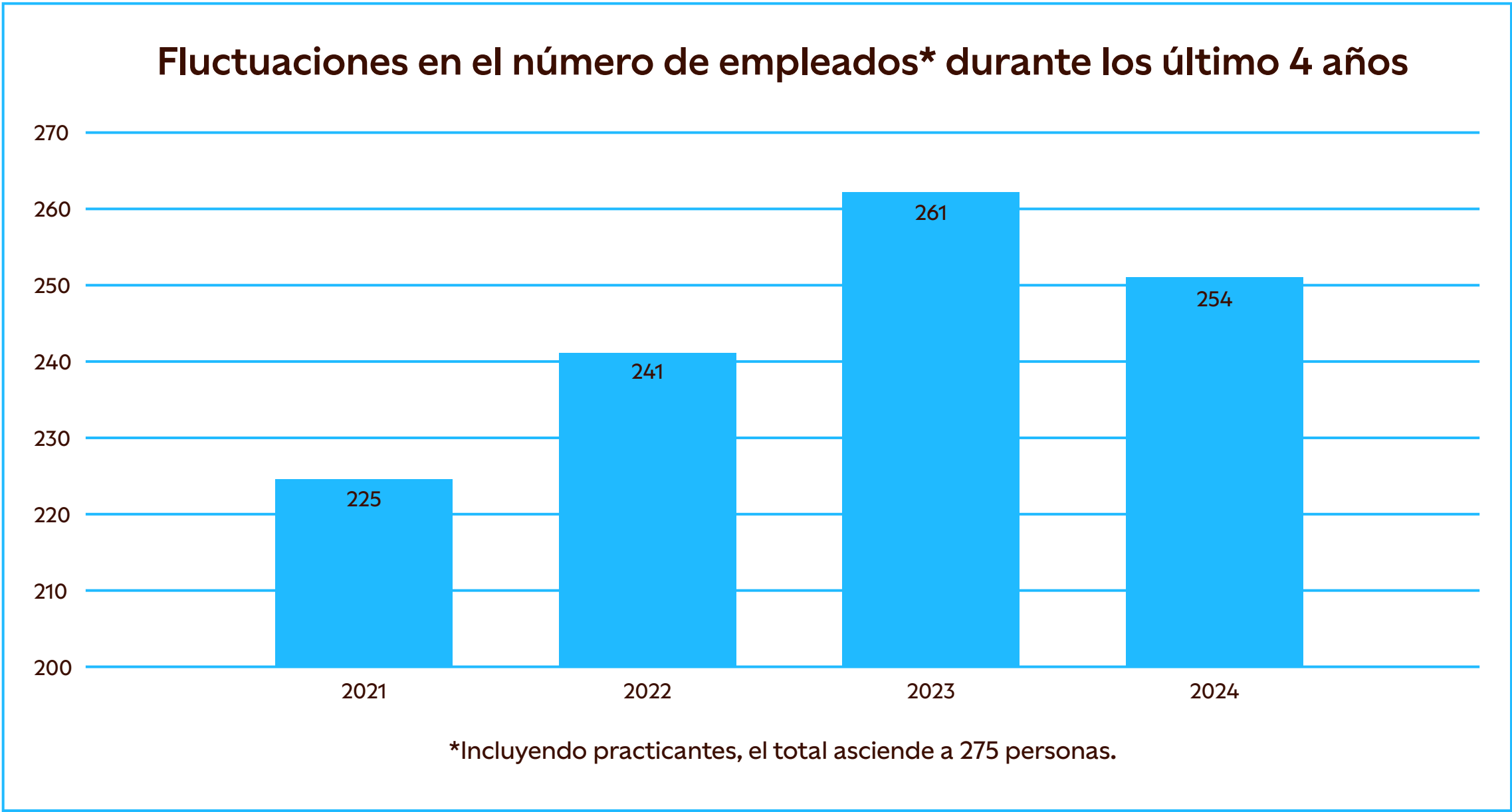


Composición de nuestro equipo

Al cierre de 2024, Statkraft contaba con **254 colaboradores** distribuidos en cinco regiones del país: Áncash, Arequipa, Cajamarca, Junín y Lima.

Región	Total de empleados		Por tipo de contrato			
	Hombres	Mujeres	Empleados fijos		Empleados temporales	
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ancash	4	-	4	-	-	-
Arequipa	4	-	4	-	-	-
Cajamarca	2	-	2	-	-	-
Junín	66	2	43	-	23	2
Lima	131	45	105	37	26	8
Total	207	47	158	37	49	10

Por empresa	Mujeres	Hombres	Total por empresa
Statkraft Perú S.A.	47	202	249
Inversiones Shaqsha S.A.C.	0	4	4
GR VALE S.A.C	0	1	1
Total	47	207	254





Contratos y beneficios

En 2024, **más del 77 %** de los trabajadores contaban con contrato a plazo indeterminado.

- **Criterio de asignación:** si el puesto es permanente y necesario para la operación, el ingreso es directamente con contrato indeterminado.
- **Beneficios:** a nivel legal, no hay diferencias con contratos temporales; sin embargo, en compensación económica, el bono de desempeño se activa desde el primer año en los contratos indeterminados y a partir del segundo año en los temporales.

Ubicación	Empleados por tipo de contrato			
	Empleados fijos		Empleados temporales	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ancash	4	-	-	-
Arequipa	2	-	-	-
Cajamarca	2	-	-	-
Junín	43	-	23	2
Lima	105	37	26	8
Total	195		59	

Incorporaciones y rotación

En 2024 incorporamos a **29 nuevos colaboradores**, con mayor presencia en las regiones de Lima y Junín, y registramos una rotación del 4 %, equivalente a 38 ceses.

Empleados por tipo de contrato				
	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Hombres	3	16	1	20
Mujeres	2	7	-	9
Total	5	23	1	29
Tasa de nuevas contrataciones	17 %	79 %	4 %	



3.1.1.1. Desarrollo del talento

En 2024, nos enfocamos en potenciar las capacidades de nuestros colaboradores a través de programas e iniciativas que abarcaron conocimientos técnicos, desarrollo de habilidades blandas, idiomas y oportunidades de experiencia práctica. Implementamos programas de entrenamiento formales y específicos, además de ofrecer pasantías que acercan a los participantes al entorno laboral real.

La inversión en capacitación se distribuyó de la siguiente manera:

- **Conocimientos técnicos:** 51 %.
- **Otros:** 49 %, compuesto por liderazgo (12 %), habilidades blandas (15 %) e idiomas (23 %).

En línea con nuestros objetivos de crecimiento, nos aseguramos de que todos los colaboradores cuenten con el conocimiento esencial para desempeñar sus funciones de manera efectiva, impulsando especialmente

el aprendizaje en el desarrollo de proyectos eólicos y solares.

Para identificar y fortalecer el talento interno, aplicamos el proceso **People Review**, que nos permite reconocer a colaboradores con alto potencial y ofrecerles programas de desarrollo personalizados. Nuestra estrategia de aprendizaje sigue la metodología **70-20-10**:

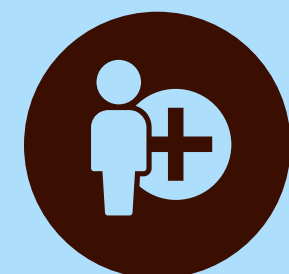
- 70 % aprendizaje práctico en el trabajo.
- 20 % aprendizaje a través de interacción con compañeros.
- 10 % aprendizaje formal.



Felicidades Maga
por asumir un nuevo reto como
Energy Sales Executive

¡En Statkraft Perú valoramos el talento interno, por eso,
#CrecemosJuntos como un solo equipo!

Recuerda que **Smart Recruiters** conocerás todas las oportunidades laborales que tenemos en Statkraft a nivel global.



En 2024, **240 personas (88 % del equipo)** recibieron capacitación, con una inversión total de **USD 116,387.23** y **9,059 horas** de formación, alcanzando un promedio de **38 horas por persona**. Del total de participantes, el **80 %** fueron hombres y el **20 %** mujeres.



Programas de formación

Para llevar los objetivos de desarrollo a la práctica, contamos con programas de formación que combinan el desarrollo técnico y de habilidades interpersonales, adaptados a las necesidades de nuestros equipos y alineados a los retos actuales y futuros de la empresa:

- **Círculos de liderazgo:** Fortalecer competencias de liderazgo.

Logros: 54 líderes participaron en el primer círculo enfocado en “Pensamiento Crítico” y 50 líderes en el segundo círculo sobre “Comunicación”.

- **Supervisor Encargado:** Definir el perfil del Supervisor Encargado (SE) y preparar a las personas que asumen este rol mediante un proceso de comunicación y entrenamiento en competencias técnicas y power skills, conforme a procedimientos y políticas de HSS.

Logros: 109 colaboradores capacitados en conocimientos técnicos HSS y power skills.

- **Inducciones corporativas:** Brindar a los nuevos ingresos una visión integral del negocio y de los procesos clave de cada gerencia, reforzando la cultura de seguridad, compliance y valores corporativos.

Logros: 42 participantes en tres inducciones corporativas.



Talento joven, diversidad generacional y aprendizaje global

En Statkraft convivimos con cuatro generaciones de colaboradores, fomentando una interacción armónica y colaborativa que enriquece nuestra cultura organizacional.

Además, en línea con nuestra estrategia de crecimiento y en preparación para los proyectos en curso, también promovimos el

intercambio de buenas prácticas y lecciones aprendidas con otros países donde Statkraft opera. Estas oportunidades incluyeron sesiones presenciales, virtuales y viajes a países con experiencia en energía solar y eólica, lo que nos permitió capitalizar conocimientos y fortalecer nuestras operaciones con una visión global.



En 2024, incorporamos a **seis practicantes** a través del programa Talento con Futuro y dimos continuidad al programa *Young Executive Team*, que aporta nuevas perspectivas al equipo directivo mediante el mentoring inverso.



3.1.1.2. Evaluación de desempeño

En Statkraft, nuestras evaluaciones de desempeño se realizan bajo la metodología **Goals & Development (GaD)**, la cual mide el cumplimiento de dos objetivos clave: **desempeño** (75 % de la calificación) y **comportamiento** (25 %).

En 2024, **el 98 % de nuestro equipo** participó en este proceso, que combina la fijación de metas, el seguimiento y la retroalimentación. Para garantizar su efectividad, se definen claramente dos roles:

- **Rol del líder:** Principal responsable de iniciar el proceso de fijación de objetivos, así como de proporcionar orientación y dirección a su equipo.
- **Rol del colaborador/a:** Encargado de proponer sus objetivos por escrito, a través del sistema y siguiendo las directrices establecidas.

Categoría	Sexo	Número total de trabajadores en el año	Número de colaboradores que recibieron una evaluación de desempeño	Porcentaje de colaboradores que recibieron evaluación
Gerente	Hombres	4	4	100 %
	Mujeres	3	3	100 %
Expatriado	Hombres	0	0	0 %
	Mujeres	0	0	0 %
Empleado	Hombres	217	216	100 %
	Mujeres	51	44	88 %
Total		275	268	98 %

Este proceso nos permite no solo medir el rendimiento, sino también fortalecer competencias, fomentar el desarrollo profesional y promover una cultura de mejora continua en toda la organización.





3.1.1.3. Beneficios y clima laboral

En Statkraft, fomentamos el desarrollo integral de nuestro equipo, priorizando la flexibilidad, la diversidad e inclusión, el crecimiento personal y el bienestar económico. Nuestra **Política Integral de Compensaciones** contempla beneficios que superan los requisitos legales y responden a distintas etapas y necesidades de la vida de nuestros colaboradores.



Beneficio	Descripción
Post natal mamás	• Hora de lactancia semanal con jornada de siete horas diarias (sin considerar refrigerio). • Trabajo remoto en horario de 8:00 a.m. a 1:00 p.m. durante 45 días calendario al retornar del postnatal.
Post natal papás	20 días hábiles adicionales a los de ley.
Licencia por adopción	Hasta 15 días hábiles adicionales a los de ley para realizar los trámites previos a la adopción.
Licencia por asistencia médica a familiar con discapacidad	Hasta diez medios días adicionales a las 56 horas de Ley. Aplica para asistencia médica o terapia de rehabilitación.
Contratación part-time con vacaciones incluidas y beneficios mayores al mercado	Disponible para puestos factibles (previo dimensionamiento). Orientado a personas en etapas de maternidad o paternidad con alto potencial y buena gestión del tiempo.
Licencia sin goce	Para colaboradores de alto desempeño y potencial en situaciones de estudios de posgrado o enfermedades críticas de familiares directos.
Fotocheck con nombre social	Posibilidad de elegir el nombre con el que la persona desea ser identificada en su fotocheck, ya sea al ingreso o posteriormente.
Licencia por mudanza	Dos medios días para facilitar el proceso de mudanza.
Licencia por matrimonio o unión civil	Hasta dos medios días antes o hasta la fecha del matrimonio (aplica una sola vez, ya sea civil, religioso o simbólico).
Licencia por asistencia médica a familiar con discapacidad	Hasta diez medios días adicionales a las 56 horas de Ley. Aplica para asistencia médica o terapia de rehabilitación.
Licencia por fallecimiento	Cinco días calendario por fallecimiento de familiar directo, ampliables por tiempo de traslado si ocurre en otra localidad.
Descanso por enfermedades leves	Dos días hábiles al año para dolencias que no requieran atención médica, aplicable también para familiares directos o mascotas, con sustento correspondiente. Ejemplos: resfrios, migrañas, dolores menstruales, tratamientos de quimioterapia o fertilidad, entre otros.
Tiempo libre por aniversario laboral	A partir del segundo año y cada 2 años, podrá tomar mediodía libre durante la semana del aniversario en caso sean de sede administrativa, y podrán tomar 1 día libre en el mes del aniversario en caso sean de sede en centrales y personal Operador de centro de control. Por ejemplo, podrán usar el beneficio en sus aniversarios 2, 4, 6, 8, etc.

En el Perú, la licencia por paternidad está regulada por la **Ley N.º 30807** y es un derecho irrenunciable para trabajadores del sector público y privado. En Statkraft, vamos más allá de lo exigido legalmente: otorgamos **25 días hábiles adicionales** a los padres y **dos meses de trabajo remoto** a medio tiempo para las madres después de culminar la licencia de maternidad.



En 2024, alcanzamos una tasa del **100 % de retorno al trabajo** tras el permiso parental. Un total de 16 personas hicieron uso de este derecho: **10 hombres y 6 mujeres**



Nuestro compromiso con el bienestar también se refleja en las mejoras continuas en nuestras sedes y campamentos:

- **Campamento Cahua:** Implementamos un gimnasio para los trabajadores y una lavandería para la concesionaria, reforzando la infraestructura recreativa y de servicios.
- **Campamento Yaupi:** Renovamos la sala de recreación con nuevos equipos y mejoramos la infraestructura del hotel.
- **Campamento Arcata:** Implementamos una nueva sala de recreación para el personal.
- **Campamento La Oroya:** Mejoramos la cancha de fútbol, ampliamos y modernizamos la lavandería, y renovamos techos del hotel, comedor y cocina.
- **Oficina en La Oroya:** Remodelación y ambientación de las oficinas La Oroya de acuerdo al estándar corporativo.

- **Oficina en Lima:** Remodelamos las oficinas para optimizar su distribución, incorporando salas de reunión, booths y áreas de trabajo insonorizadas.

Todas estas acciones tienen un mismo objetivo: **eleva el bienestar y las condiciones operativas del personal**, asegurando que nuestros espacios —ya sean de oficina o campamento— promuevan la productividad, el descanso y la calidad de vida.





3.1.1.4. Compromiso

Medimos de manera sistemática el nivel de compromiso de nuestros colaboradores a través de la **encuesta PULSE**, una herramienta corporativa aplicada dos veces al año en todos los países donde operamos. Esta encuesta se dirige a todos los colaboradores en planilla de Statkraft y permite evaluar no solo el nivel de compromiso, sino también dimensiones clave como **Diversidad e Inclusión, Salud y Bienestar, Valores** y percepciones generales sobre la empresa.

