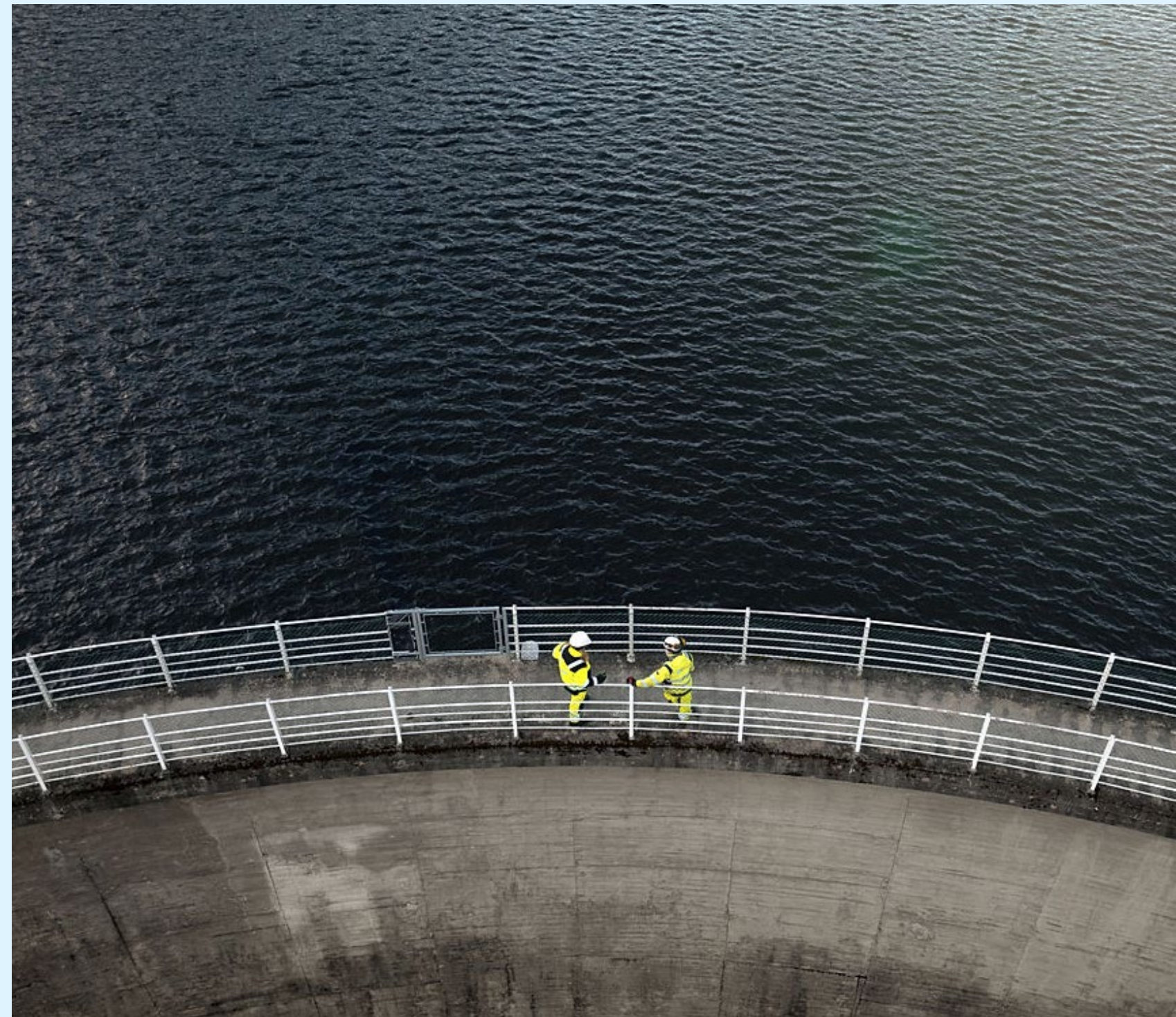


Renovamos la energía que impulsa al mundo

Reporte de Sostenibilidad 2025



Contenido



Carta del Country Manager	03
Principales Resultados ESG	05



1. Statkraft en Perú: nuestro negocio	07
1.1. ¿Quiénes somos?	08
1.2. Nuestro propósito y valores	12
1.3. Nuestro modelo de negocio	13
1.4. Reconocimientos, certificaciones y afiliaciones	14



2. Excelencia operacional	15
2.1. Nuestras operaciones y proyectos	16
2.2. Desempeño operacional, Innovación y mejora continua	20
2.3. Desempeño económico y crecimiento del negocio	24
2.4. Gestión de clientes	29



3. Estrategia y enfoque de sostenibilidad	31
3.1. Nuestra estrategia de sostenibilidad	32
3.2. Nuestros temas materiales	34
3.3. Contribución a los ODS	35
3.4. Relación con nuestros grupos de interés	37



4. Gobernanza e integridad	39
4.1. Nuestro modelo de gobernanza	40
4.2. Ética y cumplimiento normativo	45
4.3. Gestión integral de riesgos	48
4.4. Gestión de los derechos humanos	54



5. Personas y cadena de valor	56
5.1. Nuestro equipo humano	57
5.2. Seguridad y salud en el trabajo	68
5.3. Entorno y comunidades	74
5.4. Gestión de proveedores	84



6. Desempeño ambiental	87
6.1. Gestión Ambiental en nuestras operaciones	88
6.2. Cambio climático y energía	90
6.3. Cuidado y protección de la biodiversidad	92
6.4. Gestión eficiente del agua	93
6.5. Gestión integral de residuos	94



7. Acerca del Reporte	97
8. Anexos	98
8.1. Tabla GRI	98

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >



Carta del Country Manager

El 2025 fue un año para construir sobre la historia y las capacidades que Statkraft ha desarrollado en el Perú. Nos permitió consolidar lo avanzado, revisar con claridad nuestras prioridades y alinear la estrategia local con la estrategia corporativa, preparando a la compañía para una nueva etapa de crecimiento sostenible y creación de valor en el largo plazo.

Nuestra estrategia se estructura en tres pilares.

El primero es crecer como desarrollador de tecnologías conocidas, competitivas y rentables —hidroeléctrica, solar, eólica y, eventualmente, sistemas de almacenamiento de energía con baterías (BESS)—, complementando y fortaleciendo la base hidroeléctrica que hemos construido en el país.

El segundo pilar es operar con excelencia: de manera segura, eficiente y responsable, con procesos actualizados, estándares comunes y decisiones basadas en información confiable. La salud, la seguridad y la protección de las personas —HSS— son una condición esencial de nuestra operación y una responsabilidad compartida en todos los niveles de la organización. Durante 2025 fortalecimos la gestión de nuestros activos, avanzamos en digitalización y mejora continua, y elevamos la disponibilidad ajustada al mercado de 97,53% a 98,49%, manteniendo nuestro foco en la prevención, la continuidad operacional y el objetivo de que todas las personas regresen seguras a casa.

El tercer pilar es ofrecer soluciones de energía a nuestros clientes, manteniendo al mercado en el centro de nuestros esfuerzos comerciales. En 2025 generamos 2.583 GWh de energía renovable y continuamos atendiendo tanto al mercado mayorista como al mercado de contratos, acompañando a nuestros clientes con soluciones competitivas, trazables y alineadas con sus objetivos de sostenibilidad.

Estos tres pilares se sostienen en **The Statkraft Way**, nuestro sistema corporativo de gestión. El cuidado de las personas, la salud y la seguridad, la sostenibilidad y el comportamiento ético orientan todas nuestras decisiones y acciones. Este enfoque se refleja en el fortalecimiento de nuestra cultura preventiva, en la gestión de los derechos humanos y en las relaciones de confianza que mantenemos con colaboradores, contratistas, clientes, proveedores, comunidades y autoridades.



Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

"En 2025 registramos ingresos por USD 200 millones y un EBITDA de USD 74 millones, al mismo tiempo que continuamos invirtiendo en infraestructura y proyectos renovables."

Sobre estas bases elaboramos nuestro plan de ejecución estratégica, que resumimos en una idea clara: **simplificar para crecer**. Simplificar significa enfocar nuestra capacidad de inversión y nuestros esfuerzos en activos renovables de gran escala, prioritariamente hidroeléctricos, solares y eólicos, incorporando BESS cuando su desarrollo resulte competitivo y coherente con las necesidades del sistema.

En 2025 dimos pasos concretos en esa dirección. Obtuvimos la aprobación para iniciar la construcción del Proyecto Solar Lupi, de 181,2 MW, nuestro primer proyecto solar en el Perú. Asimismo, alcanzamos las concesiones definitivas de generación y transmisión para el Proyecto Eólico Emma, de 72 MW. Ambos proyectos avanzan en la diversificación de nuestro portafolio y complementan la flexibilidad y experiencia de nuestra plataforma hidroeléctrica.

Simplificar también implica revisar nuestro portafolio y salir de aquellos activos que no forman parte del núcleo de la estrategia. La venta de los activos de transmisión no vinculados a la generación fue un hito relevante de este proceso. Hacia adelante, continuaremos evaluando la salida ordenada de activos de menor escala, concentrándonos en un portafolio diversificado de activos renovables de gran escala y en una operación cada vez más eficiente.

Nuestro desempeño económico nos brinda una base sólida para ejecutar esta ambición. En 2025 registramos ingresos por USD 200 millones y un EBITDA de USD 74 millones, al mismo tiempo que continuamos invirtiendo en infraestructura y proyectos renovables. Estos resultados expresan el compromiso y la disciplina de toda la organización y fortalecen nuestra capacidad para crear valor sostenible.



Crece de manera sostenible exige integrar esta mirada en todo el ciclo del negocio y generar valor compartido. Para nosotros, la sostenibilidad no se limita a los ámbitos social y ambiental: es parte de cómo gestionamos riesgos, tomamos decisiones de inversión, desarrollamos proyectos, operamos nuestros activos y construimos competitividad de largo plazo. Durante el año continuamos fortaleciendo el diálogo con las comunidades cercanas a nuestras operaciones, impulsamos iniciativas de desarrollo local y mantuvimos una gestión ambiental orientada al uso responsable de los recursos, la protección de la biodiversidad y la adaptación frente al cambio climático.

Miramos hacia adelante con una dirección definida: ser un operador de excelencia de activos renovables de gran escala, con un portafolio diversificado, una organización más simple y ágil, y el mercado en el centro de nuestras decisiones. De esta manera, contribuiremos a la transición energética del Perú con una visión sostenible y de largo plazo.

Todo lo alcanzado durante 2025, así como las bases que hemos establecido para el futuro, son resultado del esfuerzo que realizamos cada día, trabajando de manera coordinada y con un propósito común. Es esta capacidad de sumar experiencias, conocimientos y voluntades la que nos permite avanzar y enfrentar nuestros desafíos como un solo equipo.

Quiero expresar mi especial agradecimiento a todo el equipo de Statkraft Perú y a nuestros equipos corporativos por su compromiso, profesionalismo y colaboración permanente para alcanzar nuestros objetivos. Su dedicación ha sido fundamental para consolidar nuestros logros y convertir nuestra estrategia en acciones concretas.

Agradezco también a nuestros clientes por la confianza depositada en nuestros servicios y por permitirnos acompañarlos en sus objetivos energéticos y de sostenibilidad. Finalmente, reconozco a las comunidades y autoridades con las que trabajamos de manera colaborativa, construyendo relaciones de largo plazo y un futuro mejor para todos.

Atentamente,

Enzo Contreras
Country Manager Statkraft Perú

Carta del Country Manager

Principales Resultados ESG

Statkraft en Perú: nuestro negocio

Excelencia operacional

Estrategia y enfoque de sostenibilidad

Gobernanza e integridad

Personas y cadena de valor

Desempeño ambiental

Acerca del Reporte

Anexos

Principales Resultados ESG

Gobernanza

9 centrales Hidroeléctricas en el Perú

↑3.5% de crecimiento de nuestros ingresos respecto de 2024

USD +74 M de EBITDA en 2025



222 trabajadores completaron el curso anual de ética y cumplimiento

Ambiental

11.71 t de chatarra valorizadas mediante el convenio con ANIQUEM

375 monitoreos ambientales de agua, RNI aire y ruido



2,583 GWh de generación neta renovable en 2025

100% de cumplimiento de las obligaciones ambientales de reporte

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

Social

247
trabajadores
directos al cierre
del periodo

32.02
horas de
formación
promedio por
trabajador

+12,000
personas
beneficiadas
mediante +30
programas sociales



0
fatalidades

0
accidentes
graves registrados
en 2025





1. *Statkraft en Perú: nuestro negocio*



12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

1.1. ¿Quiénes somos?

1.2. Nuestro propósito y valores

1.3. Nuestro modelo de negocio

1.4. Reconocimientos, certificaciones y afiliaciones

1. Statkraft en Perú: nuestro negocio

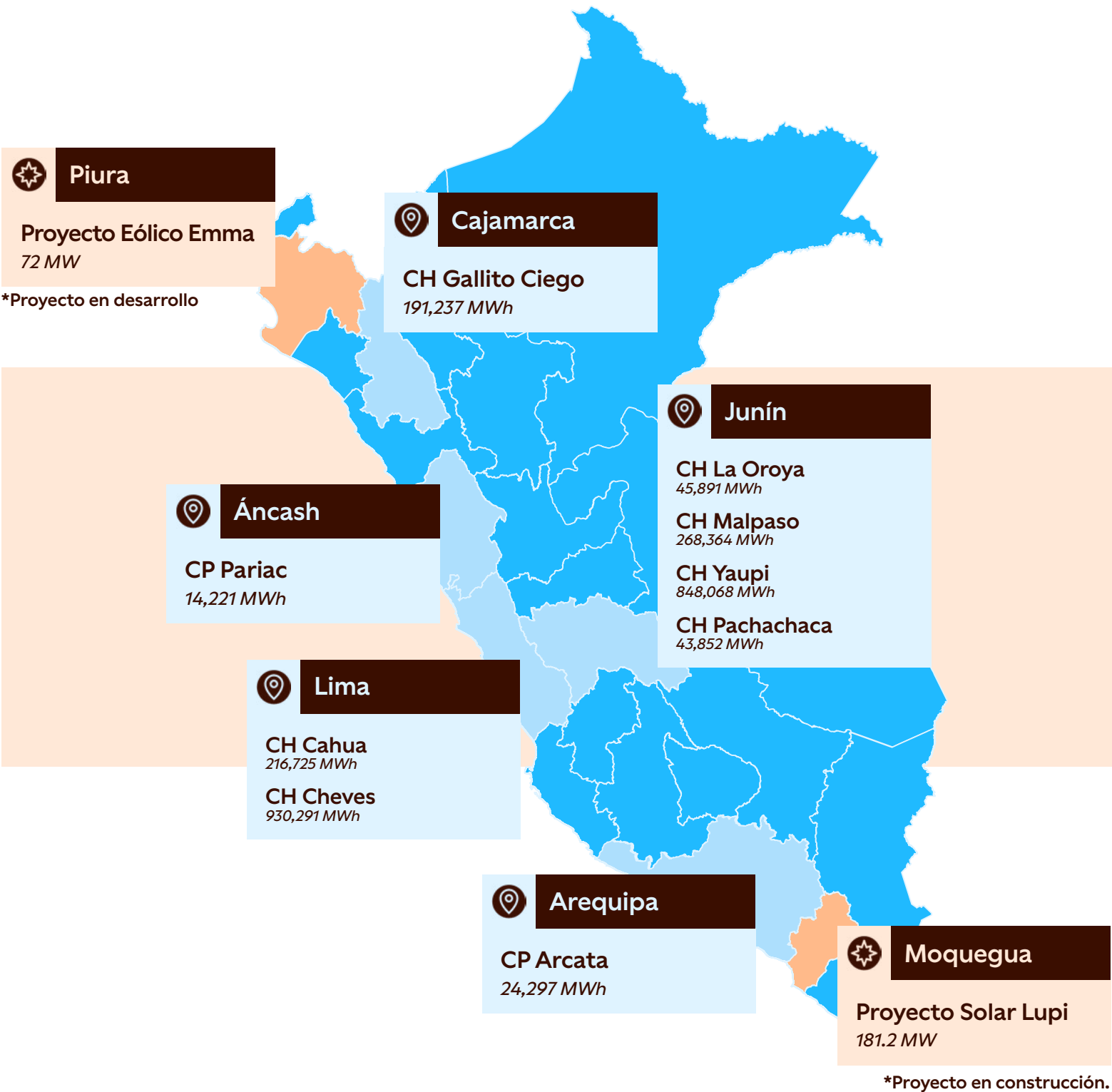
1.1. ¿Quiénes somos?

GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6, GRI 3-3

Somos Statkraft Perú S.A., subsidiaria del grupo noruego Statkraft, empresa de propiedad del Estado noruego y líder global en energías renovables. Nos dedicamos a la generación y comercialización de energía eléctrica proveniente de fuentes 100% renovables y contribuimos a la transición energética del país.

Operamos desde nuestra sede principal en Lima y contamos con una plataforma de generación hidroeléctrica distribuida en cinco regiones estratégicas: Cajamarca, Áncash, Lima, Junín y Arequipa. Esta diversidad geográfica nos permite desarrollar nuestras actividades desde distintos puntos del país y responder a las necesidades del sistema eléctrico nacional.

Asimismo, impulsamos la diversificación tecnológica de nuestro portafolio mediante el desarrollo de proyectos solares y eólicos. En el cuarto trimestre de 2025 obtuvimos la aprobación para iniciar la fase de construcción del Proyecto Solar Lupi, ubicado en Moquegua, con una capacidad prevista de 181.2 MW y proyectado como nuestro primer proyecto solar en el Perú. Durante el periodo también obtuvimos las concesiones definitivas de generación y transmisión para el Proyecto Eólico Emma, ubicado en Piura y con una capacidad prevista de 72 MW. Estos avances fortalecen nuestra cartera de proyectos renovables y su complementariedad con el portafolio hidroeléctrico existente.



Nuestra historia

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

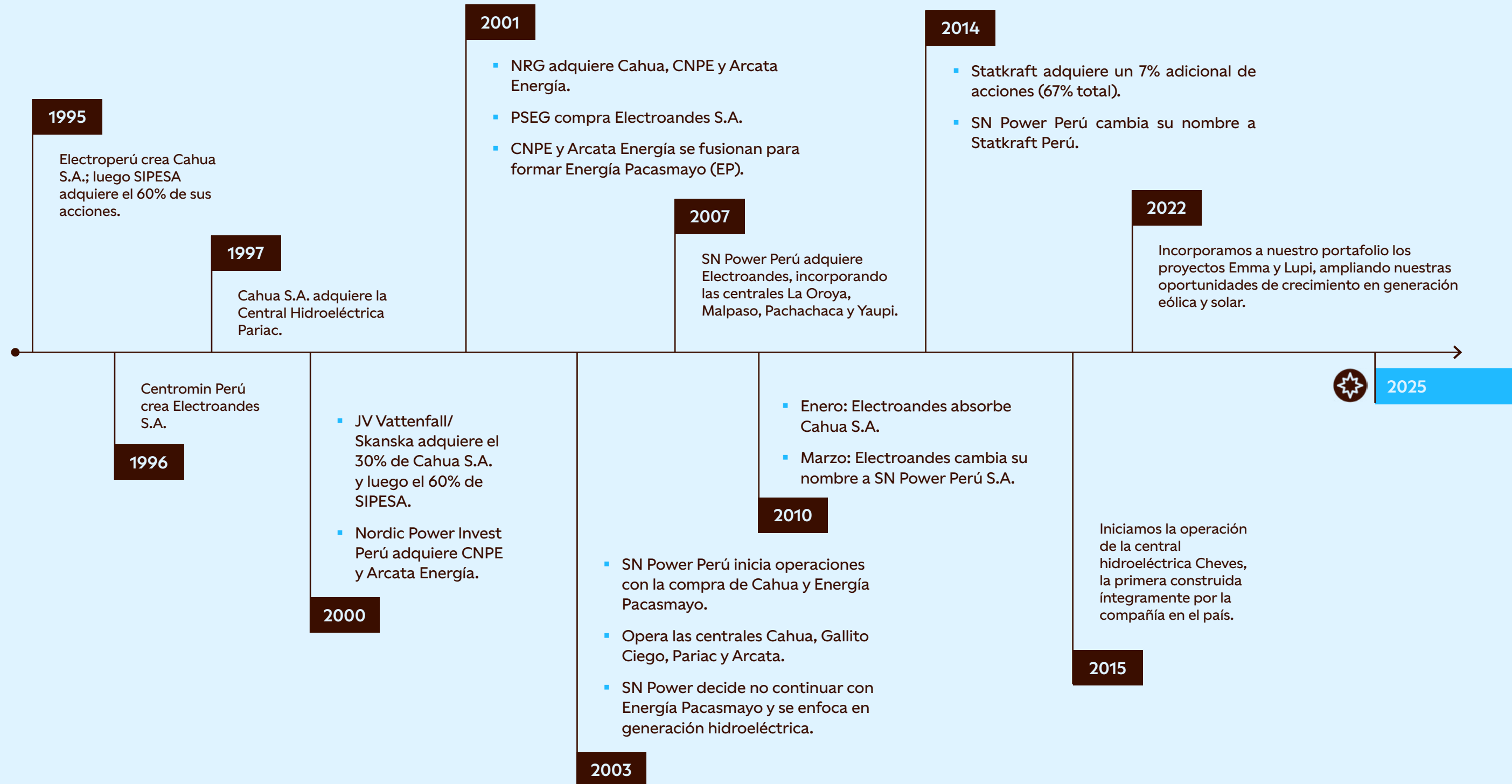
Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >



2025

Avanzamos en la diversificación de nuestro portafolio y en la reorganización de nuestros activos



Nuestro primer proyecto solar en el Perú

Dimos un paso decisivo en nuestra apuesta por las energías renovables al obtener la aprobación para iniciar la construcción del **Proyecto Solar Lupi** en Moquegua. Con una capacidad proyectada de 181,2 MW, este hito marca el inicio de nuestro primer proyecto solar en el Perú y refuerza nuestro compromiso con una matriz energética más sostenible.



Consolidamos el avance del **Proyecto Eólico Emma** al obtener las concesiones definitivas de generación y transmisión. Ubicado en Piura y con una capacidad prevista de 72 MW, este proyecto fortalecerá la producción de energía renovable en el país y ampliará nuestra presencia en el mercado eólico peruano.



En octubre concretamos la venta de los activos de transmisión no vinculados a la generación, como parte de nuestra estrategia de ***simplificar para crecer***.

Esta operación nos permitió concentrar esfuerzos y recursos en nuestro negocio principal: el desarrollo y generación de energía renovable, reforzando nuestro compromiso con la transición energética y el crecimiento sostenible en el Perú.

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

Presencia Global



Formamos parte del grupo Statkraft, compañía de origen noruego y uno de los principales referentes mundiales en generación de energía renovable, con una sólida presencia en 20 países:

Estados Unidos

Brasil

Perú

Chile

Finlandia

Suecia

Noruega

Reino Unido

Irlanda

Países Bajos

Polonia

Bélgica

Alemania

Francia

España

Italia

Albania

Turquía

Nepal

India



Su liderazgo en Europa y trayectoria internacional respaldan nuestro accionar, permitiéndonos operar bajo altos estándares de excelencia, innovación y sostenibilidad.

La escala y experiencia global de Statkraft fortalecen nuestras capacidades a nivel local, facilitando la transferencia de conocimiento, el desarrollo de soluciones energéticas eficientes y la adopción de mejores prácticas alineadas con los desafíos de la transición energética. Guiados por este enfoque, contribuimos al desarrollo y a la comercialización de energía renovable y potencia, impulsando un sistema energético más limpio, resiliente y competitivo.

Invitamos a conocer más sobre la estrategia, presencia y operaciones del grupo Statkraft en:

"El liderazgo de Grupo Statkraft en Europa y trayectoria internacional respaldan nuestro accionar, **permitiéndonos operar bajo altos estándares de excelencia, innovación y sostenibilidad.**"

1.2. Nuestro propósito y valores

Nuestro negocio evoluciona de manera continua, y nuestro propósito, junto con nuestros valores corporativos, orienta la forma en que crecemos, generamos valor y actuamos en cada país donde operamos, en nuestras distintas áreas de negocio y en las tecnologías que desarrollamos. Estos principios reflejan nuestra identidad organizacional y nos permiten actuar de forma coherente, alineada y comprometida con nuestros objetivos de sostenibilidad y desempeño a largo plazo.



Nuestro propósito
Renovamos la energía que impulsa al mundo

Nuestra visión es un llamado a la acción para hacernos cargo de nuestro planeta y asegurar un mejor futuro. Impulsamos un mundo más diverso. Impulsamos un mundo con aire más limpio. Impulsamos un mundo con más energía renovable.



Nuestros Valores



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.



Generamos impacto

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

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

Carta del Country Manager

Principales Resultados ESG

Statkraft en Perú: nuestro negocio

Excelencia operacional

Estrategia y enfoque de sostenibilidad

Gobernanza e integridad

Personas y cadena de valor

Desempeño ambiental

Acerca del Reporte

Anexos

1.3. Nuestro modelo de negocio

GRI 2-6, GRI 3-3

La energía hidroeléctrica constituye la base de nuestras operaciones y contribuye a la transición energética. Aprovechamos el potencial hídrico para generar energía renovable y flexible, destinada al abastecimiento del sistema eléctrico y de distintos sectores productivos.

Este tipo de energía no solo permite reducir emisiones, sino que también contribuye a un suministro eficiente a partir de recursos locales, con costos competitivos en el largo plazo. Asimismo, reconocemos que su desarrollo es especialmente relevante en regiones como Sudamérica, donde existen oportunidades para seguir fortaleciendo la generación renovable y optimizar el aprovechamiento de la infraestructura existente.

Nuestra energía es



100%
renovable



0%
contaminante



100%
limpia

Contamos con una capacidad instalada de 451.47 MW, operada a través de un portafolio de centrales hidroeléctricas, mediante las cuales inyectamos energía renovable al Sistema Eléctrico Interconectado Nacional (SEIN). A través de nuestras operaciones, participamos tanto en el mercado mayorista de electricidad como en el mercado de contratos, ofreciendo soluciones energéticas competitivas y sostenibles a diversos sectores económicos.

▪ Mercado Mayorista de Electricidad

Generamos energía renovable a partir de nuestros activos hídricos y la inyectamos al SEIN. Durante 2025, destinamos 1,136 GWh de nuestra generación neta al Mercado Mayorista de Electricidad consolidando nuestra presencia en el mercado eléctrico peruano.

▪ Mercado de contratos

Desarrollamos el negocio de comercialización mediante acuerdos bilaterales o Power Purchase Agreements (PPA), suministrando energía a clientes libres de distintos sectores, como minería, telecomunicaciones, manufactura e industria, así como a empresas de distribución eléctrica. Durante 2025, destinamos 1,446 GWh de nuestra generación neta al mercado de contratos.

▪ Certificados de Energía Renovable

Ofrecemos certificados I-REC y SGS que acreditan que un MWh de energía fue generado a partir de fuentes renovables e inyectado al SEIN. Estos instrumentos permiten a nuestros clientes contar con trazabilidad sobre el origen de la energía que consumen y respaldar sus compromisos de sostenibilidad.

▪ Negocio de transmisión

En 2025 participamos en el negocio de transmisión eléctrica mediante la operación y mantenimiento de más de 800 km de líneas de transmisión y 42 subestaciones, con una capacidad de transformación de 1,050 MVA. Esta infraestructura permitió transportar energía y conectar nuestras centrales con el SEIN, contribuyendo a la confiabilidad, continuidad y seguridad del suministro eléctrico.

Líneas de negocio, productos e indicadores operativos en 2025

Línea de negocio	Producto / servicio	Tecnología / fuente energética	Participación relativa** (ventas / volumen)	Mercado atendido	Indicador clave	Valor	Unidad
Generación eléctrica	Generación de energía hidroeléctrica	Hidroeléctrica	100.00%	Generación renovable	Capacidad Instalada	451.47	MW
Generación eléctrica	Mercado Mayorista de Electricidad	Hidroeléctrica	44.00%	Mayorista	Generación neta	1136	GWh
Generación eléctrica	Mercado de Contratos	Hidroeléctrica	56.00%	Contratos	Generación neta	1446	GWh
Generación eléctrica	Negocio de Transmisión	Red de Transmisión eléctrica	N/A	Sistema Eléctrico Interconectado Nacional (SEIN)	Infraestructura de transmisión operada	800	km

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

1.4. Reconocimientos, certificaciones y afiliaciones

GRI 2-28

Como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad y la excelencia operativa, participamos en plataformas multiactor, mantenemos vínculos con organizaciones clave que respaldan la calidad de nuestras operaciones y nuestro desempeño ambiental, social y de gobernanza. Estas afiliaciones y distinciones fortalecen la confianza de nuestros grupos de interés, facilitan el acceso a conocimiento especializado y refuerzan nuestro posicionamiento como actor relevante en la transición energética en el Perú.



Statkraft Perú es una empresa asociada de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE), desde donde participa activamente en la representación del sector eléctrico.



Comité de Operación Económica del Sistema Eléctrico Interconectado Nacional - Statkraft Perú es integrante registrado.