Los resultados de los últimos cuatro años fueron los siguientes:

Año	2021	2022	2023	2024
Nivel de compromiso de colaboradores	98 %	91 %	89 %	85 %

Es importante señalar que en 2022 actualizamos la metodología de evaluación, lo que generó una reducción en el puntaje respecto al año anterior. Sin embargo, en los tres últimos años hemos mantenido resultados por encima del porcentaje objetivo, reflejando la sólida conexión y compromiso de nuestro equipo con la compañía.





3.1.1.5. Negociación

En Statkraft Perú respetamos la libertad de asociación y negociación colectiva. Al cierre del 2024, **contamos con 50 personas sindicalizadas, quienes representan el 20 % del total de nuestro personal, los cuales gozan de los acuerdos de nuestras negociaciones colectivas.**





3.1.2. Diversidad e inclusión

GRI 2-20, GRI 2-21, GRI 405-1

En Statkraft, la diversidad, igualdad e inclusión son pilares fundamentales de nuestra cultura organizacional. Buscamos crear entornos laborales acogedores, donde cada persona pueda desarrollar su máximo potencial, sin distinción de sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, discapacidad, origen étnico-cultural, características físicas u otras condiciones.

Nuestro compromiso implica:

- Implementar acciones que reflejen nuestros valores de diversidad.
- Garantizar la salud, seguridad y bienestar de todo el equipo.
- Prevenir la violencia basada en género y el acoso sexual en el trabajo.

Durante 2024, trabajamos en dos grandes líneas de acción:

1. Impulso al talento femenino: Fortalecimos las capacidades de nuestras practicantes mujeres mediante un programa de mentoría interna, que les permitió desarrollar habilidades clave para desenvolverse en un entorno predominantemente masculino.

2. Prevención y atención de casos de hostigamiento sexual: Continuamos las capacitaciones y, desde 2023, observamos una mayor apertura del personal para reportar casos, evidenciando avances hacia un entorno más seguro y de confianza.





Compromisos y políticas

Contamos con una **Declaración de compromiso con la diversidad e inclusión**, pública y explícita, que rechaza cualquier forma de discriminación. Nuestra **Política**

de Diversidad se extiende a colaboradores y contratistas, y está firmada por el máximo órgano de toma de decisiones.



Iniciativas destacadas de 2024

En 2024, reforzamos nuestro compromiso con la diversidad, equidad e inclusión a través de acciones concretas que promueven entornos laborales seguros, igualitarios y con oportunidades de desarrollo para todos. Estas iniciativas buscan no solo fortalecer nuestra cultura organizacional, sino también generar un impacto positivo en las comunidades donde operamos.

- Encuesta interna sobre hostigamiento sexual, aplicada en diciembre 2024, con la participación de 142 trabajadores.
- Plan piloto de mentorías, orientado a atraer talento femenino y generar espacios de desarrollo (en despliegue durante todo el 2024).
- Taller de Prevención de Bullying y violencia y reconocimiento educativo en escuelas cercanas a Cahua.

- Renovación de la **Beca Energía 22** en convenio con la UTEC, para contribuir al cierre de brechas de género en el sector energía.





Diversidad en el equipo

En 2024, el **18 %** de nuestro personal estuvo conformado por mujeres, en su mayoría entre 30 y 50 años.

Categoría laboral	Sexo	Número total de trabajadores en el año	% por categoría laboral
Gerente	Hombres	4	57 %
	Mujeres	3	43 %
Expatriado	Hombres	1	100 %
	Mujeres	0	0 %
Empleado	Hombres	202	82 %
	Mujeres	44	18 %
Total		254	-

Nuestro equipo de colaboradores es **diverso en edades**:

Categoría laboral	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores a 50 años	Total por categoría laboral
Gerente		4	4	8
Expatriado		1		1
Empleado	27	164	54	245
Total	27	169	58	254

También promovemos la diversidad en nuestros órganos de gobierno, en el 2024 el 43 % de nuestro Comité de Gerencia está lideradas por mujeres.

Conformación de gerencias por género y grupo de edad		2022	2023	2024
Por género	Mujeres	36 %	50 %	43 %
	Hombres	64 %	50 %	57 %
Por grupo de edad	Menores de 30 años	0 %	0 %	0 %
	Entre 30 y 50 años	54 %	50 %	50 %
	Mayores de 50 años	46 %	50 %	50 %

En los últimos tres años no hemos contado con personas con discapacidad en nuestro equipo, aunque hemos intensificado las acciones para atraer talento con discapacidad.



Políticas salariales

Nuestras políticas salariales se revisan anualmente y pueden experimentar cambios debido a su naturaleza temporal. Buscan:

- Incrementar la productividad.
- Promover el equilibrio entre vida laboral y personal.
- Fomentar la equidad y diversidad como motores de mejores resultados.

La **Política Integral de Compensaciones**, aprobada por la Gerencia General, considera los aportes del equipo de People Support y las buenas prácticas del sector.

Indicadores de compensación:

Monitoreamos anualmente las relaciones salariales para garantizar equidad y transparencia en nuestras políticas de compensación:

- Relación entre la compensación total anual de la persona mejor pagada y la compensación media anual del resto del personal: **7.37**.
- Relación entre el aumento porcentual de la compensación total anual de la persona mejor pagada y el aumento porcentual medio del resto del personal: **0.55**.





3.1.3. Salud y seguridad ocupacional

GRI 3-3, GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-5, GRI 403-6, GRI 403-7, GRI 403-8, GRI 403-9, GRI 403-10

En Statkraft, la salud y seguridad de las personas —colaboradores y contratistas— es nuestra prioridad absoluta. Nuestro objetivo es prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales, asegurando que todos regresen a casa en las mismas condiciones en que llegaron. Este compromiso se materializa a través de la innovación, el liderazgo activo en seguridad, la gestión integral de riesgos y una cultura de prevención presente en toda la organización.

Durante el año nos propusimos:

- Reforzar el compromiso y liderazgo en seguridad (Proyecto HSS360).
- Construir y fortalecer el Sistema de Gestión de SST.
- Desarrollar competencias preventivas en supervisores y líderes técnicos.
- Cumplir al 100 % el programa de salud e higiene ocupacional.

“
Tu mamá te
espera en casa,
por eso sigue estas
recomendaciones:”

Trabajos en altura

Cuidados: Son aquellos de altura igual o superior a 1.5 m de la superficie de trabajo, por encima o debajo del nivel del suelo y superficies que superan los 30° de inclinación.

EPPs: Amés de cuerpo entero, línea de anclaje, casco con barbiquejo, lentes de seguridad, calzado dieléctrico con puntera reforzada, guantes de acuerdo al tipo de trabajo y uniforme.

Uso de drizas para sujetar herramientas y evitar su caída.

Respetar distancias mínimas de seguridad para trabajar con conductores energizados.

Tensión	Distancia de seguridad
Menor a 72.5 kV	3 metros
De 72.5 kV a 220 kV	3.5 metros

Sistema de detención de caídas:

- ✓ Inspección de pre-uso y almacenarlo correctamente al culminar la actividad.
- ✓ Conocer la capacidad de carga con resistencia superior 5000 lb.

Elementos del Sistema de detención de caídas:

- 1 Puntos de anclaje
- 2 Línea de vida
- 3 Línea de anclaje con absorbedor de impacto
- 4 Arnés de seguridad

> **Ruth**
Mamá de **Carlos Galvez**

“
Tus hijos te
esperan en casa,
por eso sigue estas
recomendaciones:”

Uso de guantes

Tipos de guantes y su uso:

- 1 Guantes multiusos**
Aplicaciones:
 - ✓ Empleo de herramientas e instrumentos
 - ✓ Operaciones de cableado
 - ✓ Ensamblaje de piezas medianas y pequeñas
 - ✓ Envío y entrega de mercancías
 - ✓ Áreas de inspección
- 2 Guantes de nitrilo**
 - ✓ Protección Mecánica y Química
- 3 Guantes para soldar**
 - ✓ Es ideal para proteger las manos durante trabajos de soldadura.
 - ✓ Fabricado con materiales resistentes al calor y llamas.
- 4 Guantes de neoprene**
 - ✓ Ideal para manejo de ácidos, productos cáusticos, alcoholes, grasas, acetonas, detergentes y refrigerantes.

Guantes de hilo + Guantes dieléctricos + Guantes protectores de cuero

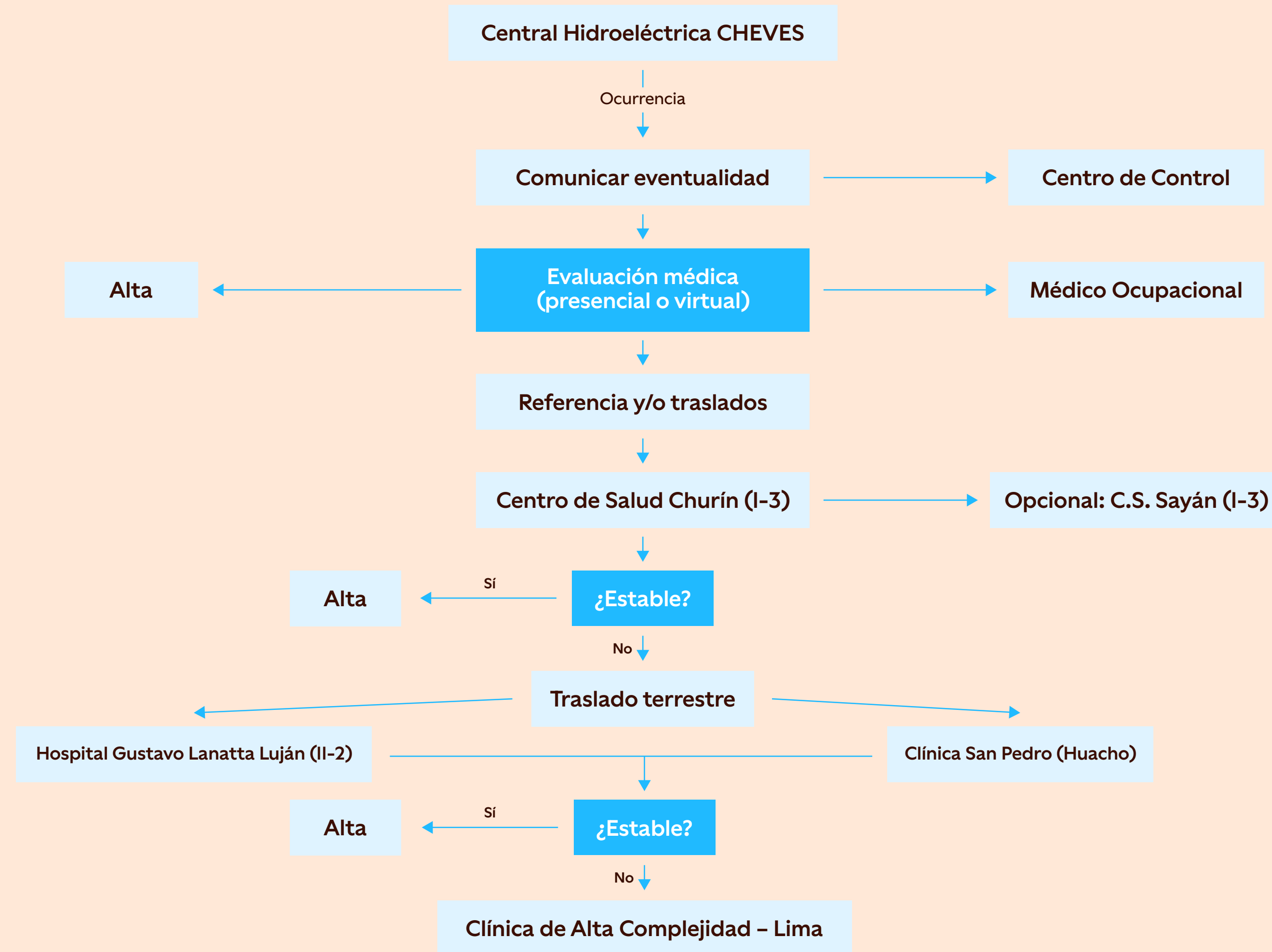
Trabajo seguro con electricidad

> **Ana Paula y Gabriel**
Hijos de **David León**

Reporte de Sostenibilidad 2024



Como parte de la mejora continua, en **2024 actualizamos los Planes de Respuesta a Emergencias** y elaboramos **flujos específicos por sede**, detallando protocolos de actuación, tiempos de respuesta, modalidad de atención y traslado ante distintos tipos de emergencia. Un ejemplo de esta implementación es el **Flujo de Respuesta a Emergencia – Cheves**, que estandariza las acciones y responsables para garantizar una reacción oportuna.





Identificación de peligros y evaluación de riesgos

Nuestra **Política de Seguridad, Salud Ocupacional y Seguridad Patrimonial**, respaldada por la alta dirección, tiene como objetivo alcanzar la meta de **cero accidentes y cero enfermedades ocupacionales**. Esta política, alineada a la Ley N.º 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), aplica a todos los colaboradores y contratistas.

Para cumplir este compromiso, desde la **Subgerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo** impulsamos la participación activa de los colaboradores en los planes de acción y en las iniciativas de prevención de accidentes, habilitando espacios para desarrollar acciones preventivas y realizar simulacros.

En este marco, un procedimiento esencial previo a la ejecución de cualquier actividad con riesgos es la **Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y Controles (IPERC)**. Este proceso, que se gestiona desde la etapa de planificación, requiere múltiples validaciones antes de iniciar cualquier tarea, asegurando así una acción preventiva eficaz. La metodología contempla la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la investigación de incidentes, siguiendo un proceso de gestión estructurado en las siguientes etapas:



Como parte de la mejora continua, en 2024 reemplazamos la aplicación **Safezone** por la plataforma corporativa **EMENDO**, utilizada al **100 % desde abril**. Esta herramienta nos permite:

- Registrar observaciones de riesgo y propuestas de mejora, con sus respectivos planes de acción y seguimiento.
- Direccionar las desviaciones al área responsable para su cierre oportuno.
- Brindar acceso tanto al personal administrativo como al operativo.

De manera complementaria, mantenemos vigente la política **Stop Unsafe Work**, que faculta a todo el personal interno y contratistas a detener trabajos inseguros.

Asimismo, contamos con un **Procedimiento de Investigación de Accidentes e Incidentes**, que establece la conformación de un comité interdisciplinario para garantizar la imparcialidad en las investigaciones. Dicho comité realiza entrevistas a las personas involucradas, aplicando una metodología que concluye en un informe final con planes de acción específicos para evitar la repetición del evento.

En coherencia con nuestro enfoque preventivo, todos los incidentes, sin importar cuán insignificantes parezcan, deben ser reportados e investigados. Esto aplica a los siguientes casos:



- Incidente que requiera atención de primeros auxilios a cualquier persona.
- Incidente que requiera atención médica a cualquier persona.
- Enfermedad atribuible al lugar de trabajo.
- Incidente que haya ocasionado o pueda ocasionar daños a la propiedad y/o al medio ambiente.
- Incidente con potencial de generar cualquiera de las situaciones anteriores.

Finalmente, y en cumplimiento de la normativa vigente, el reporte de enfermedades ocupacionales y accidentes fatales a la autoridad competente es responsabilidad de la entidad de salud correspondiente.



Servicios de salud en el trabajo

La **Subgerencia de Health, Security and Safety (HSS)** lidera la gestión de seguridad y salud en el trabajo, siendo responsable de implementar los procesos y actividades en este ámbito. Entre sus principales funciones se encuentra la elaboración del **Plan Anual de Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo**, cuya información está disponible para todo el personal a través de las plataformas colaborativas del ecosistema de *Microsoft Teams*.

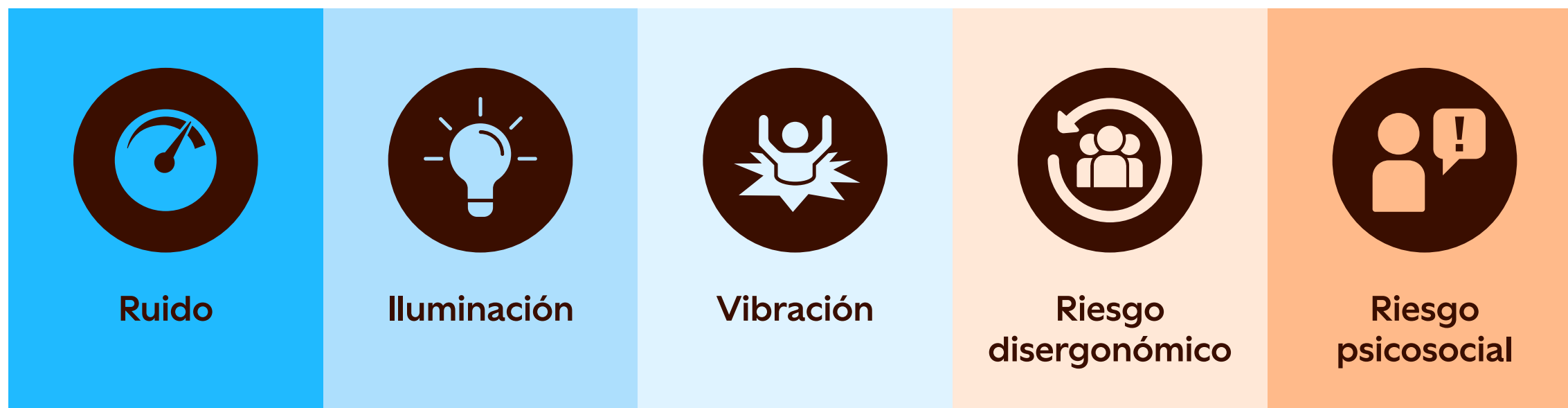
Todas nuestras actividades en materia de SST están enfocadas en el **bienestar integral de las personas**. Por ello, promovemos la **concientización y capacitación** de nuestros colaboradores no solo en aspectos vinculados a la operación, sino también en el cuidado de su salud física y emocional. Asimismo, impulsamos un **programa de pronto retorno al trabajo** para las personas que han sufrido una lesión, asegurando el seguimiento oportuno de accidentes laborales y enfermedades comunes, de manera que su reincorporación sea **segura y temprana**.

En esta línea, nuestro **programa de salud e higiene ocupacional** contempla diversas acciones que se comunican y difunden principalmente mediante capacitaciones. Para ello, organizamos reuniones en nuestras plantas más grandes, donde explicamos el proceso de seguimiento personalizado que se realiza según los indicadores de salud de cada trabajador. Por ejemplo, tras las evaluaciones iniciales, cada colaborador es derivado al programa correspondiente y se le da seguimiento a sus resultados año a año, garantizando que se mantenga en condiciones óptimas para trabajar.



Este programa incluye:

- **Exámenes de salud pre-ocupacionales y periódicos.**
- **Vigilancia médica ocupacional**, que abarca programas de calidad de vida, conservación de la salud y prevención de trastornos musculoesqueléticos, difundidos a todo el personal.
- **Monitoreo del entorno de trabajo**, que contempla las evaluaciones necesarias para verificar posibles riesgos para la salud, tales como:



Adicionalmente, proporcionamos un **seguro con cobertura completa** a través de la EPS **Mapfre**, que ofrece servicios médicos para condiciones no relacionadas con el trabajo. Asimismo, en coordinación con el área de Bienestar, hemos diseñado un **plan integral de salud mental** que incluye un bono para servicios de psicología, actividades deportivas, entre otros beneficios.

En Statkraft aplicamos la **metodología de análisis Safe Work Process**, que incorpora permisos y órdenes de trabajo. Este proceso implica la identificación de riesgos mediante herramientas como el **IPERC, PETS y AST**, así como el análisis de consignación, diagramas unifilares y otros procedimientos, asegurando un **proceso de bloqueo y etiquetado eficiente y seguro**.

Capacitación en SST

En **2024**, reforzamos nuestro compromiso con la seguridad de todos los colaboradores a través de la implementación de **cursos obligatorios** y programas de formación especializados.

Cursos obligatorios 2024

Durante este año, se dictaron capacitaciones con un enfoque más específico y adaptado a las funciones y riesgos de cada puesto. Los cursos fueron:

- **Plan de respuesta a emergencias para personal con sede operativa** (Primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación).
- **Plan de respuesta a emergencias para brigadistas de oficinas administrativas** (Primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación).
- **Trabajos en altura** (teoría y práctica).
- **Riesgo eléctrico – LOTO.**
- **Manejo defensivo** dirigido a conductores asignados.
- **Reinducción al personal propio.**
- **Riesgo de fatiga y somnolencia.**





Programa “Supervisor Encargado”

En 2024 se implementó este nuevo programa, diseñado para **todo el personal operativo**. Consistió en una semana intensiva de entrenamientos que integró *Power Skills* y *Technical Skills*, con el objetivo de fortalecer las capacidades de quienes cumplen un rol clave en la operación, asegurando el cumplimiento de estándares de seguridad y la calidad del trabajo en campo.

Los contenidos abordados incluyeron:



- Enfoque en seguridad.
- Enfoque y pensamiento analítico.
- Comunicación efectiva y oportuna.
- Influencia 360°.
- Plan de emergencia.
- Trabajo en altura.
- Riesgo eléctrico.
- Lecciones aprendidas de manejo defensivo.



Resultados 2024

140
colaboradores
capacitados.

117
de ellos ejercen el rol de
Supervisor Encargado.

94 %
de participación en
el programa.

Proyección 2025

Para el próximo año, se ha planificado un programa de capacitaciones que incluirá:

Control de energía – LOTO.

Trabajos en altura.

Trabajos en andamios.

Poda y tala – herramientas
de poder (motosierra).

Trabajos en caliente.



Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nuestro **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo** está plenamente alineado con la legislación peruana vigente, principalmente con la **Ley N.º 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo** (2011) y el **Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo del sector energía (RESESATE, RM 111-2013)**, normas que cumplimos sin restricciones. Su alcance cubre al **100 % de nuestros colaboradores y contratistas**, garantizando la protección integral de todos quienes participan en nuestras operaciones.

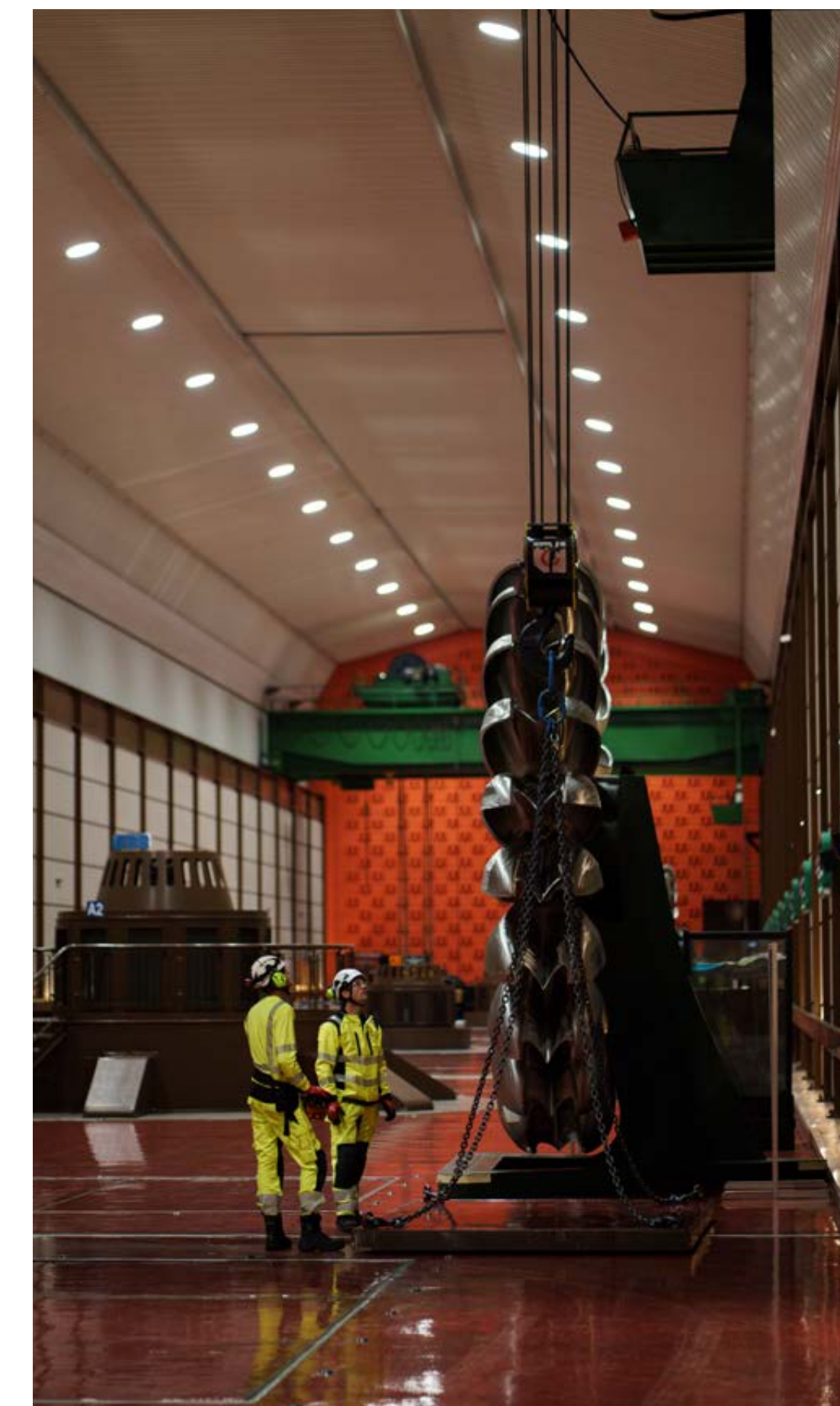
Al cierre de 2024, el sistema cubre a **275 colaboradores y 1,116 contratistas**. Cada año desarrollamos planes y programas para fortalecer la cultura de seguridad, con un enfoque en la mejora continua. Un ejemplo de este compromiso es la gestión de **4,236 reportes preventivos durante 2024**, los cuales son revisados y atendidos por los líderes responsables.

El acompañamiento en campo es un pilar fundamental. El equipo de HSS participa activamente en tareas de alto riesgo, brindando asesoría y verificando la aplicación de las buenas prácticas establecidas. Asimismo, el equipo de liderazgo refuerza la cultura preventiva mediante visitas HSS a las sedes, generando espacios de retroalimentación directa con nuestros colaboradores.

En 2024, se mantuvieron y actualizaron los planes y programas de seguridad, tomando como base los resultados de auditorías internas, análisis de accidentes y cambios en la normativa. Entre las principales mejoras, se reforzaron contenidos e incorporaron medidas preventivas alineadas a la campaña HSS360, junto con capacitaciones periódicas.

Nuestras principales acciones durante este año fueron:

- Acompañamiento a actividades de alto riesgo.
- Participación en capacitaciones a supervisores encargados en las centrales de Oroya y Cahua.
- Inspecciones HSS a personal propio y contratista.
- Ejecución de simulacros de acuerdo con los planes de respuesta a emergencias.
- Activaciones por el Día de la Seguridad en oficinas administrativas y centrales.



Indicadores de desempeño y evolución histórica en SST

En 2024, nuestro desempeño en seguridad y salud ocupacional mostró los siguientes resultados:

- **Tasa de frecuencia:** 6,16.
- **Tasa de severidad:** 214,56.
- **Número de accidentes con y sin tiempo perdido:** 14.
- **Engagement en SST:** 6,52 (medición proactiva que incluye observaciones de riesgo, positivas, propuestas de mejora y actividades de compromiso).

La evolución de los indicadores de lesiones registrables y con tiempo perdido, tanto para colaboradores como contratistas, se presenta a continuación:

Indicadores		2021	2022	2023	2024
Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido	Empleados	1.12	0	0.90	5.66
	Contratistas	0	0.97	0	6.59
Tasa de frecuencia total de lesiones registrables	Empleados	1.13	0	0	3.77
	Contratistas	0	0.97	0.90	4.94



“Nuestro sistema de SST cuenta con medidas efectivas ya que en los últimos cuatro años **no hemos registrado accidentes fatales en nuestras operaciones**”



Salud y otras iniciativas de SST

Durante 2024, desarrollamos diversas acciones complementarias a nuestro sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de reforzar la cultura preventiva, fortalecer el liderazgo en seguridad y sensibilizar a nuestro personal propio y contratista.

Activaciones del Proyecto HSS360

Se realizaron aproximadamente dos activaciones dirigidas a personal contratista, enfocadas en sensibilización y liderazgo, así como dos workshops sobre seguridad en distintas sedes.



Workshop en Sede Lima

- **Objetivo:** Presentar a los trabajadores las causas de los accidentes ocurridos en los últimos dos años, con el fin de reforzar la cultura preventiva.
- **Alcance:** Dirigido a líderes de procesos y personal de la zona centro (operación y mantenimiento), con la participación de 40 personas.
- **Contenidos trabajados:** Difusión de información sobre las causas de accidentes que involucraron a personal propio y contratista.
- **Resultados y aprendizajes clave:**
 - Fomentar comportamientos seguros mediante el reporte de actos y condiciones inseguras.
 - Continuar con entrenamientos periódicos.
 - Identificar oportunidades de mejora en función de los accidentes ocurridos.

Workshop en Central Cahua

- **Objetivo:** Presentar a los trabajadores las causas de los accidentes ocurridos en los últimos dos años, reforzando el compromiso con la prevención.
- **Alcance:** Dirigido a personal operativo, con la participación de 30 personas.
- **Contenidos trabajados:** Difusión de información sobre las causas de accidentes de personal propio y contratista.
- **Resultados y aprendizajes clave:**
 - Refuerzo del compromiso con la prevención de accidentes.
 - Identificación de peligros y riesgos en la zona de trabajo.
 - Promoción del trabajo en equipo mediante el intercambio de conocimientos.
 - Participación activa en capacitaciones y actividades de SST.
 - Actualización de procedimientos de alto riesgo y aseguramiento del entrenamiento correspondiente.

Reunión de Alineamientos con Contratistas (cuatrimestral)

- **Objetivo:** Fortalecer la cultura preventiva y evaluar el desempeño de las empresas contratistas, como parte del programa de desarrollo de contratistas.
- **Alcance:** Participación de líderes y supervisores de seguridad de todas las empresas contratistas que realizan actividades con Statkraft, con un total aproximado de 62 asistentes. Estas reuniones se llevaron a cabo con el soporte del equipo de Compras.
- **Contenidos trabajados:**
 - Difusión del Manual de Contratistas.
 - Revisión de criterios de evaluación.
 - Flujos de revisión mediante la plataforma de gestión documentaria HSS.
- **Resultados y aprendizajes clave:**
 - Realización de dos reuniones presenciales en el año.
 - Reconocimiento a dos empresas contratistas destacadas por su buena gestión e implementación de la campaña HSS360.



3.2. Enfoque cliente

GRI 3-3

En Statkraft, nuestra gestión de satisfacción y atención al cliente se basa en tres pilares fundamentales que guían nuestras acciones y estrategias:



Construcción
de relaciones
humanas



Prevención



Proactividad

Este año, los principales objetivos fueron:

- Alcanzar al menos 90 % en la medición de la satisfacción del cliente
- Facilitar el entendimiento de los procedimientos que debe realizar el cliente en caso de interrupciones de suministro o solicitudes de mantenimientos



Satisfacción de clientes

Para asegurar una relación sólida y duradera, medimos de forma sistemática la satisfacción de nuestros clientes y buscamos implementar mejoras continuas en base a sus percepciones.