2. *Excelencia operacional*



2.1. Nuestras operaciones y proyectos

2.2. Desempeño operacional, Innovación y mejora continua

2.3. Desempeño económico y crecimiento del negocio

2.4. Gestión de clientes

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

2. Excelencia operacional

2.1. Nuestras operaciones y proyectos

GRI 2-6

Nuestra excelencia operacional se sustenta en una gestión dinámica y eficiente de nuestros activos y en la mejora continua de nuestros procesos. Este enfoque nos permite maximizar el desempeño de nuestros activos y la continuidad operativa y responder a las necesidades del Sistema Eléctrico Interconectado Nacional (SEIN). A través de nuestras operaciones, contribuimos de manera consistente con energía renovable y fortalecemos un modelo energético bajo en emisiones. Durante 2025 gestionamos un portafolio de nueve centrales hidroeléctricas distribuido en cinco regiones del país.

Asimismo, hasta octubre de 2025 participamos en el negocio de transmisión eléctrica mediante la operación y mantenimiento

de cerca de 800 km de líneas de transmisión y sus subestaciones asociadas. Esta infraestructura desempeñó un papel clave en el transporte de la energía generada, la conexión de nuestras centrales al Sistema Eléctrico Interconectado Nacional (SEIN) y el fortalecimiento de la confiabilidad y continuidad del suministro eléctrico. En dicho mes, se aprobó la adquisición por parte de CONELSUR de los activos de transmisión no vinculados a la generación, marcando el cierre de nuestra participación en este segmento.

A continuación, presentamos las centrales hidroeléctricas que formaron parte de nuestro portafolio durante 2025 y su generación neta en el periodo:

Centrales hidroeléctricas y generación neta en 2025

Región	Central Hidroeléctrica	Generación neta 2025 (MWh)
Lima	Cahua	216,725
	Cheves	930,291
	La Oroya	45,891
Junín	Malpaso	268,364
	Pachachaca	43,852
	Yaupi	848,068
Áncash	Pariac	14,221
Arequipa	Arcata	24,297
Cajamarca	Gallito Ciego	191,237
Total		2,582,946



“A través de nuestras operaciones, contribuimos de manera consistente con energía renovable y fortalecemos un modelo energético bajo en emisiones.”

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

Estas centrales hidroeléctricas ubicadas en cinco regiones del país tienen una capacidad instalada conjunta de 451.47 MW. En el periodo, estas centrales alcanzaron una generación neta total de 2,582,946 MWh.



Centro de Producción *Arcata*

Arcata se ubica en la región Arequipa, aproximadamente a 230 km al sur de la ciudad del mismo nombre, y opera a una altitud cercana a los 4,000 m s. n. m. El Centro de Producción está conformado por cuatro unidades de generación, tres de ellas organizadas en cascada, con una capacidad instalada conjunta de 5 MW.



Durante 2025, Arcata alcanzó una generación neta de 24,297 MWh. Este resultado equivale a la energía necesaria para atender aproximadamente **17 mil viviendas.**



Central Hidroeléctrica *Cahua*

Cahua se ubica en la región Lima, aproximadamente a 260 km al norte de la ciudad de Lima y a 60 km hacia la sierra, en la margen izquierda del río Pativilca, a una altitud de 880 m s. n. m. Es una central de pasada que genera energía mediante la turbinación del caudal del río Pativilca y cuenta con una capacidad instalada de 45 MW. Desde su automatización en 2014, operamos Cahua de manera remota desde nuestro centro de despacho en Lima.



Durante 2025, la central alcanzó una generación neta de 216,725 MWh, equivalente al suministro de aproximadamente **156 mil viviendas.**



Central Hidroeléctrica *Cheves*

Cheves es el primer proyecto hidroeléctrico que desarrollamos y construimos íntegramente en el Perú. Se ubica en la cuenca del río Huaura, aproximadamente a 130 km al norte de Lima, entre las provincias de Huaura y Oyón. Operamos esta central de pasada aprovechando los recursos hídricos de los ríos Huaura y Checras. Su sistema integrado de captación, conducción y regulación permite optimizar la generación de energía.



Cheves cuenta con una capacidad instalada de 179 MW y, durante 2025, alcanzó una generación neta de 930,291 MWh. Con este resultado, la central generó energía equivalente al consumo de aproximadamente **669 mil viviendas.**

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >



Central Hidroeléctrica *Gallito Ciego*

Gallito Ciego se ubica en la región Cajamarca, al pie de la represa del mismo nombre, utilizada principalmente para actividades de irrigación en el valle del río Jequetepeque. Operamos la central aprovechando el recurso hídrico proveniente de esta infraestructura, que no es propiedad de Statkraft y es administrada por las entidades competentes.



La central cuenta con una capacidad instalada de 35 MW y, durante 2025, alcanzó una generación neta de 191,237 MWh. Este volumen de energía equivale al suministro de aproximadamente **138 mil viviendas.**



Central Hidroeléctrica *Malpaso*

Malpaso se ubica en el distrito de Paccha, en la región Junín, a 3,870 m s. n. m. Operamos esta central aprovechando el recurso hídrico del río Mantaro, con el respaldo del embalse de Malpaso, lo que permite ajustar la generación de energía de acuerdo con las necesidades del sistema. La central cuenta con una capacidad instalada de 48 MW y es operada de manera remota desde nuestro centro de despacho en Lima.



En funcionamiento desde 1937, Malpaso alcanzó una generación neta de 268,364 MWh durante 2025, equivalente a la energía requerida para atender aproximadamente **193 mil viviendas.**



Centro de Producción *Pariac*

Pariac se ubica en la provincia de Huaraz, en la región Áncash, en la margen izquierda del río Pariac, a 3,337 m s. n. m. Operamos la central a través de tres unidades de generación dispuestas en cascada, con capacidades de 0.8 MW, 1.2 MW y 2.9 MW, que en conjunto representan aproximadamente 5 MW de capacidad instalada.



Durante 2025, Pariac alcanzó una generación neta de 14,221 MWh, que fue inyectada al sistema eléctrico nacional. Esta generación equivale al consumo de aproximadamente **10 mil viviendas.**

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >



Central Hidroeléctrica *Yaupi*

Yaupi es una de nuestras principales instalaciones de generación y la segunda central con mayor generación neta dentro de nuestro portafolio en el Perú durante 2025. Se ubica en el Centro Poblado de LLaupi, en la región Junín, a 1,328 m s. n. m., y aprovecha el recurso hídrico del río Paucartambo. Su operación se integra con el sistema hídrico mediante el aprovechamiento del agua turbinada por la central hidroeléctrica Yuncán, ubicada aguas arriba. El recurso hídrico es conducido hacia las unidades de generación mediante un sistema de conducción que permite una operación articulada.



Yaupi cuenta con una capacidad instalada de 114 MW y, durante 2025, alcanzó una generación neta de 848,068 MWh. Este resultado representa energía suficiente para atender el consumo equivalente de aproximadamente **610 mil viviendas.**



Central Hidroeléctrica *La Oroya*

La Oroya se ubica en el distrito de La Oroya, provincia de Yauli, en la región Junín, a 3,694 m s. n. m. Es la central más antigua del portafolio operado por Statkraft Perú durante 2025 y se encuentra en funcionamiento desde 1914. La central aprovecha las aguas provenientes del subsistema hidráulico de Pachachaca, descargadas al río Yauli y captadas nuevamente para ser conducidas hacia la cámara de carga y la casa de máquinas. La Oroya cuenta con tres unidades de generación y una capacidad instalada de 9 MW.



Durante 2025, alcanzó una generación neta de 45,891 MWh, equivalente a la energía necesaria para atender aproximadamente **33 mil viviendas.**



Central Hidroeléctrica *Pachachaca*

Pachachaca se ubica en el distrito y provincia de Yauli, en la región Junín, a 4,031 m s. n. m. La central forma parte del sistema hidráulico del río Yauli y utiliza agua proveniente del embalse Pomacocha, alimentado durante la temporada húmeda por la escorrentía de las zonas altas y otros componentes del sistema hídrico. El recurso es conducido hacia una casa de máquinas equipada con tres unidades de generación.



Pachachaca cuenta con una capacidad instalada de 10 MW y, durante 2025, alcanzó una generación neta de 43,852 MWh. Esta generación equivale al consumo de aproximadamente **32 mil viviendas.**

El número de viviendas atendidas se obtiene del Anuario Estadístico de Electricidad 2024.

2.2.Desempeño operacional, Innovación y mejora continua

Durante el periodo, fortalecimos la gestión integral de nuestras operaciones para maximizar el rendimiento de los activos de generación y avanzar en iniciativas de innovación y mejora continua. En un entorno marcado por la variabilidad hidrológica y otros retos operativos, priorizamos la seguridad, la eficiencia y la continuidad del servicio; resultados que se reflejan en la generación y comercialización de energía, la capacidad instalada y la disponibilidad de nuestros activos, manteniendo nuestro compromiso con los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG).

A lo largo del año fortalecimos la gestión de notificaciones de defectos, en línea con los requerimientos de la Fase 1 de The Statkraft Way, nuestro sistema corporativo de gestión, que establece lineamientos, responsabilidades y procesos comunes para las actividades de Statkraft. Este avance mejoró la calidad de la información y facilitó la identificación de defectos y la priorización del mantenimiento crítico.

Además, iniciamos la implementación del plan de acción correspondiente a la Fase 2A de The Statkraft Way en el proceso de mantenimiento. Esta etapa se enfoca en mejorar la planificación y en preparar las órdenes de trabajo con actividades y materiales previamente definidos.

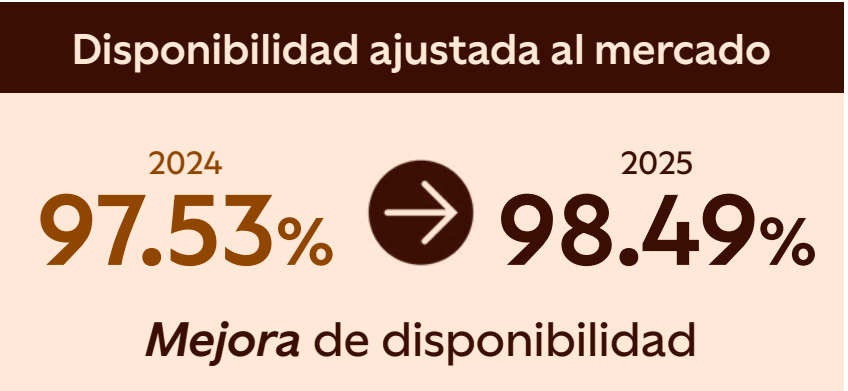
De cara al siguiente periodo, fortaleceremos la gestión de sedimentos y las estrategias de mantenimiento. También impulsaremos el monitoreo digital y una planificación logística adaptada a las zonas de difícil acceso, considerando la variabilidad climática en nuestras operaciones.

Estas acciones nos permitirán consolidar una operación más eficiente, segura y sostenible, orientada a la continuidad del negocio y a la generación de valor a largo plazo.



2,583 GWh	de generación neta
1,446 GWh	de energía comercializada
451.47 MW	es nuestra capacidad instalada
94.93%	de disponibilidad operativa

Resultados de nuestra gestión operativa 2025



Carta del Country Manager	>
Principales Resultados ESG	>
Statkraft en Perú: nuestro negocio	>
Excelencia operacional	>
Estrategia y enfoque de sostenibilidad	>
Gobernanza e integridad	>
Personas y cadena de valor	>
Desempeño ambiental	>
Acerca del Reporte	>
Anexos	>

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >



Nuestra respuesta ante retos hidrológicos y de mantenimiento



Sedimentos en CH Cahua

Ante el incremento de sólidos en la bocatoma, reforzamos la gestión de sedimentos y la protección de la infraestructura hidráulica, manteniendo la continuidad operativa y restableciendo condiciones adecuadas de captación.



Continuidad y planificación

Gestionamos indisponibilidades programadas y no programadas, junto con eventos hidrológicos estacionales, mediante una planificación coordinada que prioriza la seguridad de las instalaciones y el uso eficiente del recurso hídrico.



Innovación y mejora continua

En línea con nuestra estrategia de transformación digital, impulsamos diversas iniciativas orientadas a fortalecer nuestra eficiencia operativa y la toma de decisiones basada en datos:

- **Implementamos una bitácora digital operativa**, que mejora el registro y la trazabilidad de eventos y maniobras de nuestros activos de generación.
- **Integramos datos del sistema SCADA en tiempo real a nuestra plataforma de datos corporativa**, incluyendo el procesamiento y almacenamiento de información histórica.
- **Implementamos un sistema complementario de adquisición de datos hidrológicos y meteorológicos**, fortaleciendo nuestra capacidad de monitoreo.
- **Desplegamos herramientas de visualización y análisis de datos en línea**, como Grafana, para optimizar el seguimiento de variables operativas.

Estas iniciativas se complementaron con proyectos orientados a digitalizar registros, integrar información operativa y fortalecer el monitoreo y la detección temprana de desviaciones. La siguiente tabla presenta sus objetivos, principales características, tecnologías incorporadas, resultados y estado de avance al cierre de 2025.

“Fortalecemos nuestra gestión operativa para consolidar una operación más eficiente, segura y sostenible, orientada a la continuidad del negocio y a la generación de valor a largo plazo.”

Proyectos de innovación implementados en el 2025

		Nombre del proyecto	Objetivo principal del proyecto	Descripción del proyecto	¿Qué tecnologías, prácticas o innovaciones incorpora?	Beneficios / Resultados	Estado actual / avance
Carta del Country Manager	>						
Principales Resultados ESG	>	Bitácora operativa digital	Digitalizar los registros de eventos y maniobras en las centrales de generación.	La solución permite migrar los registros de Excel a una aplicación que mejora la trazabilidad y escalabilidad de la información para su análisis posterior.	Uso de herramientas Low Code y Business Intelligence.	Eficiencia de horas hombre, trazabilidad de maniobras, estandarización de registros.	Finalizado
Statkraft en Perú: nuestro negocio	>	CDP Perú - Fase 2	Integrar en tiempo real las señales del sistema SCADA a la plataforma de datos corporativos.	Integración de más de 6 mil variables a la plataforma de datos corporativa, incorporando además un histórico de seis años de información.	Aplicación de la norma ISO/IEC 81346, analítica de datos y Machine Learning.	Acceso oportuno a información operativa crítica, mejora en la eficiencia operativa y en la toma de decisiones.	Finalizado
Excelencia operacional	>	Grafana Perú	Desarrollar dashboards personalizados para la analítica operativa.	Implementación de dashboards para centrales de generación, servicios complementarios y generación acumulada.	Analítica de datos y herramientas Low Code.	Visualización en tiempo real de información operativa desde cualquier dispositivo corporativo.	Finalizado
Estrategia y enfoque de sostenibilidad	>	DAS	Implementar un sistema de adquisición de datos complementarios.	Integración de datos de estaciones hidrológicas y meteorológicas al sistema SCADA y a plataformas analíticas.	Uso de IoT, programación en Python y ciberseguridad.	Monitoreo en línea de variables hidrométricas y meteorológicas, optimizando la operación de embalses, canales y tomas.	Finalizado
Gobernanza e integridad	>	Autonomous Anomalies Detection - Fase 1	Detectar desviaciones tempranas en variables críticas para anticipar riesgos operativos.	Solución analítica que monitorea señales operativas de la central hidroeléctrica Cheves, identificando eventos fuera de patrón y priorizando alertas para O&M.	Machine Learning, análisis de series de tiempo, Python, PI/CDP y automatización de reportes.	Reducción del análisis manual, mejora en la detección temprana de fallas y mayor prevención en la gestión de activos críticos.	Implementado (mejora continua con O&M.)
Personas y cadena de valor	>	Cooling Water System Condition Monitoring & Prediction	Monitorear y predecir la condición del sistema de agua de enfriamiento.	Solución predictiva orientada a evaluar el desempeño térmico-hidráulico del sistema de refrigeración, identificando desviaciones en variables como presión, temperatura, flujo y eficiencia operativa.	Deep Learning, monitoreo multivariable, modelos predictivos, Python, PI/CDP y metodología CRISP.	Anticipa pérdidas de eficiencia térmica, reduce riesgos de sobretemperatura e indisponibilidad, y prioriza acciones de mantenimiento preventivo.	Implementado (mejora continua con O&M.)
Desempeño ambiental	>						
Acerca del Reporte	>	HPU Condition Monitoring & Prediction - Fase 1	Evaluar la condición de la unidad hidráulica del gobernador y anticipar desviaciones operativas.	Solución predictiva que analiza presiones, ciclos de operación y la respuesta dinámica del sistema hidráulico para identificar comportamientos anómalos en bombas, válvulas y acumuladores.	Deep Learning, monitoreo multivariable, Python, PI/CDP y metodología CRISP.	Mejora el diagnóstico del sistema de regulación, anticipa desviaciones hidráulicas y reduce riesgos sobre la estabilidad y disponibilidad de los equipos.	Implementado (mejora continua con O&M.)
Anexos	>						

Ciberseguridad

GRI 3-3

La ciberseguridad forma parte de la gestión de nuestras operaciones debido al uso de sistemas tecnológicos en procesos críticos. En este contexto, orientamos nuestros esfuerzos a proteger los activos tecnológicos y de información frente a amenazas cibernéticas y a fortalecer la continuidad de las operaciones y la resiliencia del negocio.

Durante 2025, avanzamos en la implementación de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI), que integra un enfoque basado en riesgos y mejora continua. Asimismo, adoptamos la Política del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información como marco para esta gestión. En este contexto, hemos establecido objetivos que guían nuestra gestión y fortalecen nuestras capacidades:

- Cumplir con los requisitos legales y regulatorios en materia de seguridad de la información, ciberseguridad y privacidad.
- Mantener la conformidad con los estándares internos de Statkraft.
- Consolidar una cultura organizacional orientada a la seguridad y privacidad.
- Implementar procesos efectivos para la gestión de vulnerabilidades e incidentes.
- Gestionar oportunamente los riesgos identificados mediante planes de tratamiento específicos.

Este enfoque se complementa con nuestra Estrategia de Ciberseguridad y Gestión de TI, aprobada por la Gerencia General, que orienta nuestras acciones hacia el fortalecimiento del soporte tecnológico, la protección de la información y la prevención de posibles interrupciones en el negocio.

En línea con ello, fortalecemos una cultura de seguridad en toda la organización mediante programas de capacitación y la evaluación continua del nivel de concientización de nuestros trabajadores, lo que nos permite avanzar de manera segura en la transformación digital. De cara a 2026, proyectamos continuar este proceso de mejora mediante una auditoría externa con fines de certificación bajo la norma ISO 27001 para el área de TI, que respalda los principales procesos de negocio de la compañía.

Nuestros resultados de ciberseguridad en 2025



Auditoría interna del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI)

Liderada por el equipo corporativo y aplicada a distintas áreas de la compañía, entre ellas Legal, Compras y Recursos Humanos.

0

reclamaciones
fundamentadas

de terceros o autoridades regulatorias por vulneraciones de la privacidad de clientes

0

casos
identificados

de filtración, robo o pérdida de datos de clientes



2.3. Desempeño económico y crecimiento del negocio

GRI 3-3, GRI 201-1, GRI 201-4

Durante 2025, enfrentamos diversos desafíos que impactaron nuestra gestión económica y financiera, principalmente asociados a la volatilidad del entorno energético, las condiciones climáticas y la necesidad de mantener altos estándares de eficiencia operativa. En particular, gestionamos escenarios de volatilidad hídrica que representaron retos en nuestros procesos de generación de energía.

En este contexto, enfocamos nuestros esfuerzos en optimizar costos, consolidar nuestro crecimiento y fortalecer las relaciones comunitarias. Alcanzamos resultados favorables, cumplimos nuestras proyecciones económicas y, aunque no incorporamos nuevos activos en operación durante el período, continuamos avanzando en el desarrollo de nuestro portafolio de proyectos, sentando las bases para el crecimiento futuro del negocio.

Desempeño económico y financiero

Durante 2025, gestionamos nuestro desempeño económico y financiero con foco en la sostenibilidad del negocio, la rentabilidad de nuestras operaciones renovables y el desarrollo de proyectos de expansión energética a largo plazo. En este marco, orientamos nuestra gestión a la creación de valor, manteniendo criterios de sostenibilidad ambiental, transparencia y cumplimiento normativo.

Para fortalecer esta gestión, contamos con un Modelo Operativo de Desempeño y Gestión de Riesgos que articula el seguimiento de los resultados financieros con la gestión estratégica y la capacidad financiera de largo plazo. Este modelo se complementa con una estrategia corporativa orientada a mejorar la eficiencia operativa, optimizar los costos y generar valor sostenible.

Asimismo, desarrollamos nuestra gestión financiera bajo principios de transparencia y altos estándares éticos, en cumplimiento de la normativa local y de los lineamientos internacionales aplicables.

Nuestros resultados

USD 200,049 mil

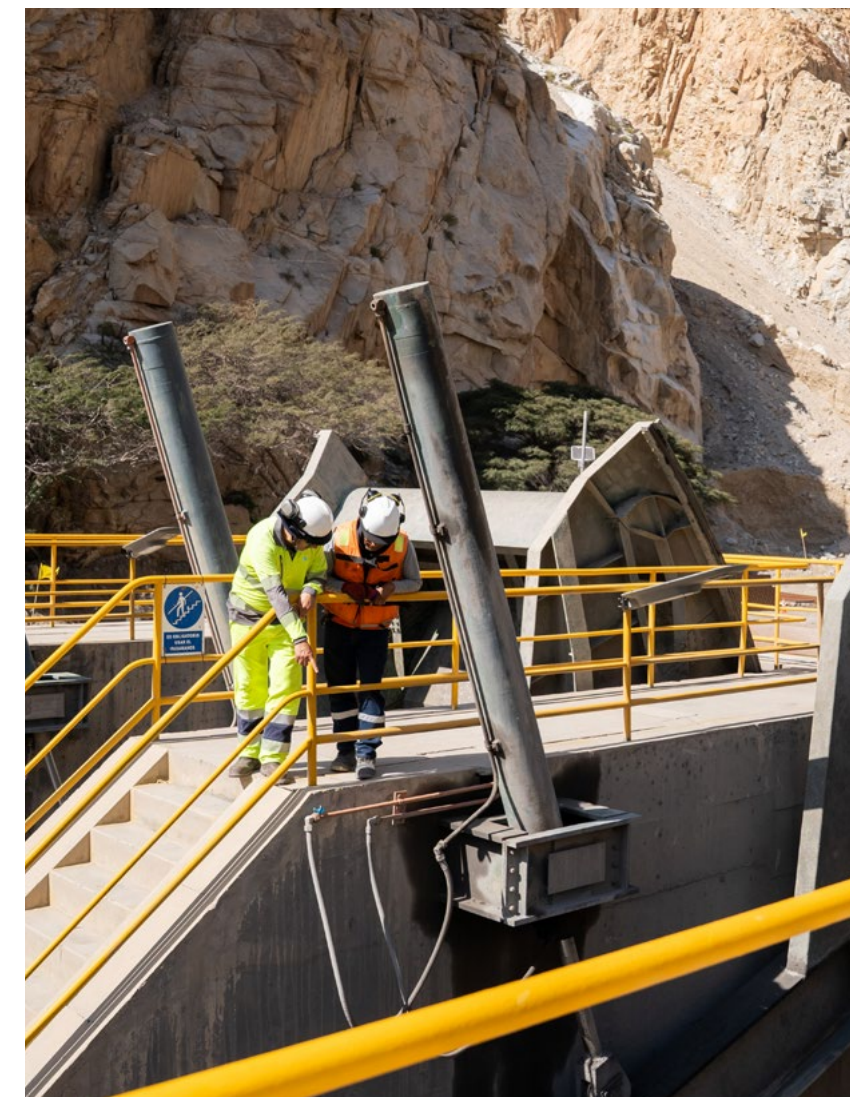
**en valor económico
directo generado**

USD 111,117 mil

**en valor económico
distribuido a los distintos
grupos de interés**

USD 88,932 mil

**en valor económico
retenido**



Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

Carta del Country Manager

Principales Resultados ESG

Statkraft en Perú: nuestro negocio

Excelencia operacional

Estrategia y enfoque de sostenibilidad

Gobernanza e integridad

Personas y cadena de valor

Desempeño ambiental

Acerca del Reporte

Anexos

Durante 2025, implementamos una reestructuración organizacional orientada a optimizar procesos en las distintas áreas y desarrollamos iniciativas de eficiencia en la gestión de nuestros activos de generación. Estas acciones acompañaron la redefinición de la configuración de nuestros activos y el avance hacia una escala operativa más eficiente y rentable.

Registramos ingresos por USD 200 millones, equivalentes a un crecimiento de 3.5% respecto al 2024, y el valor económico retenido aumentó en 71%, reflejando una mayor capacidad de generación de valor y una posición financiera más sólida. La utilidad operativa alcanzó USD 51 millones y, adicionalmente, registramos una ganancia extraordinaria de USD 44 millones asociada con la desinversión de activos de transmisión.

Si bien el crecimiento de las operaciones implicó mayores costos operacionales y gastos de personal, mantuvimos niveles adecuados de rentabilidad, con un EBITDA de USD 74 millones. Además, redujimos nuestras obligaciones, mejoramos los indicadores de liquidez y solvencia y mantuvimos inversiones en infraestructura y proyectos renovables.

Asimismo, durante 2025, Statkraft Perú no recibió asistencia financiera gubernamental en forma de desgravaciones o créditos fiscales, subsidios, subvenciones, premios, exenciones de regalías, asistencia de agencias de crédito a la exportación, incentivos u otros beneficios financieros.

Los resultados obtenidos fortalecieron nuestra posición financiera y acompañaron las inversiones en infraestructura y proyectos renovables. En conjunto, reflejan una evolución positiva, resiliencia operativa y una gestión financiera alineada con nuestros objetivos de largo plazo.



74 millones de dólares generados en EBITDA en 2025

Valor económico generado, distribuido y retenido (miles de USD)

Concepto	2024	2025	2025 vs. 2024
Valor económico directo generado	147,381	200,049	36%
Ingresos	147,381	200,049	36%
Energía	95,679	104,136	9%
Potencia	26,119	27,786	6%
Transmisión y otros afines	25,583	68,127	166%
Valor económico distribuido	95,332	111,117	17%
Costos operacionales	72,708	80,464	11%
Salarios y beneficios de los trabajadores	16,708	25,200	51%
Pagos a gobiernos	684	875	28%
Pago a proveedores de capital	4,774	4,109	-14%
Inversiones en la comunidad	458	469	2%
Valor económico retenido	52,049	88,932	71%
Total pasivo	316,436	263,385	-17%
Total patrimonio	627,875	705,696	12%



"Los resultados obtenidos en 2025 fortalecieron nuestra posición financiera y acompañaron las inversiones en infraestructura y proyectos renovables."

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

Crecimiento del negocio

Durante 2025, consolidamos avances relevantes en la diversificación de nuestro portafolio renovable en el Perú. Uno de los principales hitos del periodo fue el inicio de la construcción del Proyecto Solar Lupi, ubicado en Moquegua, que marcará nuestra primera iniciativa solar en el país y fortalecerá nuestra contribución a la transición energética. Este proyecto permitirá incrementar la participación de fuentes renovables no convencionales en nuestra matriz de generación. Una vez en operación, aportará energía limpia al Sistema Eléctrico Interconectado Nacional (SEIN), contribuirá a la reducción de emisiones de CO₂ y permitirá abastecer con energía renovable a miles de hogares peruanos.

Asimismo, continuamos impulsando otros proyectos eólicos y solares en distintas etapas de desarrollo, fortaleciendo una cartera renovable diversificada y complementaria a nuestro portafolio hidroeléctrico.

Preparados para crecer

Mirando hacia adelante, continuaremos impulsando una estrategia de crecimiento basada en una gestión integrada de permisos, una planificación rigurosa y una estrecha coordinación con las autoridades competentes. Asimismo, seguiremos fortaleciendo la gestión territorial temprana, identificando oportunidades de desarrollo en zonas con condiciones favorables y construyendo relaciones de confianza con los actores locales.

Nuestra visión es clara: consolidar un portafolio diversificado de proyectos solares, eólicos e hidroeléctricos que permita a Statkraft seguir liderando la transición energética en el Perú, generando valor para las comunidades, nuestros socios y el país, mientras contribuimos a un futuro impulsado por energías renovables.



Nuestro portafolio de proyectos *en desarrollo*

De cara a los próximos años, proyectamos continuar nuestro crecimiento mediante el desarrollo de proyectos solares y eólicos, con un portafolio en distintas etapas de desarrollo. Estos avances contribuyen a la diversificación tecnológica del portafolio y al desarrollo de energías renovables no convencionales en el país.



Proyecto Solar *Lupi*

Obtuvo la aprobación para iniciar su construcción en el cuarto trimestre de 2025. Ubicado en Moquegua, contará con una capacidad instalada prevista de **181,2 MW** y será el **primer proyecto solar** de Statkraft en el Perú.

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >



Proyecto Eólico Emma

Cuenta con concesiones definitivas de generación y transmisión, con unacapacidad prevista de 72 MW.



Proyecto Flug

Actualmente en gestión del Instrumento de Gestión Ambiental.