Cada año, realizamos **encuestas semestrales** (julio y diciembre) para conocer de primera mano su nivel de satisfacción y así establecer acciones correctivas o preventivas.

Satisfacción de clientes	
2024	88.5 %
2023	88.0 %
2022	87.4 %
2021	87.6 %



Gestión de reclamos

Aunque la mayoría de las interacciones con nuestros clientes corresponden a solicitudes y no a reclamos, mantenemos un sistema de control y seguimiento riguroso para cada caso reportado.

En 2024, **no se registraron reclamos**, lo que refuerza la efectividad de nuestros procesos de prevención y atención. Para continuar en esta línea, contamos con herramientas como:

Un **CRM en Salesforce** para centralizar información de mantenimientos (programados o fortuitos), gestión de contratos y agilizar respuestas.

Un **canal en Microsoft Teams** entre el Centro de Control y el equipo de Markets para atención inmediata.

Asignación de **Key Account Managers (KAM)** para cada uno de nuestros clientes, fortaleciendo el seguimiento personalizado.

Indicadores	2023	2024
Número de reclamos	2	0
% de reclamos cerrados	100 %	100 %
Número de clientes que utilizaron canales digitales	2	0

Nuestros servicios y canales de atención

Ofrecemos **suministro de energía eléctrica y venta de certificados de energía renovable**. Nuestra energía es **100 % renovable** y certificada a nivel nacional e internacional. Además, contamos con atención 24/7 ante emergencias o cortes imprevistos.

Canales de atención:

- Contacto telefónico con *Front Office, Back Office* y Centro de Control (24/7).
- Correo electrónico.
- Portal de Clientes para consultas sobre visitas e interrupciones.



Soluciones sostenibles e innovación

La innovación es una herramienta clave para ofrecer un mejor servicio. Durante el 2024, trabajamos en integrar herramientas digitales y procesos automatizados que mejoren la eficiencia operativa y reduzcan los tiempos de atención.

Logros 2024:

- Creación de un **afiche informativo** sobre procedimientos ante interrupciones, cortes programados y gestión contractual.
- Automatización de tareas con **Python y Power Automate**.
- Integración de **Salesforce** para seguimiento de mantenimientos programados.
- Creación de **dashboards en Power BI** para reportes internos y análisis de mercado, como:
 - *Dashboard de Inteligencia Comercial.*
 - *Dashboard de Forecast y Margen de Contribución.*
 - *Dashboard de estado de mantenimientos.*





Proyectos sostenibles e inversión

El compromiso de Statkraft con la transición energética se refleja en nuestros proyectos de inversión, que buscan incrementar la capacidad de generación renovable y aportar al desarrollo de las comunidades cercanas.

1. Central Solar Fotovoltaica Lupi (Moquegua)

Este proyecto, con 181.2 MW de potencia instalada se ubica a más de 4,500 m.s.n.m., siendo una de las plantas solares más altas del mundo. Durante 2024, se aprobaron la recuperación anticipada del IGV, el incremento de potencia, la modificación del permiso ambiental y la actualización del estudio de preoperatividad. Su operación está prevista para 2027.



2. Proyecto eólico EMMA (Piura)

El proyecto eólico Emma con 72 MW. Se ubica en San Martín de Sechura, Piura, zona que cuenta con un excelente recurso eólico. Se encuentra en fase de licitación de obras. En 2024, se logró la admisibilidad para la concesión definitiva de generación y transmisión. Estos proyectos no solo aportarán energía limpia al sistema eléctrico nacional, sino que también fortalecerán nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).





Mejoras operacionales en centrales y transmisión

Además, en 2024 realizamos mejoras clave en nuestras centrales hidroeléctricas y líneas de transmisión, con el objetivo de aumentar la eficiencia, confiabilidad y seguridad de nuestras operaciones.

- **CH Malpaso (Junín):** Se renovó el generador UG3 con el cambio de núcleo del estator y rebobinado completo, logrando mayor eficiencia y confiabilidad sin incidentes. Este proceso se replicará en otros equipos tras el análisis de vida útil.
- **CH Cahua (Lima):** Se reemplazó la turbina UG2 por un modelo más eficiente y resistente, aumentando la potencia de 21.4 MW a 24 MW y reduciendo la frecuencia de fallas.
- **Líneas de Transmisión – Zona Centro:** Se cambiaron conductores de cobre por aluminio y crucetas de madera por metálicas, reduciendo pérdidas eléctricas

y mitigando riesgos estructurales. Además, se retiraron más de 60 toneladas de cobre, con un plan preventivo de gestión social y patrimonial.





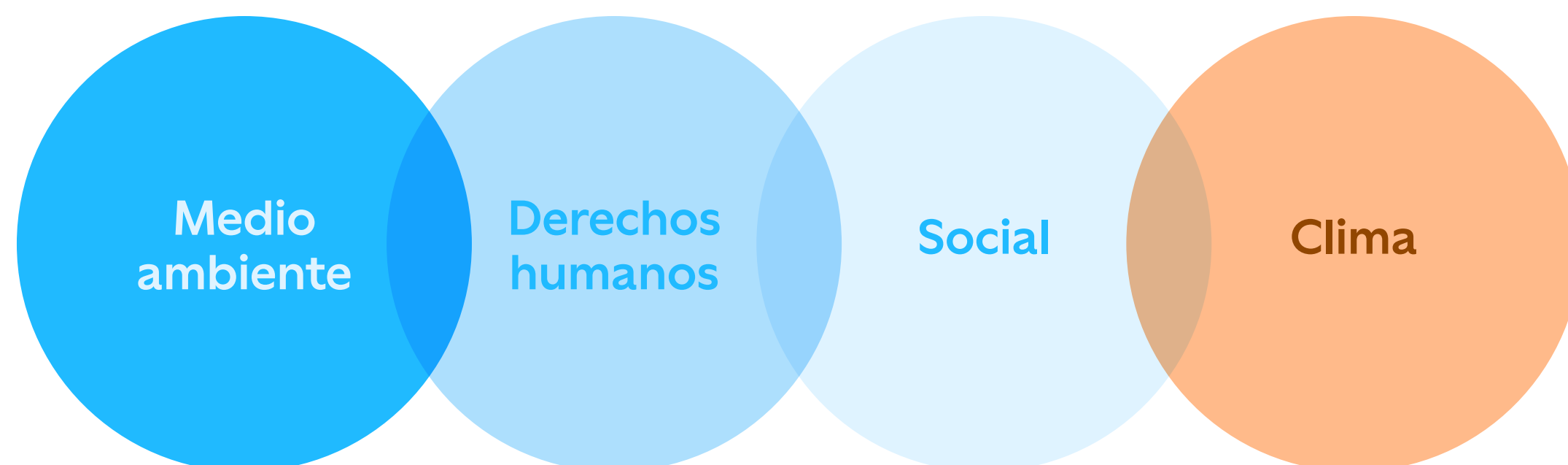
3.3. Compromiso con la comunidad

GRI 3-3, GRI 203-1, GRI 203-2, GRI 413-1, GRI 413-2

En Statkraft, mantenemos un compromiso permanente con el desarrollo sostenible de las comunidades locales. Para ello, aplicamos de manera continua procedimientos orientados a prevenir, mitigar y, cuando sea necesario, remediar los impactos negativos que puedan derivarse de nuestras operaciones.

Nuestro objetivo es fortalecer el rendimiento sostenible de la compañía a través de un enfoque integral que combina la identificación de brechas en sostenibilidad, la promoción de procesos de mejora en la gestión, la coordinación interdepartamental y el desarrollo de proyectos innovadores. Asimismo, difundimos prácticas ejemplares entre nuestros grupos de interés, que incluyen empleados, clientes, proveedores y comunidades, fomentando relaciones de confianza y colaboración.

Este enfoque se materializa en la gestión de estándares y actividades sostenibles, priorizando temas clave como:



- **Medioambiente:** buscamos comprender, evitar, minimizar y/o mitigar los impactos negativos, así como potenciar las contribuciones positivas de nuestras actividades dentro y fuera de las operaciones. Esto incluye la gestión de temas como biodiversidad, economía circular, control de la contaminación, gestión del agua y de residuos, y mitigación de impactos paisajísticos, entre otros.
- **Clima:** trabajamos en la gestión y reporte de riesgos climáticos, reduciendo nuestra huella de carbono en línea con los objetivos corporativos.
- **Derechos humanos:** identificamos riesgos e impactos en materia de derechos humanos para prevenir, minimizar y/o mitigar sus efectos en nuestras operaciones y cadena de valor, asegurando la existencia de mecanismos de reclamación eficaces.
- **Social:** buscamos prevenir y mitigar impactos en las comunidades locales, al tiempo que generamos beneficios a través de programas de inversión social, contribuciones e iniciativas conjuntas.

Contribuciones sociales

En 2024 destinamos más de **US\$ 440 mil a inversión social**, que incluyó proyectos en nuestras zonas de influencia y donaciones en especie como insumos básicos, herramientas y materiales de construcción.



Voluntariado corporativo

Asimismo, fortalecimos nuestro compromiso solidario a través del voluntariado corporativo. En la Comunidad Campesina de Cahua, área de influencia de nuestra Central Hidroeléctrica Cahua, 19 voluntarios participaron activamente en la I.E. N° 20037, desarrollando acciones orientadas tanto a la formación como a la integración comunitaria. Entre las actividades realizadas se incluyeron:

- Taller de **Prevención de Bullying y Violencia en las Escuelas.**
- **Campaña de Reconocimiento Educativo** para destacar logros académicos.
- Espacios de **intercambio y convivencia** con niñas y niños de la escuela.

Gracias a estas iniciativas, logramos sensibilizar a más de **250 niñas, niños y adolescentes**, fortaleciendo su desarrollo integral y promoviendo entornos educativos seguros y respetuosos.





Inversión social

Buscamos prevenir y atender riesgos, vulnerabilidades, fenómenos naturales y necesidades sociales, incorporando enfoques de gestión de riesgos, sostenibilidad, derechos humanos, compliance, diversidad, inclusión e interculturalidad. Nuestras inversiones priorizan el intercambio de información y la participación comunitaria en la identificación e implementación de iniciativas, con tres ejes de acción:

- **Infraestructura comunal:** Elaboración de estudios técnicos para financiamiento estatal o alianzas sectoriales.
- **Agroforestería:** Proyectos productivos que generen valor agregado y mejoren la empleabilidad a través de cadenas productivas.
- **Educación y sensibilización:** Capacitación técnica y herramientas para fortalecer capacidades locales.

La inversión incluye filantropía (subsidios, voluntariado y donaciones) y contribuciones que promueven el desarrollo económico y social, con el objetivo de mitigar riesgos y generar valor compartido, manteniendo la licencia social para operar.

Entre los principales logros se encuentran:

- Mejora de sistemas de riego y ampliación de fronteras agrícolas.
- Fortalecimiento de infraestructura comunal para el desarrollo comercial.
- Espacios de capacitación y desarrollo de conocimientos.

- Impulso a micro y pequeños negocios locales.
- Campañas de prevención y sensibilización en salud y seguridad.
- Mejora de la competitividad agrícola, especialmente en paltos.
- Soluciones circulares para el cuidado ambiental.
- Proyectos que amplían el acceso al agua para riego y consumo humano.





Participación comunitaria en operaciones

En 2024, el 100 % de nuestras 9 operaciones contó con programas de participación comunitaria, evaluaciones de impacto y acciones de desarrollo. No obstante, se identificaron ciertos impactos negativos, como:

Operación	Lugar	Comunidad
Descarga de agua en presas	CH Cheves/CH Yaupi/Presa Viconga	Tongos/Huachón/ Uramasa
Conducción de agua en canales	CH Pariac/CH Pachachaca/CH Oroya/ CH Arcata	Macashca/ Yauli/ Sta Rosa de Sacco / Caylloma
Mantenimiento de LLTT	CH Cahua/CH Pariac/CH Yaupi	Cahua/Macahsca Paucartambo

Aportes al desarrollo local

En línea con nuestro compromiso de generar valor compartido y fortalecer las comunidades donde operamos, desarrollamos proyectos de infraestructura, apoyo social y fortalecimiento de capacidades. Estas acciones buscan mejorar el acceso al agua, la productividad agrícola, la seguridad alimentaria y las condiciones de vida en nuestras áreas de influencia, con un enfoque de sostenibilidad y participación comunitaria.





Proyecto	Descripción	Tamaño	Costo (en dólares)	Duración / grado de desarrollo
Proyecto de sistema de riego 3ra etapa – Lacsaura - Tongos	Instalación sistema de riego 3ra etapa tongos- Cheves	Dotación de infraestructura y sistema de distribución de agua para riego	7,000	Un año
Proyecto de sistema de riego 2da etapa – Lacsaura - Tongos	Instalación sistema de riego 2da etapa tongos- Cheves	Dotación de infraestructura y sistema de distribución de agua para riego	72,000	Un año/culminado
Mejoramiento de sistema de riego	Rehabilitación del sistema de conducción de canal abierto de 10 km de la comunidad de Quintay	400 bolsas de cemento portland tipo I	5,000	Un año/culminado
Mejoramiento de sistema de riego	Mejorar conducción de agua para riego en la comunidad de San Andrés de Huácar	3.5 km de manguera HDPE para conducción de agua para riego y accesorios	15,000	Un año/culminado
Suministro de materiales para construcción de local Municipal del CP de Macashca	Suministro de materiales de construcción al CP de Macashca	350 bolsas de cemento y 7 millares de ladrillos para la construcción de local Municipal del CP de Macashca	10,000	Un año/culminado
Mejoramiento de sistema de riego	Mejorar conducción de agua para riego en la comunidad de Huacho	10 km de manguera HDPE para conducción de agua para riego y accesorios	9,000	Un año/culminado
Implementación del sistema de riego - Pacupampa	Mejorar el sistema de riego de Pacumpampa – sector Maravilla	4 km de manguera HDPE para el sistema de conducción mediante tubería de riego	2,000	Un año/culminado



Proyecto	Descripción	Tamaño	Costo (en dólares)	Duración / grado de desarrollo
Apoyo social en nuestras áreas de influencia directa (zona centro sur) por consecuencias del fenómeno de El Niño Global	Contribución con herramientas (palas, frazadas, hacha, carretillas, entre otras) y combustible como parte de la emergencia por consecuencia de las lluvias del fenómeno de El Niño Global.	Suministro de materiales, insumos y herramientas frente a emergencias del fenómeno de El Niño Global	20,000	tres meses/entregado
Combustible para reparación de la vía Pomacocha – Huallacocha alta en la comunidad campesina de Pomacocha	Contribución con 400 galones de combustible	15 km de vía	2,000	tres meses/entregado
Suministro de fertilizantes para los anexos del centro poblado de Llaupi.	Contribución con 1050 bolsas de fertilizantes para abono de sus productos de estación.	40 Ha. De terreno fertilizado	45,000	seis meses/entregado
Entrega de suministro de mallas ganaderas para el centro poblado de Arcata	Contribución con 109 unidades de malla ganadera	33 estancias ganaderas beneficiadas	15,000	seis meses/entregado
Entrega de suministro de mangueras y accesorios HDPE para la comunidad de San Juan Bautista de Pachachaca	Contribución de 3743 metros de manguera HDPE para riego de terrenos de cultivo	3743 metros de manguera HDPE	20,000	seis meses/entregado
Fortalecimiento de capacidades técnica en la comunidad Cambrune	Capacitación técnica de instalación de sistemas fotovoltaicos	Desarrollo de conocimientos técnicos especializados en más 40 de comuneros Cambrune	10,000	tres meses/entregado



Estas intervenciones han contribuido a:

- Mejorar la infraestructura y ampliar las fronteras agrícolas.
- Incrementar la disponibilidad de productos agrícolas y pecuarios.
- Fomentar el empleo y la contratación de proveedores locales.
- Desarrollar competencias técnicas para actividades agrícolas y frutícolas.
- Generar sinergias con gobiernos locales para ampliar accesos y elaborar expedientes técnicos.