Carta del Country Manager

Principales Resultados ESG

Statkraft en Perú: nuestro negocio

Excelencia operacional

Estrategia y enfoque de sostenibilidad

Gobernanza e integridad

Personas y cadena de valor

Desempeño ambiental

Acerca del Reporte

Anexos

2.4.Gestión de clientes

GRI 3-3, GRI 418-1

La gestión de clientes es fundamental para construir relaciones comerciales de largo plazo, fortalecer la confianza y adaptar nuestros contratos y ofertas a las condiciones del mercado. Para ello, segmentamos a nuestros clientes según su actividad económica y analizamos sus perfiles de consumo y necesidades, lo que contribuye al diseño de propuestas adecuadas, la diversificación de riesgos y el fortalecimiento de nuestra cartera. Nuestros objetivos incluyen fidelizar a los clientes, mantener un nivel de satisfacción cercano al 90%, promover nuevos productos y mejorar continuamente los procesos de atención y gestión contractual.

La Gerencia de Markets lidera esta gestión mediante la coordinación de Front Office y Back Office. Front Office conduce las negociaciones con clientes actuales y potenciales, mientras que Back Office administra la relación operativa, los contratos, la facturación y la atención de consultas, incidencias y reclamos. Según la complejidad y exposición de cada caso, las decisiones se aprueban localmente o se elevan a las instancias corporativas correspondientes.

Soluciones sostenibles y experiencia del cliente

Nuestra oferta comercial se sustenta en energía de origen hidroeléctrico renovable. Durante 2025, el 57% de nuestra generación neta fue comercializada con clientes libres y empresas de distribución, y continuamos ofreciendo certificados de energía renovable para brindar trazabilidad sobre el origen de la energía. Asimismo, fortalecimos la experiencia del cliente mediante nuevas herramientas de seguimiento y coordinación, y alcanzamos un nivel de satisfacción de 88%, cercano al objetivo de gestión establecido.

Durante 2025 registramos dos reclamos formales relacionados con el servicio de distribución eléctrica, los cuales fueron gestionados durante el periodo mediante nuestros mecanismos de seguimiento y control.

Soluciones y experiencia del cliente en 2025

Resultados principales

100%
renovable

Energía neta generada a partir de fuentes hidroeléctricas renovables.

57%
comercializado

Energía neta generada comercializada con clientes libres y empresas de distribución.

88%
de satisfacción

Encuestas realizadas en julio y diciembre. **Objetivo de gestión:** nivel cercano al 90%.

Mejoras de gestión



Información
centralizada

Dashboard CRM en Salesforce para mantenimientos, contratos y seguimiento de casos.



Coordinación
operativa

Canal directo en Microsoft Teams entre el Centro de Control y Markets.



Atención
personalizada

Asignación de Key Account Managers a clientes clave.

Relaciones comerciales responsables

Los contratos incorporan cláusulas de ética corporativa, responsabilidad social corporativa y cumplimiento.

0 incidentes de corrupción confirmados en la cartera de clientes durante 2025

Avances y perspectivas en gestión de clientes

Durante 2025 fortalecimos nuestra propuesta comercial mediante la suscripción de un contrato de suministro de energía por cinco años con Claro Perú, un contrato de largo plazo para certificados I-REC con una empresa del sector minero, nuestra participación y reconocimiento en el primer I-REC Day realizado en el país y mejoras en el proceso de facturación electrónica. De cara a 2026, continuaremos promoviendo los certificados I-REC como producto independiente, explorando nuevas soluciones comerciales y fortaleciendo la digitalización y la gestión de mantenimientos programados y cortes imprevistos.



"En 2025 fortalecimos nuestra propuesta comercial *mediante acuerdos de largo plazo, certificados de energía renovable y mejoras en la facturación electrónica.*"

Avances 2025

01

PPA por cinco años
con Claro Perú

02

Contrato de largo plazo
para certificados I-REC con una empresa minera

03

Primer I-REC Day en Perú
Participación y reconocimiento

04

Facturación electrónica
Mejora del proceso

Prioridades 2026

01

Certificados I-REC
Promoverlos como producto independiente

02

Nuevas oportunidades
Explorar nuevos productos y oportunidades comerciales

03

Continuidad operativa
Mejorar la gestión de mantenimientos y cortes imprevistos

04

Gestión digital
Continuar la digitalización de la gestión de clientes

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >



3.

Estrategia y enfoque de sostenibilidad



3.1. Nuestra estrategia de sostenibilidad

3.2. Nuestros temas materiales

3.3. Contribución a los ODS

3.4. Relación con nuestros grupos de interés

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

3. Estrategia y enfoque de sostenibilidad

3.1. Nuestra estrategia de sostenibilidad

GRI 3-3

Como empresa de energía renovable, orientamos nuestra gestión de sostenibilidad a contribuir con la transición energética y desarrollar nuestras actividades de manera responsable con las personas, el ambiente y las comunidades donde operamos. Durante el 2025, nuestra gestión se enmarcó en la estrategia corporativa de sostenibilidad alineada a la estrategia general del Grupo y adoptada como marco para nuestra gestión en el Perú. Esta estrategia promueve una transición energética verde y justa a través de cuatro pilares: acción climática, biodiversidad, economía circular y transición justa.

Integramos estos pilares en nuestra gestión mediante indicadores de desempeño asociados a salud y seguridad, ética empresarial y cumplimiento, medio ambiente, gestión social, derechos humanos y cadena de suministro responsable. Estos indicadores permiten realizar seguimiento periódico, identificar oportunidades de mejora y orientar acciones para prevenir, mitigar y gestionar impactos, riesgos y oportunidades en nuestras operaciones y proyectos.

La gobernanza de la sostenibilidad se articula con el modelo corporativo de Statkraft. A nivel local, la Subgerencia de Sostenibilidad lidera la coordinación de la gestión en el país y articula transversalmente su implementación con toda la compañía. En este trabajo participan las distintas áreas según sus responsabilidades, con especial énfasis en Operaciones Estratégicas, Salud y Seguridad, Medio Ambiente, Gestión Social y Derechos Humanos, Ética y Cumplimiento, Recursos Humanos y Cadena de Suministro. Asimismo, el desempeño en sostenibilidad se reporta periódicamente al corporativo, mediante el área de “Business Area International”, lo que permite dar seguimiento a avances, resultados, riesgos y oportunidades.

Pilares de nuestra estrategia de sostenibilidad



01

Acción climática

Reducción de emisiones en las operaciones y la cadena de suministro, desarrollo de energía renovable y colaboración con proveedores estratégicos en soluciones de bajas emisiones.



02

Biodiversidad

Integración de consideraciones sobre naturaleza desde etapas tempranas de los proyectos, reducción de impactos y análisis de enfoques para generar resultados positivos en biodiversidad.



03

Economía circular

Prevención y reducción de residuos, reutilización de materiales y consideración del ciclo de vida de activos, equipos y componentes.



04

Transición justa

Respeto de los derechos humanos, procesos inclusivos y contribución a resultados sociales y económicos positivos para trabajadores, comunidades y otros actores de la cadena de valor.

Gobernanza de la sostenibilidad

Modelo corporativo-local de gestión sostenible

La estrategia corporativa orienta la gestión local, mientras el desempeño se reporta periódicamente para dar seguimiento a avances, riesgos y oportunidades.

01

Estrategia corporativa

Define el marco de sostenibilidad, pilares y lineamientos globales.

02

Business Area International

Canaliza el seguimiento corporativo de desempeño, riesgos y oportunidades.

03

Subgerencia de Sostenibilidad Perú

Coordina la gestión local y articula el trabajo transversal con las áreas responsables.

Gestión transversal de indicadores de sostenibilidad



Salud y seguridad



Medio ambiente



Gestión social y DD. HH.



Ética y cumplimiento



Recursos Humanos



Cadena de suministro



Seguimiento periódico

Avances, resultados e indicadores de desempeño.



Gestión de impactos, riesgos y oportunidades

Acciones para prevenir, mitigar y fortalecer la sostenibilidad del negocio.



Carta del Country Manager

Principales Resultados ESG

Statkraft en Perú: nuestro negocio

Excelencia operacional

Estrategia y enfoque de sostenibilidad

Gobernanza e integridad

Personas y cadena de valor

Desempeño ambiental

Acerca del Reporte

Anexos

3.2.Nuestros temas materiales

GRI 3-1, GRI 3-2

La materialidad es una herramienta que nos permite identificar y priorizar los temas asociados con nuestros principales impactos y orientar la gestión hacia los asuntos más relevantes para el negocio y nuestros grupos de interés.

Durante este periodo, consideramos los once temas identificados mediante el ejercicio realizado en 2024 y los asuntos ambientales, sociales y de gobernanza abordados por nuestra matriz en su análisis corporativo de materialidad. Sin embargo, tenemos previsto llevar a cabo un nuevo análisis en el próximo período, con el fin de mantener su actualización y alineamiento con las mejores prácticas.

El análisis vigente fue desarrollado siguiendo la metodología de impactos de GRI, a través de un proceso estructurado que consideró tres etapas principales:



Como resultado de este proceso, se mantiene un conjunto de 11 temas materiales que orientan nuestra gestión y la forma en que abordamos nuestros impactos más significativos. Los impactos asociados a estos temas, así como las acciones implementadas para gestionarlos, se desarrollan a lo largo del presente reporte.

Nuestros temas materiales

Dimensión	Temas materiales	Descripción
Económico y de gobernanza	Ética, transparencia y anticorrupción	Promoción de una cultura ética, con altos estándares de integridad y cumplimiento.
	Cadena de suministro responsable	Gestión responsable de proveedores bajo criterios ambientales, sociales y de gobernanza.
	Ciberseguridad	Protección de los activos de información y sistemas tecnológicos frente a riesgos y amenazas.
Ambiental	Mitigación del cambio climático	Contribución a la reducción de emisiones mediante la generación de energía renovable y el desarrollo de proyectos que apoyan la descarbonización.
	Naturaleza y biodiversidad	Gestión de impactos en ecosistemas y biodiversidad asociados a nuestras operaciones y proyectos.
	Gestión responsable del agua	Uso eficiente del recurso hídrico, clave para la generación hidroeléctrica.
Social	Salud y seguridad ocupacional	Protección de la seguridad y salud de nuestros trabajadores y contratistas en todas las operaciones.
	Atracción y desarrollo del talento	Fortalecimiento de capacidades, formación y retención del talento necesario para el crecimiento del negocio.
	Impacto en la comunidad local	Gestión de relaciones con comunidades y generación de valor compartido en las zonas de influencia.
	Derechos humanos	Respeto y promoción de los derechos humanos en nuestras operaciones y cadena de valor.
	Enfoque al cliente y soluciones sostenibles	Oferta de energía renovable confiable y desarrollo de soluciones que respondan a las necesidades de nuestros clientes.

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

3.3.Contribución a los ODS

GRI 3-3

Alineamos nuestras operaciones y decisiones con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, como referencia para orientar nuestra contribución frente a los principales desafíos globales y generar valor a largo plazo.

Esta priorización también responde al enfoque de nuestra matriz, que identifica aquellos objetivos en los que la organización puede generar una mayor contribución de acuerdo con su actividad, su propósito empresarial y su relación con los grupos de interés.

Nuestra contribución a los ODS se articula en tres niveles complementarios:

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

A continuación, presentamos los ODS priorizados por Statkraft y su vinculación con nuestros compromisos, actividades y forma de operar. Esta contribución se desarrolla a través de la generación de energía renovable y de acciones relacionadas con la gestión ambiental, las personas, las comunidades y la conducta empresarial responsable.



ODS priorizados y su vinculación con el negocio

Nivel de contribución	ODS	Descripción y relación con Statkraft	
Compromiso estratégico	ODS 13: Acción por el clima		Contribuimos a la transición energética mediante la generación de energía renovable y el desarrollo de proyectos solares y eólicos, en línea con nuestro compromiso de avanzar hacia un futuro con cero emisiones netas
	ODS 7: Energía asequible y no contaminante		Generamos y comercializamos energía de origen renovable y desarrollamos proyectos que amplían y diversifican nuestra oferta energética, contribuyendo a una matriz eléctrica más limpia.
Negocio principal	ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles		Contribuimos mediante proyectos sociales y de desarrollo local vinculados con infraestructura, educación y fortalecimiento productivo en las comunidades de nuestras áreas de influencia.
	ODS 5: Igualdad de género		Promovemos la igualdad de oportunidades y la no discriminación en la gestión de personas, junto con acciones orientadas a fortalecer un entorno laboral diverso e inclusivo.
Forma de operar	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico		Promovemos condiciones laborales adecuadas, el desarrollo de capacidades y la participación de trabajadores y contratistas, y contribuimos a la actividad económica mediante nuestras operaciones y cadena de valor.
	ODS 12: Producción y consumo responsables		Promovemos la gestión responsable de los recursos y residuos generados en nuestras actividades, mediante acciones de reducción, aprovechamiento y valorización de materiales, en línea con los principios de economía circular.
	ODS 15: Vida de ecosistemas terrestres		Gestionamos los impactos ambientales asociados con nuestras operaciones y proyectos mediante acciones de seguimiento y protección de la biodiversidad en nuestras áreas de influencia.
	ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas		Promovemos una conducta empresarial responsable mediante lineamientos de ética, integridad, transparencia y cumplimiento normativo aplicables a nuestras actividades y relaciones comerciales.

De cara a 2026, se continuará fortaleciendo la integración de la sostenibilidad en la gestión del negocio, alineada con la Estrategia de Sostenibilidad corporativa y su mirada de simplificación. A través de este enfoque, buscaremos fortalecer la competitividad de nuestras operaciones y proyectos, gestionar de manera preventiva los riesgos ambientales y sociales, consolidar relaciones de confianza con nuestros grupos de interés y contribuir a una transición energética justa, inclusiva y sostenible.



Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

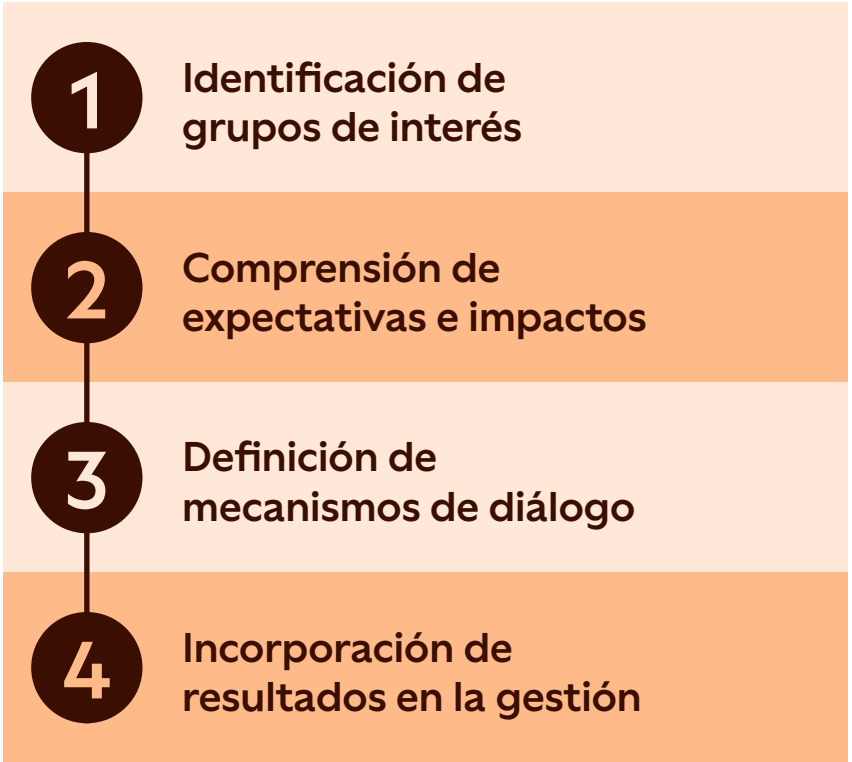
3.4. Relación con nuestros grupos de interés

GRI 2-29, GRI 3-3

El diálogo con nuestros grupos de interés nos permite comprender las expectativas y preocupaciones de las personas y organizaciones que pueden influir en nuestros objetivos o verse afectadas directa o indirectamente por nuestras actividades. Su identificación considera el contexto de las operaciones, la naturaleza de nuestros impactos y los niveles de influencia, dependencia, interés y afectación de cada grupo. A partir de ello, definimos mecanismos de comunicación adaptados a sus características para fortalecer relaciones de confianza e incorporar sus perspectivas en la gestión.

Nuestro relacionamiento se desarrolla mediante mecanismos de comunicación, participación y retroalimentación vinculados con distintos ámbitos de la gestión, como trabajadores, clientes, proveedores, comunidades y autoridades.

Nuestro enfoque de relacionamiento



Nuestros grupos de interés

Mantenemos relación con grupos internos y externos vinculados con nuestra gestión, cadena de valor, operaciones y proyectos. Los mecanismos y la frecuencia de interacción se adaptan a las características de cada grupo y a los asuntos abordados.

"Nuestro relacionamiento se desarrolla mediante mecanismos de comunicación, participación y retroalimentación vinculados con distintos ámbitos de la gestión, **como trabajadores, clientes, proveedores, comunidades y autoridades.**"



Mecanismos de relacionamiento con nuestros grupos de interés

Grupo de interés	Principales canales	Frecuencia	Principales temas de interés
Accionistas	Correo, reuniones presenciales y virtuales, y canales corporativos	Según necesidad	Desempeño económico, sostenibilidad, gobernanza y creación de valor a largo plazo
Casa matriz	Reuniones, reportes, correo, Teams, página web y canales corporativos	Permanente	Estrategia, desempeño, riesgos y aplicación de estándares corporativos
Trabajadores	Intranet, Viva Engage, reuniones, correo, inducciones y campañas internas	Según necesidad	Salud y seguridad, bienestar, desarrollo profesional, derechos, cultura y sostenibilidad
Clientes	Reuniones, correo, teléfono y canales digitales	Según necesidad	Confiabilidad, competitividad, calidad del servicio y soluciones sostenibles
Proveedores	Correo, teléfono, reuniones y eventos	Según necesidad	Transparencia, cumplimiento, sostenibilidad y continuidad de las relaciones comerciales
Comunidades y sociedad civil	Reuniones, talleres, llamadas, mensajes y grupos focales	Permanente	Impactos, compromisos, ambiente, desarrollo local y mecanismos de atención
Entidades y autoridades competentes	Expedientes, plataformas oficiales, reuniones, correo y llamadas	Según obligaciones y procesos	Cumplimiento normativo, permisos, fiscalización y desempeño ambiental, social y operativo
Aliados estratégicos	Reuniones, eventos, reportes, publicaciones y redes sociales	Mensual o según necesidad	Proyectos conjuntos, innovación, protección ambiental y desarrollo sostenible
Organizaciones no gubernamentales	Correo, teléfono, publicaciones, redes sociales y eventos	Según necesidad	Gestión de impactos, diálogo, ambiente y desarrollo sostenible
Competidores y actores del sector	Gremios, asociaciones y reuniones sectoriales	Mensual o según necesidad	Regulación, mercado, innovación y desarrollo sostenible del sector energético



Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >



4. Gobernanza e integridad



4.1. Nuestro modelo de gobernanza

4.2. Ética y cumplimiento normativo

4.3. Gestión integral de riesgos

4.4. Gestión de los derechos humanos

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

4. Gobernanza e integridad

4.1. Nuestro modelo de gobernanza

GRI 2-10, GRI 2-13, GRI 3-3

Nuestro modelo de gobernanza articula los lineamientos corporativos del Grupo con la gestión y formalización local de las decisiones. Su principal marco es The Statkraft Way, sistema de gestión que reúne las políticas, responsabilidades, requisitos y procedimientos que orientan la forma en que desarrollamos nuestras actividades. Este se complementa con el Group Operating Model, la Group Authority Matrix, el Código de Conducta y el Código de Conducta para Proveedores. En conjunto, estos instrumentos establecen criterios para la gestión estratégica, operativa, financiera, legal, de riesgos y sostenibilidad, sobre la base de principios relacionados con la seguridad, la protección, la sostenibilidad, los valores corporativos y la solidez financiera. Asimismo, integran consideraciones de ética, integridad, cumplimiento legal, anticorrupción, derechos humanos y gestión responsable de la cadena de suministro en procesos como la planificación, las inversiones, el desarrollo de proyectos, la gestión de activos, las compras y las actividades de mercado.

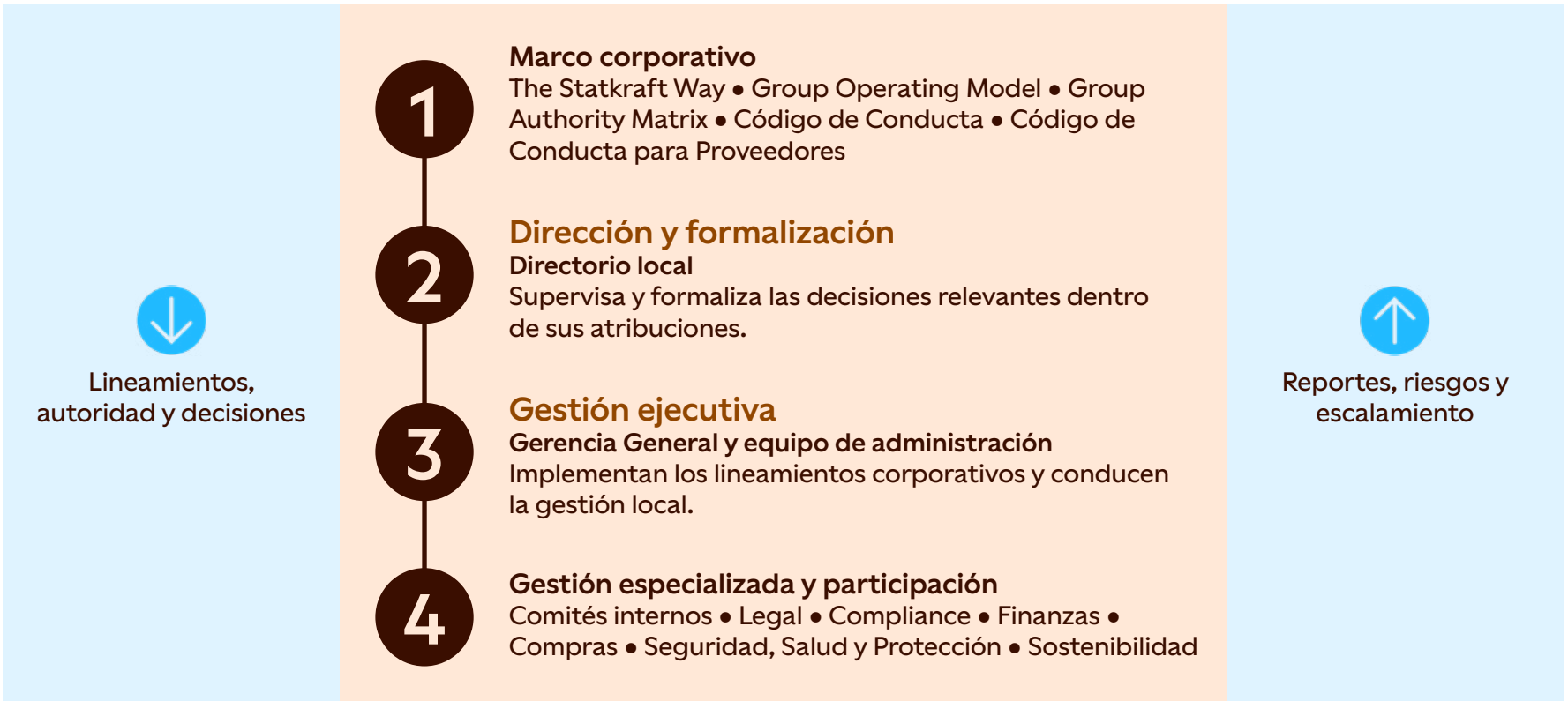
"Nuestro principal marco es *The Statkraft Way*, sistema de gestión que reúne las políticas, responsabilidades, requisitos y procedimientos que *orientan la forma en que desarrollamos nuestras actividades.*"

A partir de este marco, gestionamos los impactos, riesgos y oportunidades mediante matrices de riesgos, reportes periódicos, evaluaciones cualitativas y cuantitativas y procesos de aprobación aplicables a las decisiones relevantes de inversión, proyectos y operaciones. Esta gestión se desarrolla de manera transversal en toda la compañía, con responsabilidades asignadas según la naturaleza y materialidad de cada asunto y el nivel de autoridad requerido para su evaluación, tratamiento, aprobación y seguimiento.

En nuestras operaciones, la Gerencia General y las gerencias responsables implementan estos lineamientos dentro de sus respectivos ámbitos de competencia. Las decisiones que, por su naturaleza o materialidad, requieren formalización societaria o un nivel superior de aprobación son elevadas al Directorio local o a las instancias corporativas correspondientes. La interacción entre estos niveles se desarrolla mediante flujos de aprobación, reportes, escalamiento de asuntos y adopción formal de acuerdos, vinculando así la dirección corporativa con la gestión local del negocio.

Nuestro modelo de gobernanza

Articulación de lineamientos corporativos, decisión local y gestión especializada



Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

Directorio y equipo de administración

El Directorio local participa en la adopción y formalización de decisiones societarias relevantes, de acuerdo con la naturaleza y materialidad de los asuntos, mediante acuerdos y otros actos corporativos aplicables. Las actas revisadas evidencian la verificación del quórum, la representación de sus integrantes y la adopción formal de acuerdos. Durante 2025, el Directorio estuvo conformado por tres directores titulares y un director suplente, todos con año de ingreso registrado en el periodo.



Enzo Contreras
Director

Se incorporó a Statkraft en 2025

Enzo es Ingeniero Comercial con mención en Finanzas por la Universidad Gabriela Mistral de Chile y cuenta con un MBA por Babson College. Ingresó a Statkraft Chile en 2020 y ha asumido responsabilidades vinculadas con la gestión financiera, la visión estratégica local y el desarrollo de nuevos negocios.

Su trayectoria en Statkraft ha estado vinculada a la gestión de grupos de interés; gobierno corporativo; análisis y planificación financiera; desarrollo e implementación de la estrategia; desarrollo de negocios; fusiones y adquisiciones; cumplimiento; gestión de riesgos; energía renovable; y reporte al Directorio.



María Teresa González
Director

Se incorporó a Statkraft en 2025

María Teresa lidera operaciones de Statkraft en Chile y cuenta con una amplia experiencia en la industria energética y en el desarrollo de iniciativas vinculadas a la transición energética y las energías renovables.

A lo largo de su trayectoria ha contribuido al fortalecimiento de la estrategia y el crecimiento sostenible del negocio, aportando al Directorio conocimientos en liderazgo, gestión de riesgos, sostenibilidad, planificación estratégica, gestión contractual y gobierno corporativo.



Thiago Tomazzoli
Director

Se incorporó a Statkraft en 2025

Thiago cuenta con una sólida trayectoria en el sector de energías renovables, donde ha liderado operaciones y estrategias de negocio en Brasil.

Su experiencia combina la gestión operativa y financiera con el desarrollo de nuevos proyectos y oportunidades de crecimiento, contribuyendo al Directorio con una visión estratégica del mercado energético. Sus competencias abarcan liderazgo, desarrollo de negocios, gestión de riesgos, sostenibilidad, planificación financiera, operaciones y gobierno corporativo.



Álvaro Porturas
Director suplente

Se incorporó a Statkraft en 2025

Álvaro es Chief Financial Officer de Statkraft Perú y posee una amplia experiencia en gestión financiera y soporte a la toma de decisiones estratégicas.

Su trayectoria en la organización ha estado orientada al fortalecimiento del control financiero y la generación de información para la gestión corporativa. Desde su rol como director suplente, aporta al Directorio conocimientos especializados en finanzas, control, reporte financiero y análisis para la toma de decisiones societarias y estratégicas.

Nota: Ninguno de los Directores es independiente.

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

La designación de los integrantes del Directorio se desarrolla en el marco de The Statkraft Way, el proceso de Legal Entity Management, la matriz de autoridad aplicable, los estatutos de la sociedad y la legislación local. Corporate Legal coordina y estandariza el gobierno legal de las sociedades del Grupo, mientras que el proceso local se articula con las directrices de Company Secretary y Corporate Legal. La selección considera criterios como el conocimiento de la región, la diversidad de género, las competencias para la toma de decisiones y la representación de los intereses del accionista principal. Finalmente, la designación se formaliza mediante el acuerdo del órgano societario competente e incluye la aceptación de los directores, la documentación de respaldo, la inscripción registral cuando corresponde y la actualización de los registros corporativos.

Sobre esta estructura de dirección, la Gerencia General y las gerencias responsables implementan localmente los lineamientos corporativos dentro de sus respectivos ámbitos de competencia y participan en los procesos de aprobación, reporte y escalamiento de decisiones. Para ello, el equipo de administración integra funciones vinculadas con dirección general, finanzas, asuntos legales, sostenibilidad, tecnología, desarrollo de negocios, mercados, operaciones y soporte corporativo, facilitando la articulación entre las distintas áreas que intervienen en la gestión del negocio.

La supervisión ejecutiva de los riesgos e impactos ASG se articula principalmente a través de la Subgerencia de Sostenibilidad, que coordina y da seguimiento a la implementación local de los lineamientos corporativos de sostenibilidad. Esta labor se desarrolla transversalmente, según la naturaleza de cada asunto, contribuyendo a identificar, evaluar y gestionar los riesgos e impactos ambientales y sociales asociados con nuestras operaciones. Asimismo, el órgano ejecutivo y el equipo de administración cuentan con objetivos ASG alineados con la estrategia corporativa y los objetivos de sostenibilidad definidos por el Grupo.