Si bien los resultados han sido mayormente positivos, también reconocemos desafíos. Estos aspectos son monitoreados continuamente para implementar medidas preventivas y correctivas que fortalezcan la relación con nuestras comunidades:



Impactos positivos	Impactos negativos
• Fomentar el empleo local, como política en los procesos de contratación de proveedores. • Promover la contratación de proveedores locales (transporte, alojamiento, alimentación, agregados, materiales, etc). • Pagos de compensaciones y servidumbres. • Canon hidro-energético, administrado por el Estado. • Mayor disponibilidad de productos agrícolas y pecuarios. • Mejora de competencias técnicas para la producción agrícola y frutícola mediante la promoción de proyectos de riego. • Promoción de cadenas de valor que fortalecen economías a largo plazo (sinergias con gobiernos locales para mejoramiento de accesos y/o ampliación de fronteras agrícolas e implementación de expedientes técnicos).	• Dependencia económica, algunas comunidades dependen del empleo temporal de la empresa. • Durante las primeras descargas temporales a veces hay impactos a terrenos agrícolas y/o accesos al agua, todavía hay personas que realizan actividades sin considerar el incremento de caudal natural sumado a las descargas. • Percepción de que a veces se beneficia a un sector de las comunidades.

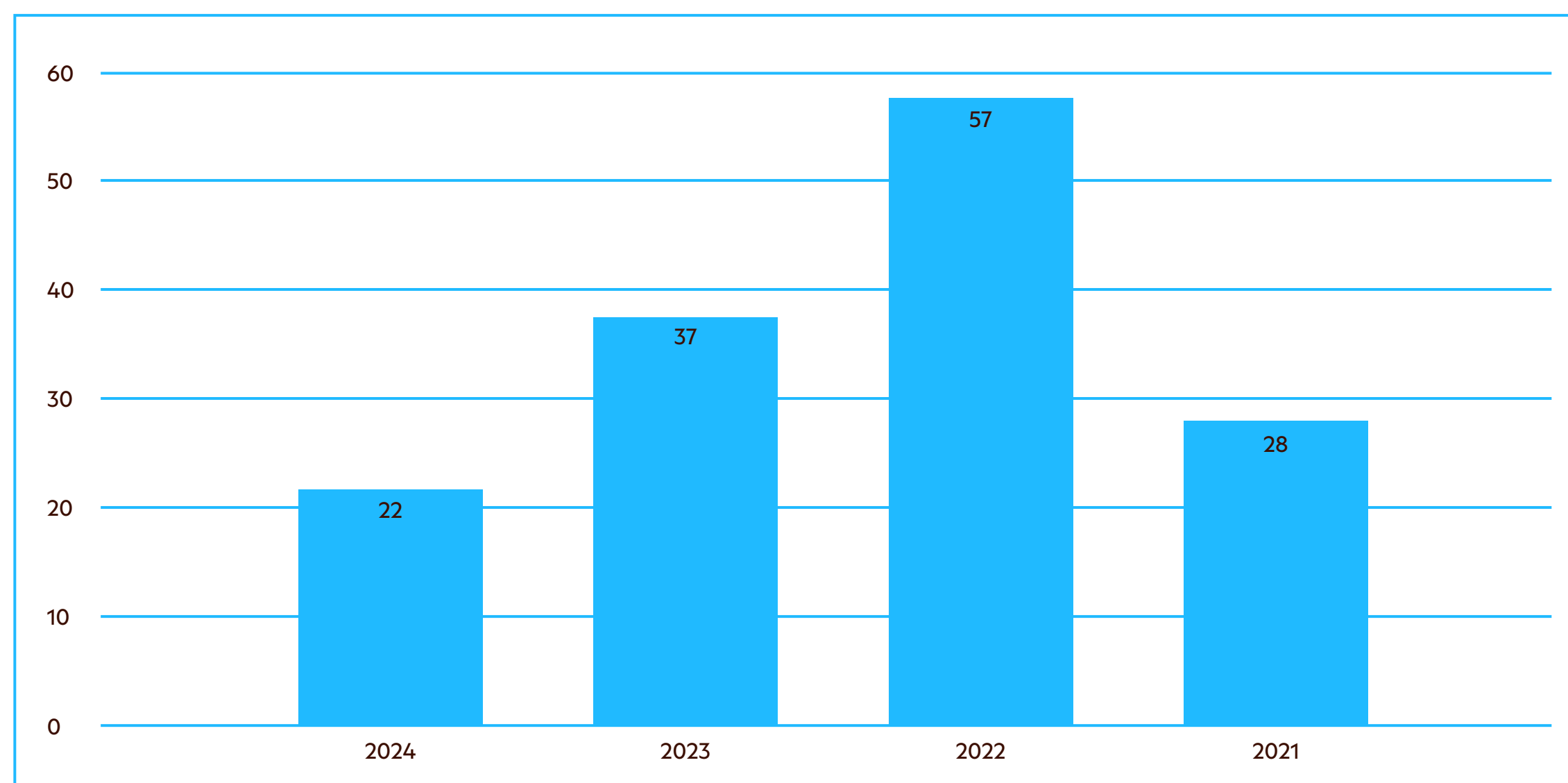


Mecanismo de atención a quejas y reclamos

En Statkraft contamos con un **Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos** para recibir, atender y comunicar de forma oportuna las inquietudes de las comunidades en nuestra área de influencia y otros grupos de interés locales.

Este canal es clave para prevenir conflictos y fortalecer el relacionamiento. En el 2024 la cantidad de quejas disminuyó respecto a los dos años previos.

A continuación, presentamos las cifras de los últimos cuatro años:



Iniciativas sociales

En Statkraft, nuestra gestión social parte de un enfoque basado en diagnósticos participativos, que incluyen la identificación y mapeo de grupos de interés, así como el análisis de sus expectativas y necesidades. Con esta información, elaboramos planes de acción estratégicos que buscan beneficios compartidos entre la comunidad y la empresa.

En 2024, desarrollamos diversos programas e iniciativas que fortalecen nuestro vínculo con las comunidades:



Programa o iniciativa	Descripción y objetivo	Público objetivo	Logros 2024
Programa de reconocimiento educativo	Reconocer el esfuerzo, promover la continuidad y culminación efectiva de los estudiantes del nivel inicial, primaria y secundaria en más de 92 comunidades generando espacios de reconocimiento y entrega de juguetes didácticos	Niños en edad escolar de 3 a 12 años que estén cursando estudios en las comunidades pertenecientes al área de influencia de nuestras operaciones.	+6,500 niños cuyo esfuerzo académico fue reconocido y motivados a seguir estudiando
Festividades y aniversarios comunales	Contribución con alimentos (no perecibles) de primera necesidad para celebraciones comunales	Comunidades de área de influencia directa	+53 comunidades fomentan la elaboración de menús tradicionales y/o ancestrales variados
Simulacros y campañas de sensibilización	Simulacros periódicos, cuyo objetivo es de prevenir y sensibilizar a la población colindante al Puente Tingo frente a posibles peligros producto de nuestras operaciones y/o. desastres naturales	Pobladores y público en general visitante de los establecimientos comerciales colindantes al Pte. Tingo	Más de 1,000 personas entre niños, jóvenes, adultos de la zona de influencia directa, sensibilizados sobre la identificación y análisis de riesgos, así como la vulnerabilidad de los sistemas afectables, así como concientización para proceder en situaciones de emergencia y desastre.
Programa de ecoladrillos	Buscamos evitar la contaminación y polución por plástico, alineado a ODS 13 y ODS 11, siendo parte de las acciones estratégicas de sostenibilidad, creando valor para la sociedad, el medio ambiente y la propia empresa	Instituciones educativas del área de influencia	Se realizaron 500 ecoladrillos y se fomentó la participación de + de 300 alumnos



Actividades relacionadas a seguridad pública

Complementariamente, impulsamos acciones para reforzar la seguridad y la prevención de riesgos en nuestras zonas de operación:

- **Simulacro de Alerta Temprana en el Puente Tingo:** Ejercicio coordinado por nuestro equipo de CSR con la participación de la Policía Nacional, municipalidades locales, comunidades campesinas y turistas, orientado a fortalecer la capacidad de respuesta ante emergencias.
- **Sensibilización sobre riesgos eléctricos y caídas a cuerpos de agua:** Charlas y talleres en nueve instituciones educativas primarias y cuatro secundarias, alcanzando a más de **300 estudiantes** y **50 docentes**, además de visitas casa por casa en localidades cercanas a nuestras infraestructuras.
- **Talleres en Cheves:** Actividades informativas sobre riesgos energéticos asociados a las líneas de transmisión 220 kV S.E Cheves – S.E Huacho, en el marco del MEIA.

Estas iniciativas reflejan nuestro compromiso por promover el desarrollo sostenible, la seguridad y la prevención en las comunidades donde operamos.





3.4. Respeto a los derechos humanos

GRI 3-3, GRI 406-1, GRI 410-1

En Statkraft, asumimos el compromiso de respetar los derechos humanos mediante la implementación de prácticas y planes orientados a prevenir, mitigar y, cuando sea necesario, remediar los impactos negativos que puedan derivarse de nuestras operaciones o de las de nuestros socios comerciales.

Este compromiso se sustenta en los **Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas** y en nuestro **Compromiso Global con los Derechos Humanos**, que establece lineamientos claros para garantizar el respeto irrestricto de estos derechos.

Nuestra política corporativa en derechos humanos y condiciones laborales tiene como base la **Declaración de Compromiso con los Derechos Humanos**, establecida por nuestra casa matriz. Este marco orienta

nuestras acciones y decisiones en todos los niveles de la organización y define cuatro áreas prioritarias de intervención:

- Licencia social e impacto en la comunidad.
- Seguridad y salud.
- Condiciones laborales.
- Trabajo decente en la cadena de suministro.





Políticas y compromisos

Como miembros del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, alineamos nuestra gestión a sus diez principios de integridad empresarial. Esto incluye la capacitación a colaboradores y la presentación anual de avances en la plataforma del Pacto Mundial.

En 2024, se iniciaron las acciones para incorporar el concepto de “*living wage*” en la gestión laboral de Statkraft. Como resultado de este proceso, se validó que el 100% de los colaboradores de Statkraft cumplen con los estándares de salario digno, garantizando condiciones económicas que permiten una vida adecuada según el contexto local.

Adicionalmente, se incluyeron cláusulas contractuales específicas para proveedores, con el objetivo de que, tanto en la etapa inicial de los proyectos como de manera progresiva durante las operaciones, los salarios se definan en función de la realidad regional y no únicamente con base en la legislación vigente. Esta medida busca promover prácticas laborales responsables a lo largo de toda la cadena de valor.

Asimismo, entregamos el **Código de Conducta** al 100 % de los nuevos colaboradores, el cual incluye un apartado específico sobre derechos humanos.

Procesos y gestión

Como parte de nuestro compromiso con el respeto y la promoción de los derechos humanos, realizamos anualmente un proceso estructurado de debida diligencia, liderado por la Gerencia de Asuntos Corporativos. Este proceso se aplica tanto a nuestras operaciones como a nuevos proyectos y a nuestra cadena de suministro, y comprende las siguientes etapas:

1. Identificación de posibles impactos sobre los derechos humanos, considerando riesgos inherentes a nuestras actividades y contexto operativo.

2. Propuesta de medidas de mitigación, orientadas a prevenir, reducir o remediar dichos impactos.

3. Definición de un plan de acción, que incluye responsables, plazos y recursos asignados para su implementación.

4. Seguimiento y comunicación de avances, mediante reportes internos y externos que permiten evaluar la efectividad de las medidas adoptadas.

Este enfoque nos permite anticipar riesgos, fortalecer nuestras prácticas de gobernanza y asegurar que nuestras decisiones empresariales estén alineadas con los principios de respeto, equidad y sostenibilidad.



Casos reportados

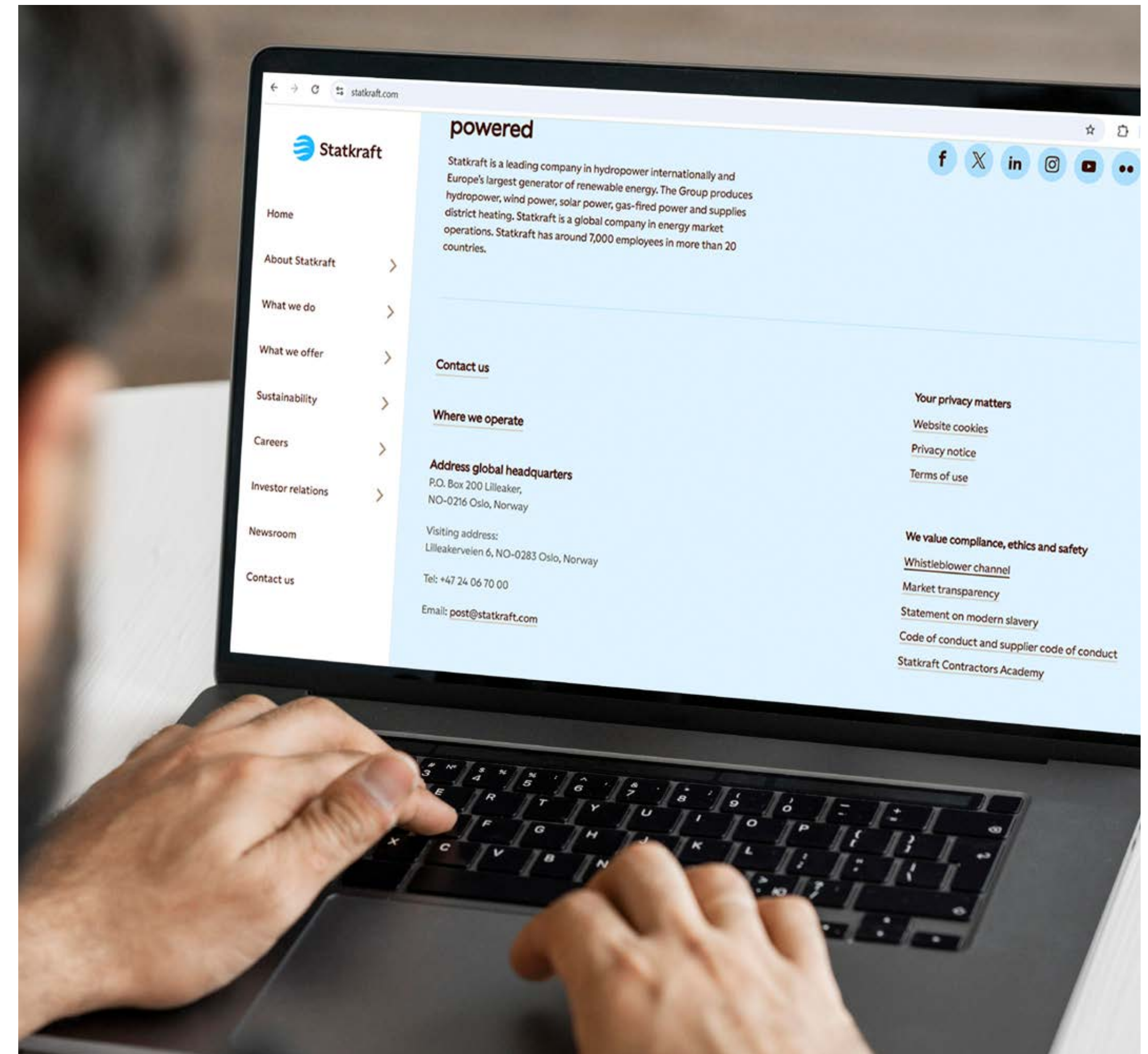
Entre **2021** y **2023** no se registraron denuncias por discriminación, acoso laboral, trata de personas u otras vulneraciones de derechos humanos. En 2024 se recepcionó un caso relacionado con el “**Retorno de tierras no operacionales**” por parte de posesionarios privados, el cual está relacionado con la Central Hidroeléctrica Cheves, y se estableció un grupo de trabajo interno para evaluar los reclamos y cualquier potencial impacto en los derechos humanos.



Mecanismos de denuncia

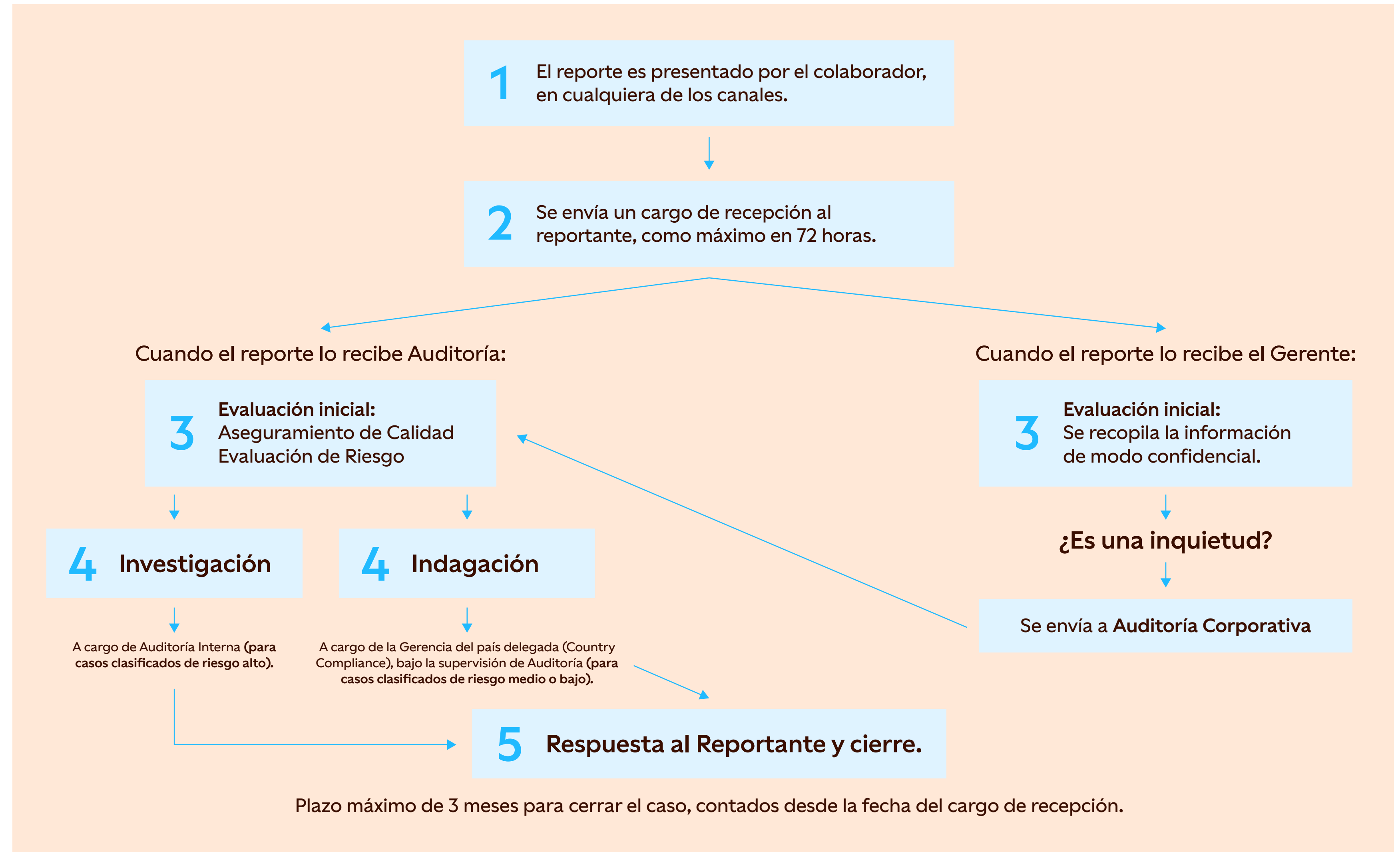
Nos comprometemos a ofrecer canales accesibles, seguros y confidenciales para que todas las personas puedan reportar situaciones que vulneren sus derechos o afecten el entorno laboral. Actualmente, contamos con los siguientes mecanismos:

- **Canal Whistleblowing**, habilitado para reportar vulneraciones a los derechos humanos, garantizando anonimato y protección al denunciante.
- **Canales gestionados por Recursos Humanos y el Comité de Hostigamiento**, este último especializado en atender casos de hostigamiento sexual laboral, conforme a la normativa vigente. Otros tipos de casos son derivados a RR.HH. para su atención.
- **Documento interno “Cómo reportar: Manejo de la gerencia de línea y Auditoría Corporativa”**, que establece roles, responsabilidades, principios de actuación y procedimientos para la gestión de quejas. Incluye directrices sobre comunicación, protección de datos personales y aprendizaje organizacional.





Actualmente, el hostigamiento sexual laboral es el único tipo de caso que cuenta con un flujo formal de atención alineado a la normativa peruana. Estamos trabajando para fortalecer y formalizar los procesos de atención para otros tipos de denuncias, en línea con nuestro compromiso con la integridad, la equidad y el respeto en el entorno laboral.





Prevención de acoso y violencia laboral

En nuestra organización, trabajamos activamente para garantizar un ambiente laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia o acoso. Para ello, hemos desarrollado y puesto en marcha diversas herramientas y políticas que fortalecen nuestra cultura de respeto e inclusión:



Política Integral de Intervención ante el Hostigamiento Sexual, que establece procedimientos claros de atención, denuncia y acompañamiento.



Documento contra el acoso, que define conductas inadmisibles y promueve la prevención desde todos los niveles de la organización.



Guía para mitigar sesgos inconscientes, orientada a fomentar decisiones más equitativas y ambientes laborales inclusivos.



Compromiso con la Diversidad, que articula acciones para prevenir la violencia de género y el hostigamiento sexual laboral, al tiempo que impulsa masculinidades saludables y relaciones laborales basadas en el respeto mutuo.

Estas iniciativas reflejan nuestro compromiso con el bienestar de las personas y con la construcción de espacios de trabajo donde todas y todos puedan desarrollarse plenamente.



4. *Apoyamos la transición verde*

4.1 Compromiso con el medioambiente y el cambio climático

4.2 Protección de la biodiversidad

4.3 Cuidado del agua





4.1. Compromiso con el medioambiente y el cambio climático

Gestión ambiental

En Statkraft reafirmamos nuestro compromiso con el cuidado y la preservación del medio ambiente, orientando nuestras acciones hacia la reducción de impactos y la prevención de riesgos. Para ello, contamos con un enfoque de gestión preventiva que se aplica desde la planificación de nuestras operaciones, lo que nos permite anticipar y mitigar los posibles efectos ambientales.

Durante el 2024 alcanzamos importantes logros, entre los que destacan:

- Cumplir con las normas vigentes y con los compromisos ambientales asumidos en los Estudios Ambientales e Instrumentos de Gestión Ambiental Complementarios (corto plazo).
- Mantener alianzas estratégicas con instituciones que promuevan la economía circular, facilitando la inserción de nuestros residuos en procesos de otras industrias (largo plazo).
- Realizar un estudio de identificación de riesgos climáticos para todas nuestras centrales y zonas de influencia.

Además, nuestra casa matriz mantiene el compromiso de alcanzar la **carbono neutralidad al 2040**. Como parte de este objetivo, en Perú hemos iniciado la **transparencia del reporte de emisiones**, implementando desde el segundo semestre de 2024 la plataforma **SAP Analytics Cloud**, que permite consolidar de manera trimestral la información de emisiones con trazabilidad y mayor control.

¡Buenas noticias ambientales!

En diciembre de 2024 se aprobó la segunda modificatoria de la Declaración de Impacto Ambiental (DIA) del proyecto solar **Lupi**. Este proceso fue gestionado por GR VALE, subsidiaria de Statkraft, debido a mejoras tecnológicas incorporadas en la configuración del proyecto, que incluyen el uso de paneles fotovoltaicos más eficientes, así como materiales y equipos con mejores prestaciones. La autoridad verificó el cumplimiento de los requisitos y otorgó su conformidad a las medidas y compromisos ambientales.



Cumplimiento ambiental

Todas nuestras actividades están vinculadas al cumplimiento de la normativa ambiental vigente. Esto incluye, por ejemplo, los monitoreos de agua, ruido ambiental y radiaciones no ionizantes en nuestras instalaciones —considerando que las líneas de transmisión pueden generar impactos potenciales— y la gestión de emergencias ambientales con los debidos reportes a la autoridad.

Las obligaciones legales se encuentran claramente identificadas y son de conocimiento de las áreas involucradas. No obstante, en 2024 se registró un caso de sanción:

- **Plan de minimización de la CH Cheves:** multa de 15.28 UIT impuesta por el OEFA debido al incumplimiento de un mandato particular. Actualmente, Statkraft ha presentado dicho plan con las recomendaciones de la autoridad, encontrándose en proceso de revisión hasta que se brinde la conformidad final.

A pesar de este caso puntual, se resalta que realizamos un **programa permanente de monitoreo ambiental** que no solo se basa en los compromisos de nuestros Estudios Ambientales e IGAs, sino también en criterios técnicos como la representatividad de los puntos de monitoreo, la distancia a las fuentes de impacto y la presencia de actividades generadoras.

Gracias a esta gestión, durante los años **2022, 2023 y 2024 no se registraron denuncias por impactos ambientales** en nuestras operaciones.

Capacitación ambiental

La formación de nuestros colaboradores es un pilar clave de la gestión ambiental. En 2024 se realizaron **7 capacitaciones** (4 presenciales y 3 virtuales), en cumplimiento del artículo 107 del Reglamento para la Protección Ambiental en las Actividades Eléctricas. Estas sesiones estuvieron dirigidas tanto al personal operativo como administrativo, bajo una modalidad híbrida.

Los temas abordados fueron:

- Concientización ambiental
- Normativa ambiental y marco legal
- Rol del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA)
- Manejo de materiales y sustancias peligrosas
- Gestión de residuos sólidos y RAEE
- Plan de Gestión Ambiental de Bifenilos Policlorados
- Sostenibilidad
- Manejo de emergencias ambientales
- Protección de flora y fauna

En total, participaron **92 colaboradores operativos** y **127 administrativos**, lo que refleja la cobertura en todas nuestras operaciones y sede administrativa.



Mitigación del cambio climático

GRI 3-3, GRI 201-2

En Statkraft, entendemos que el cambio climático no solo representa un reto global, sino también una oportunidad para impulsar la transición hacia un futuro energético sostenible. Nuestro compromiso se refleja en la promoción y desarrollo de energías renovables, así como en la participación en el comercio de Certificados de Energía Renovable (RECS, por sus siglas en inglés). De esta manera, contribuimos tanto a la reducción de emisiones como a la consolidación de un mercado más limpio y competitivo.

Asimismo, reconocemos que el cambio climático trae consigo riesgos concretos, tales como eventos extremos, inundaciones o escasez de agua, que podrían impactar nuestras operaciones. Frente a ello, reafirmamos nuestra convicción de que las energías renovables constituyen la respuesta más eficiente y rentable a los desafíos ambientales contemporáneos. Por ello, hemos alineado nuestro compromiso con los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), fortaleciendo la resiliencia de nuestro modelo de negocio.





Riesgos y oportunidades vinculados al cambio climático

Para gestionar de manera efectiva los riesgos asociados, hemos elaborado una matriz que los clasifica según su tipo, impacto y estado, considerando la probabilidad y consecuencia de cada uno. Esta metodología nos permite priorizar y diseñar acciones de mitigación o de magnificación, según corresponda, reduciendo así el riesgo residual.

El análisis nos ha permitido identificar que el riesgo más significativo proviene de la dependencia de la matriz energética, especialmente frente a fenómenos como sequías o variaciones en el régimen de lluvias. No obstante, esta misma situación nos impulsa a desarrollar proyectos de energías renovables, lo que se traduce en una oportunidad estratégica para diversificar y robustecer nuestra contribución a la seguridad energética del país.

Conscientes de estos retos, hemos definido una estrategia a mediano y largo plazo que busca equilibrar la gestión de riesgos con el aprovechamiento de oportunidades:

→ Acelerar proyectos solares, eólicos y almacenamiento en baterías	→ Proporcionar flexibilidad limpia con apalancamiento de energía hidráulica	→ Entregar soluciones de mercado verde a nuestros clientes	→ Escalar nuevas tecnologías de energía verde
---	--	---	--

Nuestra gestión ambiental se encuentra en constante evolución para responder a los nuevos desafíos globales y a las expectativas de nuestros grupos de interés. En línea con nuestra **Política Corporativa Ambiental**, que orienta tanto proyectos nuevos como operaciones en curso, mantenemos compromisos claros en materia de cumplimiento normativo, cuidado de la biodiversidad y gestión responsable con las comunidades.

Como parte de este proceso de mejora continua, estamos incorporando la **reducción progresiva de emisiones de carbono** y el **objetivo de alcanzar la meta de cero emisiones** como prioridades estratégicas. Estos lineamientos se sumarán a nuestras prácticas actuales y permitirán consolidar un enfoque más integral y sostenible en la gestión de nuestras operaciones.





Gestión de residuos

GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3

Asumimos el compromiso de **mejorar continuamente nuestra gestión de residuos sólidos**, con el objetivo de iniciar una tendencia sostenida a la baja en su generación, a pesar de que en 2024 se registró un incremento asociado a trabajos extraordinarios de mantenimiento y limpieza.

Nuestro enfoque está en **gestionar el 100 % de los residuos generados** en nuestras operaciones, asegurando que tengan una disposición final adecuada en rellenos sanitarios o de seguridad. Adicionalmente, nos hemos propuesto como meta que el **90 % de los residuos reciclables sean valorizados**, contribuyendo así a la economía circular.

Tipos de residuos generados

En nuestras operaciones se generan residuos no peligrosos (plásticos, vidrios, maderas, residuos arrastrados por el río, semisólidos como lodos) y residuos peligrosos (aceites, elementos contaminados, fluorescentes, baterías, entre otros).

En 2024, los resultados fueron los siguientes:

Residuos generados en oficinas	
Tipo de residuos	2024 (Kg)
Aprovechables	535.06
Vidrio	18.16
Cartón	221.21
Plástico	3.47
Generales	4,664.24
Total (Kg)	5,199.30

Residuos generados en operaciones				
Tipo de residuos	2021 (Tn)	2022 (Tn)	2023 (Tn)	2024 (Tn)
1. Peligroso	9.34	33.8	17.25	18.16
2. No peligroso	57.74	83.86	77.24	221.21
3. No peligroso (reciclables)			1.461	3.47
4. Lodos	32.7	32.11	35.5	Incluido en 2
Total (Tn)	99.78	149.77	131.45	242.8



Capacitación y sensibilización

Como parte del **Plan Anual de Capacitación Ambiental**, en 2024 desarrollamos talleres de **manejo de residuos sólidos**, en los que se reforzaron prácticas de manipulación, segregación y almacenamiento.

Estas capacitaciones enfatizaron que una adecuada segregación no solo potencia la valorización, sino que también contribuye a un propósito mayor: **apoyar a los pacientes de ANIQUEM a través del reciclaje**.



Iniciativa: Proyecto La Oroya Recicla

En La Oroya, donde confluyen actividades mineras, metalúrgicas, agrícolas y ganaderas, reconocemos que la acumulación de residuos sólidos representa un reto ambiental y social. Frente a ello, en 2023 iniciamos el proyecto “La Oroya Recicla”, y durante 2024 consolidamos su ejecución en los distritos de Yauli – La Oroya y Santa Rosa de Sacco. Esta iniciativa la desarrollamos junto con Recicla Latam y el gobierno local, con el objetivo de impulsar la cultura del reciclaje en nuestra área de influencia, apoyar la implementación del Programa de Segregación en la Fuente y fomentar la correcta disposición de residuos sólidos aprovechables.

Principales logros 2024:

- Instalamos **17 estaciones de reciclaje**, de las cuales 14 se ubican en espacios públicos y 3 en instituciones educativas.
- **Recuperamos 4,044.12 kg** de residuos aprovechables en estaciones públicas y más de 5,000 kg mensuales gracias al empoderamiento de 2,173 viviendas en el Programa de Segregación en la Fuente.
- **Sensibilizamos a 9,260 personas** sobre la importancia del reciclaje y la correcta disposición de los residuos.
- **Capacitamos a 280 niños y adolescentes** de 17 instituciones educativas, quienes participaron en talleres y en la recitaleton escolar, logrando recuperar 1,388.86 kg de residuos aprovechables.

Con este proyecto reforzamos nuestro compromiso con la gestión responsable de residuos, fortalecemos las capacidades locales y generamos un impacto positivo en la calidad de vida y el entorno de las comunidades de nuestra área de influencia.



Consumo de energía

GRI 302-1

En 2024, el consumo total de energía en nuestras centrales fue de **7,994.33 MWh**:

Consumo de energía en las centrales (en Mwh)	
Enero	635.2 5
Febrero	637.52
Marzo	689.21
Abril	703.68
Mayo	714.64
Junio	666.17
Julio	662.05
Agosto	664.21
Septiembre	656.01
Octubre	664.09
Noviembre	607.95
Diciembre	693.55
Total	7,994.33





4.2. Protección de la biodiversidad

GRI 3-3, GRI 304-1, GRI 304-2, GRI 304-4

Operamos en armonía con la flora y fauna de nuestras zonas de influencia, con el compromiso de conservar y preservar el entorno. Nuestros objetivos se enfocan en **monitorear las especies presentes, mantener los indicadores biológicos en el tiempo y garantizar que nuestras operaciones no generen deterioro ambiental.**

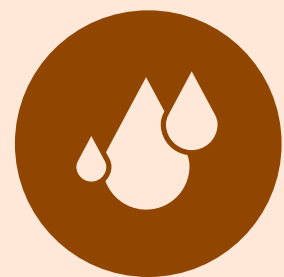
Desde nuestra gestión, nos enfocamos en preservar la existencia de la biodiversidad considerando como base los objetivos prioritarios de la política nacional del ambiente:



Mejorar la conservación de las especies y de la diversidad genética



Reducir los niveles de deforestación y degradación de los ecosistemas



Disminuir la contaminación del aire, agua y suelo

En la **Central Hidroeléctrica Cheves**, realizamos un seguimiento continuo de flora, fauna e hidrobiología en temporadas húmeda y seca. En 2024 se registraron:

- **Flora:** 132 especies en 4 clases, 25 órdenes y 38 familias.
- **Aves:** 35 especies; destaca el **cóndor andino (Vultur gryphus)**, clasificado como En Peligro por MINAGRI y Vulnerable por la UICN. También se identificaron especies incluidas en CITES y aves migratorias como el playerito coleador.
- **Mamíferos:** 5 especies, entre ellas el **zorro colorado (Lycalopex culpaeus)** y un roedor endémico (Aegialomys ica).
- **Anfibios y reptiles:** 2 especies de preocupación menor, incluyendo al **Microlophus tigris**, endémico del Perú.

Los resultados serán reportados a SERFOR en 2025 y cuentan con la conformidad de la autoridad ambiental.

Además, contribuimos a la conservación de la biodiversidad mediante la gestión responsable de residuos sólidos y acciones alineadas a los ODS 13, 14 y 15. Ninguna de nuestras instalaciones atraviesa áreas de alta biodiversidad, aunque mantenemos un vínculo regulado con la Reserva Nacional de Junín a través de la presa Upamayo y la CH Malpaso, en cumplimiento de nuestros compromisos ambientales.



4.3. Cuidado del agua

GRI 3-3, GRI 303-3, GRI 303-5

Impulsamos una gestión responsable del agua, asegurando el caudal ecológico, la adecuada administración de reservorios, el control de inundaciones y el uso eficiente para riego. Nuestra operación es no consuntiva, es decir, no consumimos el agua sino que aprovechamos su fuerza para generar energía. La cantidad utilizada depende de la disponibilidad natural en la fuente hídrica.

Mantenemos un monitoreo constante a través del sistema SIMCAL, reportado trimestralmente a la Autoridad Nacional del Agua (ANA), cumpliendo con nuestras obligaciones regulatorias y económicas. Asimismo, somos auditados por entidades como OSINERGMIN, OEFA y ANA, con quienes trabajamos de manera preventiva y correctiva para garantizar el cumplimiento normativo.

El agua que utilizamos proviene de ríos y lagunas, captada de manera directa y destinada principalmente a fines energéticos, en el marco de nuestras licencias de uso de agua con ese propósito. Este recurso se emplea sobre todo en las operaciones de nuestras centrales hidroeléctricas, donde embalsamos agua de los ríos para la generación de energía. En determinados casos, también contamos con licencias de uso poblacional para atender las necesidades de los campamentos.





Uso del agua en generación hidroeléctrica

Las centrales hidroeléctricas operan en función de un caudal de diseño.

- **En época de avenidas**, si el caudal natural es mayor al de diseño, solo se utiliza el caudal permitido y el excedente se deja pasar.
- **En época de estiaje**, cuando el caudal natural es menor, se produce menos energía en función de la disponibilidad. En estos casos, los embalses estacionales permiten regular el caudal y mejorar la disponibilidad hídrica, aunque no alcanzan a sostener la capacidad de diseño durante todo el periodo seco.

Toda el agua utilizada en este proceso —ya sea de fuentes naturales o de embalses— cuenta con **autorización de uso de agua**. Además, las centrales captan y devuelven el agua en la misma cantidad y calidad, sin alteraciones físico-químicas, reafirmando el carácter no consuntivo del uso.





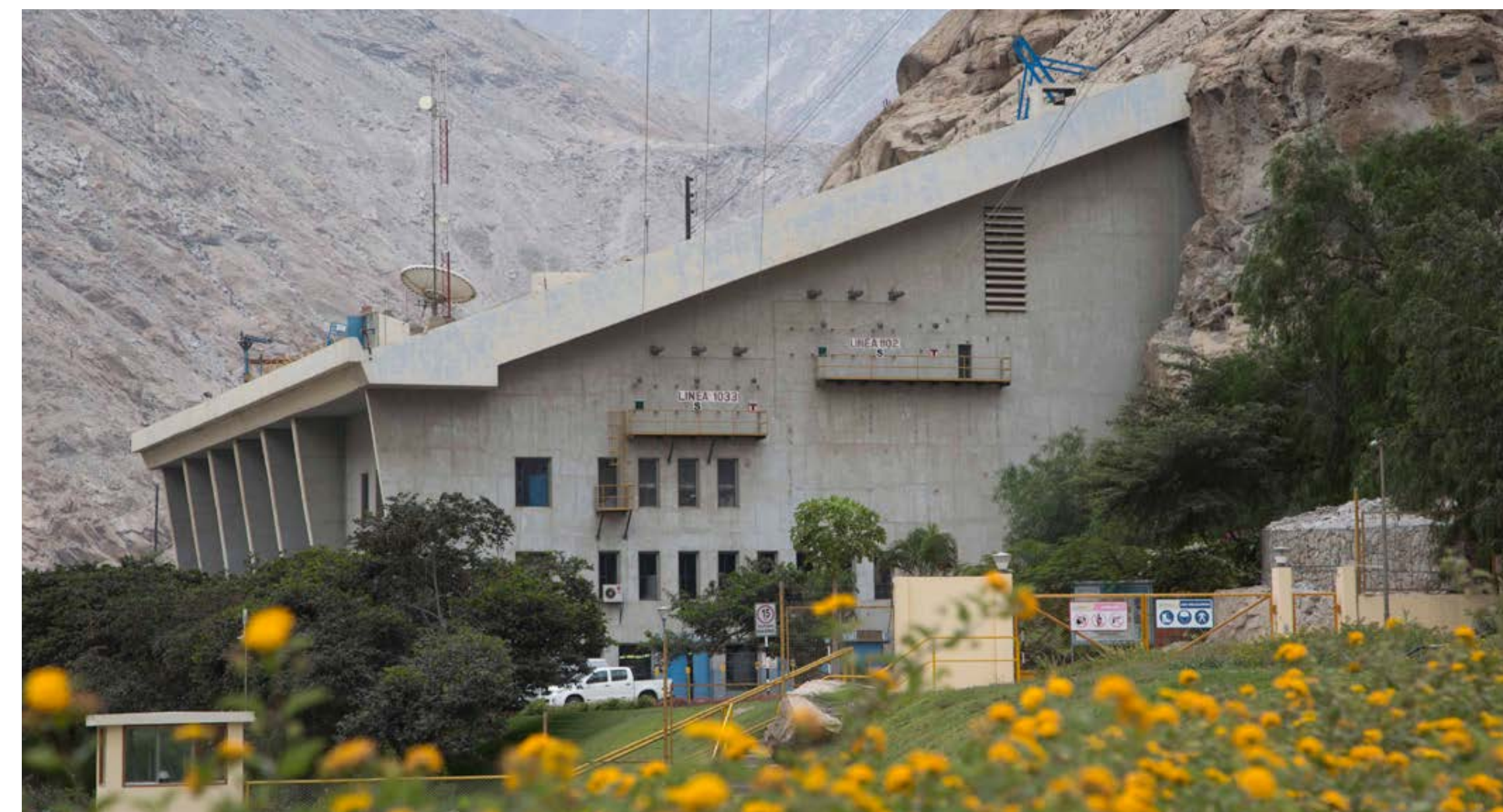
Consumo de agua en campamentos

En algunos casos, nuestras operaciones cuentan con licencias de uso poblacional para cubrir las necesidades de campamentos.

- **CH La Oroya:** dispone de dos Plantas de Tratamiento de Aguas Residuales Domésticas (PTARD), que tratan las aguas provenientes del campamento Amachay y de las oficinas de la central. Ambas cuentan con caudalímetros que verifican el volumen tratado.



- **CH Cahua:** dispone de una Planta de Tratamiento de Agua Potable (PTAP) para el campamento, aunque actualmente no se cuenta con datos suficientes para estimar el consumo.



Actualmente, el consumo de agua en campamentos se estima mediante **registros de control manual**, aunque se proyecta la implementación de un **caudalímetro** para fortalecer la medición.

Consumo en oficinas administrativas

El consumo de agua en oficinas administrativas se registra anualmente. En 2024, alcanzó **3,046.29 m³**, cifra que incluye oficinas administrativas de Lima, oficinas de la CH La Oroya y el campamento Amachay Oroya.

	2021	2022	2023	2024
Consumo de agua en oficinas administrativas (en m3)	751.83	759.71	1,220.00	3,046.29

El método de medición se mantiene igual que en años anteriores y, hasta la fecha, no se han implementado medidas específicas de reducción o eficiencia en este consumo.





Modelo de pronóstico de caudales

En 2024 continuamos implementando nuestro **modelo de pronóstico mensual de caudales a mediano plazo** (horizonte de 9 meses). Este modelo es utilizado por las áreas de **Hidrología** y **Energy Management** con los siguientes propósitos:

- Conocer tendencias de caudales futuros y planificar descargas de embalses.
- Incorporar proyecciones de caudales en la programación del despacho de energía.
- Reducir riesgos asociados a variaciones hídricas y optimizar la planificación energética.

El modelo se encuentra aún en fase de desarrollo y sus resultados están siendo evaluados para consolidar mejoras.



Herramientas de medición

Para la medición del recurso hídrico utilizamos:

- **Estaciones climatológicas convencionales**, alineadas con estándares de la **Organización Meteorológica Mundial (OMM)**.
- **Equipos calibrados** para el registro de caudales en ríos y niveles de embalses.





5. Sobre este reporte

GRI 2-2, GRI 2-3, GRI 2-4

Este informe detalla el rendimiento en las áreas económica, social y ambiental de la compañía Statkraft Perú S.A durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024. A pesar de la responsabilidad primordial del emisor, los firmantes asumen la responsabilidad por el contenido de acuerdo con las disposiciones legales correspondientes.

5.1 Nuestros grupos de interés

5.2 Análisis de materialidad

5.3 Índice de contenidos GRI

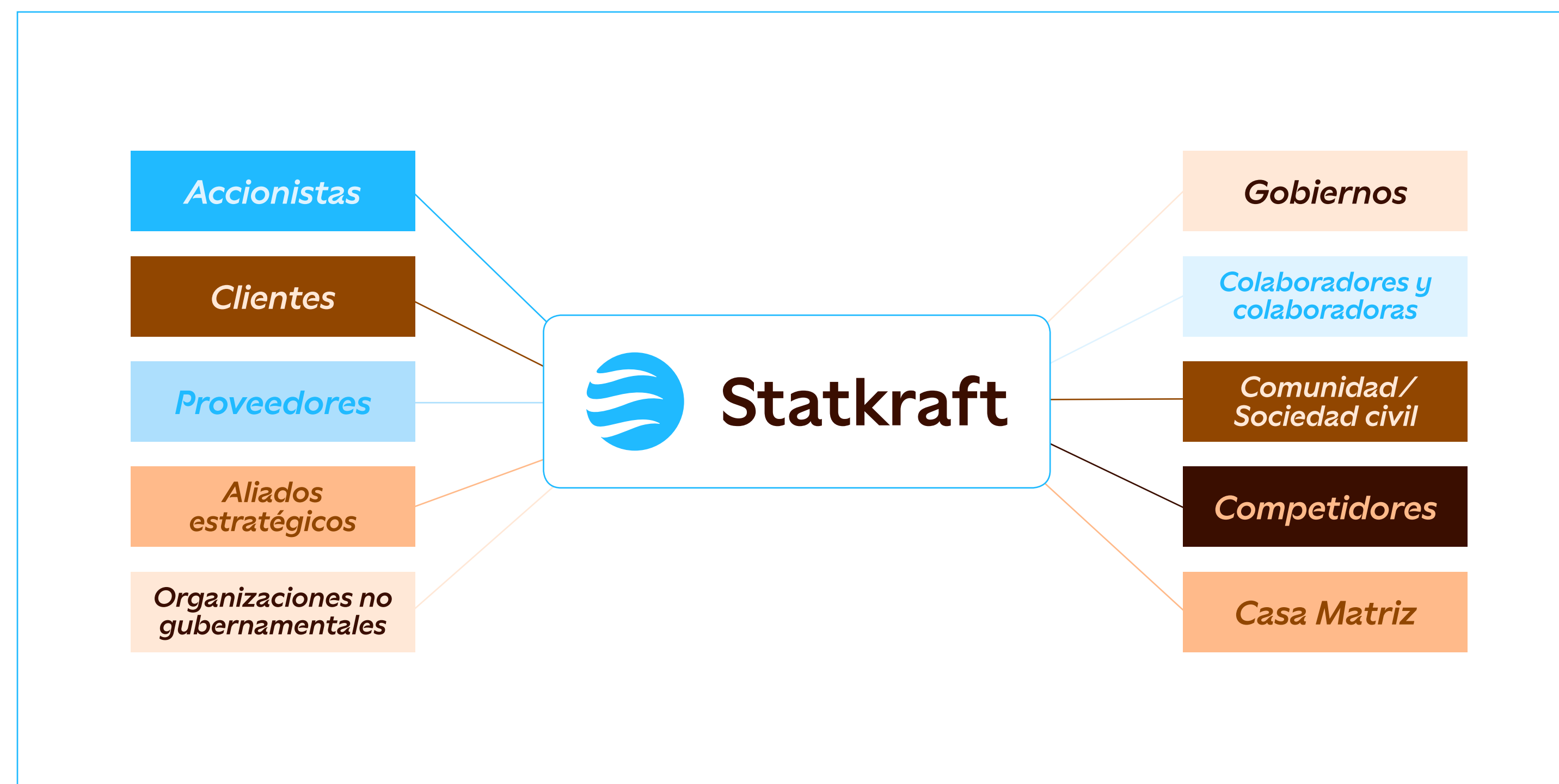




5.1. Nuestros grupos de interés

GRI 2-26, GRI 2-29

Hemos identificado nuestros grupos de interés a través de un mapeo de actores realizado como parte del estudio de materialidad, según el grado de interacción y sinergia. Ellos nos ayudan a asegurar el óptimo funcionamiento de las operaciones.





La interacción con nuestros grupos de interés se resume en el siguiente cuadro:

Grupos de interés	Medio de relacionamiento	Frecuencia de relacionamiento
Accionistas	• Email • Línea telefónica • Reuniones esporádicas • Publicaciones	Mensual
Clientes	• Email • Línea telefónica • Publicaciones • Redes sociales	Mensual
Proveedores	• Email • Línea telefónica • Eventos	Semanal, dependiendo de los trabajos
Aliados estratégicos	• Reportes • Eventos • Email • Publicaciones • Redes sociales • Membresías (nexos)	Mensual o dependiendo de la necesidad
Organizaciones no gubernamentales	• Email • Línea telefónica • Publicaciones • Redes sociales • Eventos	Esporádica, dependiendo de la necesidad



Grupos de interés	Medio de relacionamiento	Frecuencia de relacionamiento
Gobiernos	• Expedientes • Plataformas de las entidades • Email • Reuniones presenciales y virtuales • Llamadas	Continúa dependiendo de la presentación de obligaciones normativas, compromisos ambientales, proceso de licencias, permisos, acciones de supervisión, entre otras.
Colaboradores y colaboradoras	• Sharepoint (intranet corporativa) • Workplace (red social interna) • Comunicados • Reunión informativa general • WhatsApp corporativo • Inducción corporativa • Reuniones focalizadas • Campañas de comunicación interna • Diálogos de cultura y seguridad	Semanal (por lo menos una vez)
Comunidad / Sociedad civil	• Llamadas telefónicas • Reuniones presenciales • Mensajes • Talleres informativos • Grupos focales	Semanal
Competidores	• Membresías (nexos) • Reuniones de gremio • Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía	Mensual
Casa Matriz	• Email • Llamadas • Reuniones presenciales y virtuales • Página Web • Reportes	Continua, dependiendo de la necesidad



Entre los principales temas de preocupación identificados por nuestros grupos de interés se encuentran el impacto ambiental y los riesgos en seguridad pública asociados a nuestras operaciones, como los riesgos eléctricos y aquellos vinculados al cauce de las aguas.

En este marco, contamos con diversos procesos de participación y consulta con nuestros grupos de interés, entre los que destacan:

- Reportes de inquietudes y reclamos para grupos de interés internos.
- Procedimiento del Mecanismo de Atención de Quejas – CSR.

Estos procesos se difunden a través de talleres y reuniones, durante la apertura de proyectos de inversión social, en espacios comunitarios y mediante nuestra página web. Asimismo, las inquietudes suelen canalizarse mediante solicitudes de reunión por parte de las autoridades comunitarias, o bien a través de reuniones informativas organizadas por Statkraft.



Mecanismos de quejas y reclamaciones

Contamos con un procedimiento formal de quejas y reclamos, cuyo propósito es garantizar un relacionamiento responsable y transparente con las comunidades y nuestros grupos de interés. Sus principales objetivos son:

Atender de manera proactiva y oportuna las quejas de los pobladores de las comunidades del área de influencia directa e indirecta, así como de otros grupos de interés local.

Generar un espacio de alerta temprana sobre temas recurrentes y significativos que puedan derivar en problemas mayores para las operaciones o evitar posibles conflictos.

Asegurar que todas las quejas y sugerencias sean gestionadas conforme al procedimiento establecido.

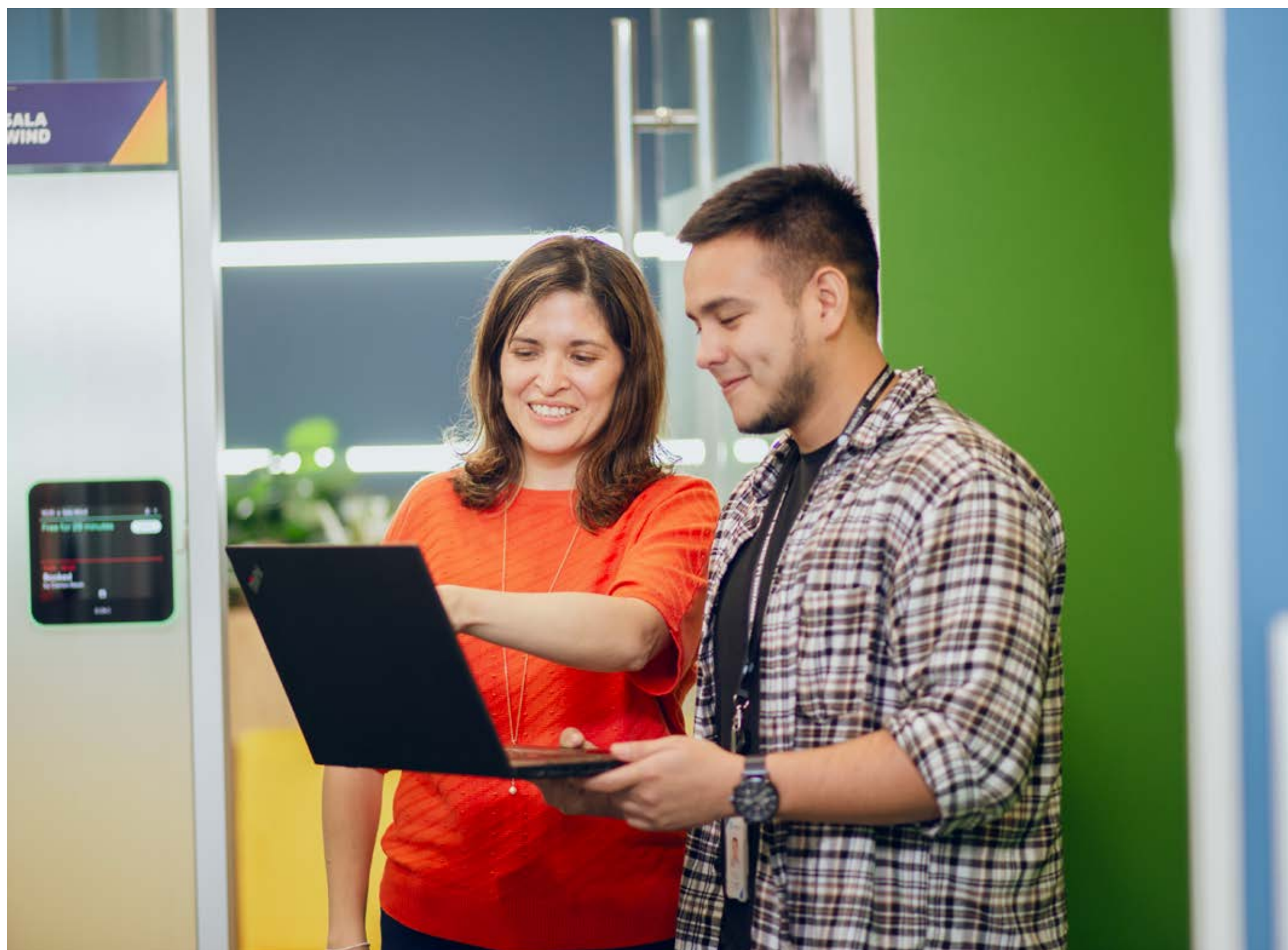
Implementar acciones correctivas cuando corresponda e informar oportunamente los resultados del proceso de corroboración.

Adicionalmente, contamos con mecanismos virtuales que refuerzan nuestra gestión:

- **Whistleblowing**, un canal de reporte para denuncias de vulneraciones de derechos humanos.



- **Reporte de inquietudes “Cómo reportar”**, documento interno que detalla los roles y responsabilidades de la gerencia de línea y de Auditoría Corporativa, además de los principios y conceptos fundamentales, el procedimiento de atención, las formas de comunicación, el manejo de datos personales, los espacios disponibles para presentar quejas y las lecciones aprendidas.



Procesos para remediar impactos negativos

GRI 2-25

En nuestras operaciones, las áreas de **Finanzas y Strategic Operation** evalúan los impactos generados, priorizando y gestionando los planes de acción relacionados con los riesgos y con las iniciativas de creación de valor. Para ello, contamos con una **matriz de riesgos de todas nuestras operaciones**, que integra medidas para prevenir, reducir o gestionar dichos impactos.

Asimismo, disponemos de **documentos específicos para la gestión ambiental, social, climática y de derechos humanos**, lo que asegura que los nuevos proyectos estén alineados con nuestra estrategia de crecimiento sostenible. Esto nos permite avanzar en una **estrategia clara para reducir, mitigar y gestionar impactos negativos, al mismo tiempo que potenciamos los impactos positivos**.

En cuanto a nuestros **socios de negocio**, el área de **Compliance** realiza evaluaciones para verificar que sus estándares de integridad estén alineados con los nuestros. Este proceso se realiza a través de la **Diligencia Debida de Integridad (IDD, por sus siglas en inglés)**, cuyo criterio establece que cualquier señal o sospecha de violación a los derechos humanos o al medio ambiente por parte de un socio —o candidato a socio— es considerada de **alto riesgo**. En esos casos, Compliance es responsable de tomar las medidas correspondientes.



5.2. Análisis de materialidad

GRI 3-1, GRI 3-2

La materialidad se encuentra basada en la metodología de impactos según la GRI (Global Reporting Initiative). Este proceso contempla tres momentos específicos:

1. Análisis del entorno: se hizo una revisión de documentos internos de la organización, un benchmark con empresas del sector y una revisión de estándares y tendencias mundiales en el sector energético.

2. Identificación de impactos ASG: se identificó impactos positivos y negativos de la empresa en su entorno, tomando en cuenta aspectos ambientales, sociales y de gobernanza a lo largo de la cadena de valor.

3. Evaluación de temas materiales: se trabajó en la priorización de los temas materiales en gabinete, para, posteriormente, actualizar y validar los resultados obtenidos.

Statkraft Perú ha identificado un total de 11 temas materiales:

Lista de Temas materiales actualizada		
Ambiental	1	Mitigación del cambio climático
	2	Naturaleza y biodiversidad
	3	Gestión responsable del agua
Social	4	Salud y seguridad ocupacional
	5	Atracción y desarrollo del talento
	6	Impacto en la comunidad local
	7	Derechos humanos
	8	Enfoque al cliente y soluciones sostenibles
Gobernanza	9	Ética, transparencia y anticorrupción
	10	Cadena de suministro responsable
	11	Ciberseguridad

Los efectos potenciales y concretos, tanto beneficiosos como perjudiciales, relacionados con nuestros temas significativos, las acciones implementadas para abordarlos y su efectividad, se han abordado a lo largo de este informe.



5.3. Índice de contenidos GRI

Declaración de uso	Statkraft Perú S.A ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 01 de enero del 2024 hasta el 31 de diciembre del 2024 utilizando como referencia los Estándares GRI.	
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021	
Estándar GRI	Contenido	Ubicación
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-1: Detalles de la organización	Pág. 7
	2-2: Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	Pág. 96
	2-3: Período de notificación, frecuencia y punto de contacto	Pág. 96
	2-4: Re-expresión de información	Pág. 96
	2-5: Verificación externa	-
	2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Pág. 7, 25
	2-7: Empleados	Pág. 37
	2-8: Trabajadores que no son empleados	-



GRI 2: Contenidos generales 2021	2-9: Estructura y composición de la gobernanza	Pág. 18
	2-10: Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Pág. 18
	2-11: presidente del máximo órgano de gobierno	Pág. 18
	2-12: Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	-
	2-13: Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	-
	2-14: Papel del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	-
	2-15: Conflictos de interés	-
	2-16: Comunicación de preocupaciones críticas	Pág. 18
	2-17: Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	-
	2-18: Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Pág. 18
	2-19: Políticas de remuneración	-
	2-20: Proceso para determinar la remuneración	Pág. 48
	2-21: Ratio de compensación total anual	Pág. 48
	2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Pág. 12
	2-23: Compromisos de política	Pág. 12, 21



GRI 2: Contenidos generales 2021	2-24: Incorporación de compromisos políticos	Pág. 12, 21
	2-25: Procesos para remediar impactos negativos	Pág. 101
	2-26: Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	Pág. 97
	2-27: Cumplimiento de leyes y reglamentos	Pág. 18
	2-28: Asociaciones de miembros	Pág. 12
	2-29: Enfoque para la participación de las partes interesadas	Pág. 18, 97
	2-30: Convenios de negociación colectiva	Pág. 37
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1: Proceso para determinar temas materiales	Pág. 102
	3-2: Lista de temas materiales	Pág. 102
Tema material: Mitigación del cambio climático		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pág. 21, 25, 29, 37, 52, 61, 66, 76, 85, 90, 91
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-2: Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Pág. 85
GRI 302: Energía 2016	302-1: Consumo de energía dentro de la organización	Pág. 89
GRI 306: Residuos 2020	306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Pág. 87
	306-2: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Pág. 87



GRI 306: Residuos 2020	306-3: Residuos generados	Pág. 87
Tema material: Gestión responsable del agua		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pág. 21, 25, 29, 37, 52, 61, 66, 76, 85, 90, 91
GRI 303: Agua y efluentes 2016	303-3: Extracción de agua	Pág. 91
	303-5: Consumo de agua	Pág. 91
Tema material: Naturaleza y biodiversidad		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pág. 21, 25, 29, 37, 52, 61, 66, 76, 85, 90, 91
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-1: Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Pág. 90
	304-2: Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	Pág. 90
	304-4: Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	Pág. 90
Tema material: Salud y seguridad ocupacional		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pág. 21, 25, 29, 37, 52, 61, 66, 76, 85, 90, 91
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	Pág. 52
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Pág. 52
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Pág. 52



GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-4 Comunicación, consulta y participación de trabajadores respecto a la SST	Pág. 52
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 52
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	Pág. 52
	403-7: Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	Pág. 52
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pág. 52
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Pág. 52
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	Pág. 52
Tema material: Atracción y desarrollo de talento		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pág. 21, 25, 29, 37, 52, 61, 66, 76, 85, 90, 91
GRI 401: Empleo 2016	401-1: Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Pág. 37
	401-2: Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Pág. 37
	401-3: Permiso parental	Pág. 37
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	Pág. 37
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de apoyo a la transición	Pág. 37
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Pág. 37



Tema material: Impacto en la comunidad local

GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pág. 21, 25, 29, 37, 52, 61, 66, 76, 85, 90, 91
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1: Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	Pág. 66
	203-2: Impactos económicos indirectos significativos	Pág. 66
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	Pág. 66
	413-2: Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	Pág. 66

Tema material: Derechos humanos

GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pág. 21, 25, 29, 37, 52, 61, 66, 76, 85, 90, 91
GRI 406: No discriminación 2016	406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Pág. 76
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1: Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	Pág. 76

Tema material: Enfoque al cliente y soluciones sostenibles

GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pág. 21, 25, 29, 37, 52, 61, 66, 76, 85, 90, 91
------------------------------	--------------------------------------	---

Tema material: Ética, transparencia y anticorrupción

GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pág. 21, 25, 29, 37, 52, 61, 66, 76, 85, 90, 91
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1: Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Pág. 21



GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Pág. 21
	205-3: Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	Pág. 21
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1: Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	Pág. 21
Tema material: Cadena de suministro responsable		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pág. 21, 25, 29, 37, 52, 61, 66, 76, 85, 90, 91
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	Pág. 25
	308-2: Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Pág. 25
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Pág. 25
	414-2: Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Pág. 25
Tema material: Ciberseguridad		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pág. 21, 25, 29, 37, 52, 61, 66, 76, 85, 90, 91
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1: Reclamaciones fundamentales relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Pág. 29