Equipo de administración de Statkraft Perú, 2025



Enzo Contreras

Country Manager Perú



Álvaro Porturas

Chief Financial Officer



Diana Lay Siu

Head of Legal



Yasmin Rizo Patrón

Sustainability Deputy Manager



Jessica Rozas

IT Manager



Katerina Villacorta

Business Development Manager



Diego Farfán

VP Market International Perú



Juan Manuel López

Strategic Operations VP



Gonzalo Olmos

Business Support Manager

- Carta del Country Manager >
- Principales Resultados ESG >
- Statkraft en Perú: nuestro negocio >
- Excelencia operacional >
- Estrategia y enfoque de sostenibilidad >
- Gobernanza e integridad >**
- Personas y cadena de valor >
- Desempeño ambiental >
- Acerca del Reporte >
- Anexos >



Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

Nuestros comités

Contamos con comités e instancias internas de coordinación para abordar asuntos especializados, críticos o de impacto transversal que requieren revisión y participación interdisciplinaria. Su conformación y funcionamiento responden a la naturaleza y criticidad del asunto, así como a las áreas involucradas. Estas instancias complementan los mecanismos formales de gobierno corporativo y funcionan como espacios de participación, seguimiento y coordinación dentro de sus respectivos ámbitos de competencia.

Entre estas instancias se encuentran el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, que contribuyen a la prevención y gestión de riesgos sociales y laborales desde sus respectivos ámbitos de actuación; su conformación y designación se realizó de acuerdo con la normativa ambiental vigente. La siguiente tabla presenta su composición, proceso de designación, principales funciones y contribución a la gestión de riesgos e impactos ASG.

Comités internos de Statkraft a nivel local

Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo		Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual
Integrantes	8 integrantes	4 integrantes
Conformación y designación	Comprende una convocatoria abierta, la postulación de candidatos, la verificación de requisitos, la publicación de candidaturas aptas, la votación de los trabajadores y la posterior formalización y comunicación de los resultados.	Sigue un proceso de convocatoria, postulación, verificación de requisitos, publicación de candidaturas aptas, votación, formalización y comunicación. Adicionalmente, la postulación requiere una carta de candidatura y el cumplimiento de requisitos relacionados con la idoneidad y la conducta ética.
Funciones principales	Realizar inspecciones periódicas en las áreas de trabajo, maquinaria y equipos; promover el conocimiento de reglamentos, estándares y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo; impulsar la participación de los trabajadores en la prevención de riesgos; y formular recomendaciones para mejorar las condiciones de trabajo.	Investigar las denuncias de hostigamiento sexual y formular recomendaciones sobre sanciones y medidas preventivas dirigidas a evitar la recurrencia de situaciones similares.
Contribución a la gestión de riesgos	Participar en la identificación de peligros, la implementación de medidas preventivas y el seguimiento de incidentes y acciones de mejora relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores.	Contribuir a la prevención, investigación y atención de situaciones de hostigamiento sexual y a la gestión de los riesgos sociales asociados con el entorno laboral.
Participación y seguimiento	Generar espacios de participación y diálogo que permiten evaluar las medidas implementadas y formular recomendaciones dentro de su ámbito de competencia.	Generar espacios de participación y diálogo que permiten dar seguimiento a las medidas adoptadas y fortalecer un entorno laboral respetuoso e inclusivo.

Comités que fortalecen nuestra gestión

	Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo		Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual
8 integrantes	Inspección Prevención de riesgos Seguimiento de incidentes Recomendaciones de mejora	Participación de la empresa y los trabajadores	4 integrantes Prevención Investigación y atención Recomendación de sanciones Medidas preventivas

Designación común
Convocatoria • Postulación • Verificación de requisitos • Votación • Formalización

Contribución a la gestión de riesgos sociales y laborales
Participación • Prevención • Seguimiento • Diálogo • Mejora

4.2. Ética y cumplimiento normativo

GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-29, GRI 3-3, GRI 205-2

La ética y el cumplimiento normativo son componentes centrales de nuestra gestión y de la confianza que mantenemos con nuestros grupos de interés. Adoptamos un enfoque de tolerancia cero frente a la corrupción y el soborno, orientado a prevenir, detectar y responder ante riesgos relacionados con estas conductas, los conflictos de interés, el fraude y otros posibles incumplimientos. Este compromiso se respalda en el Código de Conducta, el Código de Conducta para Proveedores, Guías rápidas de ética en los negocios, los controles para la gestión de conflictos de interés, la debida diligencia de terceros y los lineamientos para la prevención del fraude. En este marco, nuestros objetivos se enfocan en evaluar periódicamente los riesgos de cumplimiento, fortalecer los controles internos, ampliar la capacitación en ética y anticorrupción, monitorear el cumplimiento de las políticas corporativas y promover el uso de los canales de denuncia.

Estos compromisos se implementan mediante un Programa de Cumplimiento basado en la prevención y la mejora continua. En el Perú, este modelo se desarrolla en concordancia con la Ley N.º 30424 y sus modificatorias y comprende la evaluación periódica de los riesgos de corrupción y soborno, la definición y el monitoreo de controles y acciones de mitigación, y la gestión de conflictos de interés, denuncias e investigaciones. También se extiende a la relación con terceros y al seguimiento de procesos sensibles, como las contrataciones, las donaciones y las interacciones con funcionarios públicos. Su aplicación se complementa con actividades de capacitación y comunicación, el Canal Ético y la revisión periódica de políticas y procedimientos, tomando como referencia estándares internacionales en materia de anticorrupción, conducta empresarial responsable y derechos laborales, incluidos lineamientos de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

La gestión del modelo distribuye responsabilidades entre distintos niveles de la organización. El Directorio supervisa el modelo de prevención y sus marcos de control y gestión de riesgos; el equipo de administración lidera y promueve la aplicación de las políticas y lineamientos dentro de sus respectivas áreas; y el Compliance Officer tiene a su cargo la implementación y supervisión del modelo, incluida la identificación, evaluación y mitigación de los riesgos de corrupción y soborno y el monitoreo de los controles. Este esquema se complementa con auditorías internas y con el seguimiento de los planes de acción derivados de las evaluaciones realizadas.



Nuestro Programa de Cumplimiento

Gobernanza del modelo



Directorio
Supervisa el modelo de prevención y sus marcos de control.



Equipo de administración
Lidera y promueve la aplicación de políticas y lineamientos en sus áreas.



Compliance Officer
Implementa y supervisa el modelo, evalúa riesgos de corrupción y soborno y monitorea los controles.

Ley N.º 30424 y sus modificatorias

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

"Adoptamos un enfoque de tolerancia cero frente a la corrupción y el soborno, orientado a prevenir, detectar y responder ante riesgos relacionados con estas conductas, los conflictos de interés, el fraude y otros posibles incumplimientos."

Programa de Cumplimiento

Prevención, monitoreo y mejora continua



01

Evaluación de riesgos
Acciones de mitigación



02

Políticas y procedimientos
Controles internos



03

Debida diligencia de terceros
Conflictos de interés y seguimiento de procesos sensibles



04

Capacitación y comunicación



05

Canal Ético • Investigaciones
• Respuesta

Compromisos y principios

Tolerancia cero frente a la corrupción y el soborno

- Integridad • Cumplimiento normativo
- Confidencialidad • No represalias • Mejora continua



Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

Compromisos de conducta empresarial responsable

Nuestros compromisos de conducta empresarial responsable se desarrollan mediante instrumentos corporativos que orientan nuestra actuación y nuestras relaciones comerciales. Estos instrumentos establecen principios de ética e integridad para nuestros trabajadores y representantes, requisitos aplicables a proveedores y contratistas y mecanismos para reportar posibles incumplimientos. Asimismo, incorporan lineamientos de debida diligencia y gestión responsable de la cadena de suministro.



Principales instrumentos de conducta empresarial responsable

Instrumento	Alcance principal	Enfoque
Código de Conducta de Statkraft	Trabajadores y representantes de la organización	Ética e integridad
Código de Conducta para Proveedores	Proveedores, contratistas y socios comerciales	Cadena responsable
Mecanismo de reporte de inquietudes y denuncias	Trabajadores, socios comerciales, proveedores y otros grupos de interés	Reporte confidencial o anónimo y sin represalias
Enfoque de cadena de suministro responsable	Cadena de suministro	Debida diligencia
Guías rápidas de ética en los negocios	Trabajadores, representantes de la organización y cadena de suministro	Ética e integridad
Contribución a los ODS	Partes interesadas y gestión del negocio	Valor sostenible

Canal ético

Contamos con un Canal Ético disponible para trabajadores, socios comerciales, proveedores y otros grupos de interés, a través del cual pueden solicitar orientación o reportar posibles incumplimientos del Código de Conducta, conductas ilegales o comportamientos contrarios a nuestros principios. El canal se encuentra disponible las 24 horas, todos los días del año, en español y otros idiomas, y permite realizar reportes de manera anónima o confidencial. Asimismo, prohíbe las represalias contra quienes comuniquen inquietudes de buena fe y las personas relacionadas con ellos.

Los reportes son recibidos y gestionados por Auditoría Corporativa mediante un proceso que comprende su evaluación, clasificación e investigación, según corresponda. Cuando se identifican incumplimientos, pueden adoptarse medidas correctivas o disciplinarias. La información obtenida también permite identificar tendencias y fortalecer los controles para prevenir la recurrencia de riesgos similares.



Canal Ético

Comunica de manera confidencial cualquier inquietud sobre posibles incumplimientos o conductas indebidas.

Plataforma: EQS Integrity Line

Carta del Country Manager

Principales Resultados ESG

Statkraft en Perú: nuestro negocio

Excelencia operacional

Estrategia y enfoque de sostenibilidad

Gobernanza e integridad

Personas y cadena de valor

Desempeño ambiental

Acerca del Reporte

Anexos

Avances en ética y cumplimiento

Durante 2025, realizamos una evaluación integral de riesgos de cumplimiento, con la participación de distintas áreas de la organización y conforme con los lineamientos de la Ley N.º 30424. Este proceso permitió identificar, evaluar y priorizar los principales riesgos, definir e implementar acciones de mitigación y reforzar los controles internos en procesos críticos, así como los mecanismos de monitoreo y gestión de denuncias.

Como parte del fortalecimiento de nuestra cultura de integridad, desarrollamos la campaña “Yo Hago Lo Correcto” para comunicar lineamientos y políticas de cumplimiento, incluidos aquellos relacionados con la prevención de la corrupción y el soborno. De los 247 trabajadores de la organización, 231 fueron alcanzados por las comunicaciones relacionadas con ética y anticorrupción, y 222 completaron satisfactoriamente el curso virtual anual sobre estos temas. Asimismo, el 100% de los integrantes del Directorio considerados recibió comunicación y capacitación sobre estas políticas y procedimientos.

De cara a 2026, continuaremos con el seguimiento de las acciones de mitigación identificadas, el fortalecimiento de la debida diligencia de terceros, la mejora de los mecanismos de monitoreo, detección y respuesta, y la actualización de políticas y procedimientos, junto con nuevas iniciativas de capacitación y comunicación.

0

incidentes confirmados de corrupción en el Perú durante 2025

- Sin despidos ni medidas disciplinarias a trabajadores por este tipo de casos.
- Sin contratos resueltos con socios comerciales por motivos relacionados con corrupción.
- Sin contratos dejados de renovar con socios comerciales por motivos relacionados con corrupción.

4.3.Gestión integral de riesgos

GRI 2-27, GRI 3-3, GRI 205-1, GRI 206-1

La gestión integral de riesgos contribuye al cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos, la continuidad del negocio y la sostenibilidad de nuestras operaciones. Nuestro enfoque se sustenta en The Statkraft Way, el marco corporativo de gestión de riesgos y la estrategia de sostenibilidad, e incorpora los riesgos y oportunidades en la planificación del negocio, las decisiones de inversión, el desarrollo de proyectos, la gestión de activos, la contratación y la gestión de proveedores. De esta manera, consideramos oportunamente los eventos que podrían afectar a las personas, el ambiente, la integridad empresarial, la reputación, el desempeño financiero y operativo o el cumplimiento de nuestras obligaciones.

Cada área es responsable de identificar y evaluar los riesgos y oportunidades vinculados con sus actividades, considerando sus causas, probabilidad y posibles consecuencias. A partir de este análisis se asignan responsables, se definen controles y medidas de tratamiento y se monitorean tanto la efectividad de las acciones implementadas como la evolución del riesgo residual. Según cada caso, las respuestas pueden orientarse a mitigar, transferir, evitar o aceptar informadamente el riesgo; cuando se identifican oportunidades, la evaluación también puede dar lugar a mejoras o iniciativas de creación de valor.

Componentes de nuestra gestión de riesgos				
Marco de gestión		The Statkraft Way • Marco corporativo de gestión de riesgos • Estrategia de sostenibilidad Los riesgos y oportunidades se incorporan en la planificación y en la toma de decisiones.		
Identificación	Evaluación	Definición de la respuesta	Implementación	Seguimiento y revisión
Identificar los riesgos y oportunidades vinculados con las actividades y analizar sus causas y posibles efectos sobre los objetivos y la gestión del negocio.	Analizar la probabilidad y las consecuencias sobre las personas, el ambiente, la integridad empresarial, la reputación, la continuidad y el desempeño operativo, y los resultados financieros.	Mitigar, transferir, evitar o aceptar informadamente; cuando corresponda, identificar oportunidades de mejora o creación de valor.	Asignar responsables y establecer controles, medidas de tratamiento y planes de acción para gestionar los riesgos identificados.	Monitorear el avance de las medidas, la efectividad de los controles y la evolución del riesgo residual, y realizar revisiones periódicas.
Integración en el negocio	Planificación del negocio • Decisiones de inversión • Desarrollo de proyectos • Gestión de activos • Contratación • Gestión de proveedores			
Contribución a la gestión	Decisiones informadas • Continuidad del negocio • Gestión de impactos sobre las personas y el ambiente • Cumplimiento de obligaciones • Oportunidades de mejora o creación de valor			

La aplicación de este enfoque se sustenta en responsabilidades distribuidas entre las gerencias y las funciones especializadas de la compañía. Cada gerencia identifica, evalúa, gestiona y monitorea los riesgos e impactos asociados con sus actividades e implementa las medidas de prevención y mitigación correspondientes. Los asuntos más relevantes, incluidos aquellos de naturaleza legal, regulatoria, contractual y de cumplimiento que podrían afectar las operaciones, los proyectos o la continuidad del negocio, se presentan y discuten en el Comité de Gerentes.

Legal y Compliance cumplen funciones complementarias. Legal monitorea los cambios normativos, brinda asesoría especializada a las áreas de negocio y participa de manera preventiva durante la planificación y antes de adoptar decisiones relevantes. Compliance gestiona el Modelo de Prevención, las evaluaciones de riesgos de cumplimiento, la difusión de políticas corporativas, las capacitaciones y los canales de consulta y denuncia.



Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

Evaluación de riesgos de cumplimiento

Durante 2025 realizamos la evaluación anual de riesgos de cumplimiento, incluidos los relacionados con corrupción y soborno. El proceso involucró a todas las áreas de la compañía y comprendió más de 50 entrevistas para identificar los riesgos, evaluar su impacto y probabilidad y revisar los controles existentes. Los resultados fueron presentados al equipo de administración, se asignaron responsables, se priorizaron los riesgos clasificados como altos y se definieron acciones de mitigación para 2026.

	Todas las áreas participaron
	entrevistas realizadas
	Evaluación de impacto, probabilidad y controles
	2026 Acciones de mitigación definidas

Categorías de riesgo identificadas

01

Interacciones con actores externos

Posibles beneficios indebidos a funcionarios públicos, integrantes de comunidades o fuerzas del orden para influir en decisiones o facilitar gestiones.

02

Contratación de proveedores

Posible favorecimiento indebido en los procesos de contratación.

03

Actuación de terceros

Riesgos asociados con terceros que actúan en nombre de la compañía.

04

Fondos y donaciones

Asignación de recursos sin controles adecuados.

05

Conflictos de interés y transparencia

Situaciones que podrían afectar la objetividad en la contratación de proveedores o la gestión de personal.

Componentes de la evaluación realizada



Entrevistas y levantamiento de información



Evaluación de impacto y probabilidad



Revisión de controles



Priorización de riesgos altos y asignación de responsables



Acciones de mitigación para 2026

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

Cumplimiento y marco legal

El cumplimiento de la legislación y normativa aplicable es fundamental para desarrollar nuestras actividades de manera segura, responsable y sostenible. Esta gestión contribuye a la continuidad del negocio, la protección del ambiente, la seguridad de los trabajadores, el uso adecuado de los recursos naturales y la gestión de los riesgos legales, regulatorios y reputacionales. Nuestro compromiso se respalda en el Código de Conducta, el Modelo de Prevención, las políticas anticorrupción y de gestión de conflictos de interés, así como en procedimientos relacionados con el cumplimiento regulatorio, ambiental, laboral y de seguridad y salud en el trabajo. También desarrollamos capacitaciones periódicas, aplicamos mecanismos de control interno y contamos con un canal confidencial para reportar posibles incumplimientos.

Legal y Compliance trabajan de manera coordinada para identificar, monitorear y gestionar los requisitos regulatorios relevantes para la compañía. Legal realiza el seguimiento de los cambios normativos, brinda asesoría especializada y apoya a las áreas en la implementación de nuevas obligaciones legales y regulatorias. Por su parte, Compliance difunde las políticas corporativas, gestiona el Modelo de Prevención y las evaluaciones de riesgos de cumplimiento, desarrolla capacitaciones para trabajadores y terceros y promueve el uso de los canales de consulta y denuncia.

"Consideramos oportunamente los eventos que podrían afectar a las personas, el ambiente, la integridad empresarial, la reputación, el desempeño financiero y operativo o el cumplimiento de nuestras obligaciones."

Principales autoridades y normas aplicables

En materia ambiental, las principales entidades reguladoras, supervisoras y fiscalizadoras identificadas son el Ministerio de Cultura, mediante sus Direcciones Desconcentradas y la Dirección de Calificación de Intervenciones Arqueológicas; la Autoridad Nacional del Agua y sus administraciones locales; el Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado; el Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre; y el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental.

La aprobación de instrumentos de gestión ambiental corresponde, según resulte aplicable, a la Dirección General de Asuntos Ambientales de Electricidad del Ministerio de Energía y Minas y al Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles. En el ámbito operativo y energético, se identifican el Ministerio de Energía y Minas, el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería y el Comité de Operación Económica del Sistema Interconectado Nacional.

Evaluación de riesgos de cumplimiento 2025

		
Regulación, supervisión y fiscalización ambiental	Aprobación de instrumentos de gestión ambiental	Ámbito operativo y energético
- Ministerio de Cultura, mediante las Direcciones Desconcentradas y la Dirección de Calificación de Intervenciones Arqueológicas. - Autoridad Nacional del Agua y sus administraciones locales. - Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado. - Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre. - Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental.	- Dirección General de Asuntos Ambientales de Electricidad del Ministerio de Energía y Minas. - Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles.	- Ministerio de Energía y Minas. - Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería. - Comité de Operación Económica del Sistema Interconectado Nacional.

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

El marco sectorial incluye la Ley de Concesiones Eléctricas, la Ley para asegurar el Desarrollo Eficiente de la Generación Eléctrica, la Norma Técnica de Calidad de los Servicios Eléctricos y la Norma Técnica de Coordinación Operativa en Tiempo Real. El marco aplicable también comprende disposiciones relacionadas con cumplimiento corporativo y anticorrupción, prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo, protección de datos personales y gestión ambiental. En este último ámbito se incluyen normas sobre evaluación de impacto ambiental, protección ambiental en las actividades eléctricas, recursos hídricos, residuos sólidos, calidad ambiental, efluentes, participación ciudadana, monitoreo y fiscalización.

Durante 2025 actualizamos las matrices de obligaciones ambientales y de seguridad y salud en el trabajo y realizamos el seguimiento y difusión de cambios normativos relacionados con ambiente, recursos naturales, certificación ambiental, fiscalización, actividades eléctricas y protección de datos personales. También difundimos las actualizaciones del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, desarrollamos actividades de capacitación y sensibilización y completamos el proceso de elección, aprobación e instalación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual. Asimismo, mantuvimos la incorporación de obligaciones de integridad, prevención, capacitación, gestión de terceros y derechos de auditoría en los contratos con proveedores.

De cara a 2026, continuaremos implementando la Estrategia de Sostenibilidad y fortaleciendo las prácticas ambientales, sociales, de cumplimiento y de seguridad y salud en el trabajo. Las prioridades incluyen actualizar y monitorear las matrices de obligaciones ambientales y de seguridad, reforzar los controles durante la construcción de nuevos proyectos y continuar las capacitaciones y acciones de sensibilización dirigidas a trabajadores, contratistas y terceros.



Supervisiones y procedimientos administrativos

Durante 2025 atendimos ocho supervisiones ambientales como parte de la interacción continua con las autoridades competentes y nuestro compromiso con el cumplimiento de la normativa aplicable. Asimismo, se concluyó la atención de cinco procedimientos administrativos sancionadores, cuyas obligaciones fueron cumplidas conforme a lo establecido por la autoridad. Las lecciones aprendidas derivadas de estos procesos han contribuido a reforzar los controles internos y las prácticas de gestión ambiental en nuestras operaciones.

Avances en 2025 y nuestras prioridades en 2026

Durante 2025 fortalecimos el seguimiento del cumplimiento legal y corporativo mediante la actualización de herramientas de control, la revisión y difusión de cambios normativos y el desarrollo de acciones de capacitación y sensibilización. Este trabajo abarcó materias ambientales, de seguridad y salud en el trabajo, protección de datos personales, prevención del hostigamiento sexual y gestión de proveedores, con la participación de las áreas responsables según cada ámbito.

De cara a 2026, continuaremos implementando la Estrategia de Sostenibilidad y reforzando las prácticas ambientales, sociales, de Compliance y de HSS bajo un enfoque preventivo y de gestión de riesgos. El trabajo se enfocará en mantener actualizadas las matrices de obligaciones, fortalecer los controles durante la construcción de nuevos proyectos y continuar las acciones de capacitación y sensibilización dirigidas a trabajadores, contratistas y terceros.

Avances 2025

01	Matrices de obligaciones Actualización de las matrices ambientales y de seguridad y salud en el trabajo.
02	Seguimiento normativo Revisión y difusión de cambios relacionados con ambiente, recursos naturales, certificación ambiental, fiscalización, actividades eléctricas y protección de datos personales.
03	Seguridad y salud en el trabajo Difusión de las actualizaciones del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
04	Prevención del hostigamiento sexual Elección, aprobación e instalación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.
05	Gestión de proveedores Incorporación de obligaciones de integridad, prevención, capacitación, gestión de terceros y derechos de auditoría en los contratos.

Prioridades 2026

	Fortalecimiento continuo - Implementación de la Estrategia de Sostenibilidad. - Fortalecimiento de las prácticas ambientales, sociales, de Compliance y de HSS. - Actualización y monitoreo de las matrices de obligaciones. - Refuerzo de los controles durante la construcción de nuevos proyectos. - Cumplimiento legal, seguridad, gestión ambiental y relacionamiento social responsable. - Continuidad de las capacitaciones para trabajadores, contratistas y terceros.
---	---

Libre competencia

0	acciones jurídicas pendientes o finalizadas relacionadas con competencia desleal entre 2023 y 2025
0	infracciones en materia de prácticas monopólicas o contra la libre competencia durante el mismo periodo

4.4. Gestión de los derechos humanos

GRI 3-3, GRI 407-1, GRI 408-1, GRI 409-1, GRI 411-1

La gestión de los derechos humanos y laborales forma parte del pilar de transición justa de nuestra estrategia de sostenibilidad. Nuestro compromiso se orienta a identificar, prevenir y gestionar los riesgos e impactos que podrían producirse en nuestras actividades y cadena de valor, tomando como referencia los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, las normas de la Organización Internacional del Trabajo y los Estándares de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional.

Este compromiso se implementa mediante procesos de debida diligencia que comprenden la identificación, evaluación, prevención, mitigación y seguimiento de los riesgos e impactos en derechos humanos. Su aplicación involucra principalmente a Sostenibilidad, Recursos Humanos, Compras y las áreas responsables de proyectos y operaciones, e incorpora criterios relacionados con condiciones laborales, gestión de proveedores, relacionamiento con comunidades y respeto de los derechos de los pueblos indígenas y otros grupos vulnerables.

Cómo gestionamos los derechos humanos y laborales

Marco de actuación

Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos • Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales • Normas de la Organización Internacional del Trabajo • Estándares de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional

Gestión integrada en los niveles corporativo, local y de proyecto

Línea de gestión	Objetivo	Principales acciones	Alcance y elementos clave
01 Debida diligencia en derechos humanos	Integrar la identificación y gestión de riesgos e impactos en los procesos relevantes del negocio.	Identificar y evaluar riesgos e impactos; priorizar asuntos relevantes; definir medidas de prevención y mitigación; dar seguimiento a su implementación; y establecer medidas de reparación cuando corresponda.	Niveles corporativo, local y de proyecto, con integración en los procesos relevantes del negocio.
02 Condiciones de trabajo decentes	Promover condiciones laborales adecuadas para todas las personas, independientemente de su empleador.	Promover jornadas laborales justas; igualdad de trato; libertad de asociación; ambientes libres de discriminación; y remuneraciones adecuadas.	Implementación progresiva de requisitos, acciones de seguimiento y planes para el cierre de brechas, con el objetivo de que, hacia 2028, los trabajadores propios y los trabajadores de proveedores directos que prestan servicios en los sitios de operación reciban un salario digno.
03 Cadena de suministro responsable	Incorporar los compromisos laborales y de derechos humanos en la contratación y gestión de proveedores.	Incorporar requisitos laborales y de derechos humanos en la contratación; evaluar riesgos; identificar brechas; definir medidas de mitigación; y verificar el cumplimiento.	Proveedores y trabajadores de proveedores que prestan servicios en los sitios de operación.
04 Comunidades y grupos vulnerables	Prevenir impactos adversos y fortalecer la contribución social y económica de los proyectos.	Desarrollar participación temprana documentada; habilitar mecanismos accesibles de quejas y retroalimentación; evaluar impactos; y establecer medidas de prevención, mitigación o reparación.	Participación temprana y contribución social y económica positiva en las áreas de influencia de los proyectos.
05 Pueblos indígenas y otros grupos vulnerables	Respetar sus derechos y considerar sus condiciones particulares en las decisiones y actividades de la compañía.	Aplicar lineamientos, capacitaciones y herramientas específicas; promover una participación temprana y de buena fe; y prevenir, mitigar o remediar posibles impactos adversos.	Derechos de los pueblos indígenas, tribales y otros grupos vulnerables; condiciones de vida y compensaciones justas.

Carta del Country Manager

Principales Resultados ESG

Statkraft en Perú: nuestro negocio

Excelencia operacional

Estrategia y enfoque de sostenibilidad

Gobernanza e integridad

Personas y cadena de valor

Desempeño ambiental

Acerca del Reporte

Anexos

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

Debida diligencia transversal

Identificación • Evaluación • Prevención • Mitigación • Seguimiento • Reparación cuando corresponda

Responsabilidades compartidas



Sostenibilidad

Participa en la implementación de compromisos y el seguimiento de riesgos e impactos.



Recursos Humanos

Participa en la gestión de condiciones laborales y salario digno.



Compras

Incorpora requisitos laborales y de derechos humanos en la gestión de proveedores.



Proyectos y Operaciones

Aplican las medidas correspondientes en proyectos, operaciones y áreas de influencia.

Como parte de este enfoque, avanzamos en la implementación del programa de salario digno o Living Wage para nuestro proyecto y operaciones, que contempla metodologías, acciones de seguimiento y planes para el cierre de brechas. La meta establecida hacia 2028 comprende alcanzar un salario digno para nuestros trabajadores y para los trabajadores de proveedores directos que prestan servicios en nuestros sitios de operación.

Derechos laborales en nuestras operaciones

En nuestras operaciones respetamos la libertad de asociación y negociación colectiva y mantenemos medidas orientadas a prevenir el trabajo infantil y el trabajo forzoso. Estos compromisos se extienden a contratistas y subcontratistas mediante políticas, mecanismos de control y procesos de supervisión y verificación del cumplimiento laboral.

Protección de los derechos laborales fundamentales



Libertad de asociación y negociación colectiva

- Sindicato activo.
- Convenio colectivo suscrito en 2022, con vigencia de cinco años.
- Libertad para afiliarse, elegir representantes y participar en los procesos de negociación colectiva.



Prevención del trabajo forzoso

- Relaciones laborales voluntarias.
- Prohibición de prácticas de trabajo forzoso.
- Controles aplicables a trabajadores, contratistas y subcontratistas.



Prevención del trabajo infantil

- Prohibición del empleo de menores de edad en actividades no permitidas por ley.
- Aplicación del mismo requisito a contratistas y subcontratistas.
- Supervisión y verificación del cumplimiento laboral.



Resultado 2025

Durante 2025 no se identificaron riesgos para libertad de asociación y negociación colectiva, trabajo infantil, ni forzoso.

Derechos de los pueblos indígenas

Durante 2025 no registramos casos relacionados con vulneraciones de los derechos de los pueblos indígenas.

De manera separada, continuamos con la gestión del caso “Retorno de tierras no operacionales por parte de poseionarios privados”, presentado en 2024 y vinculado con la Central Hidroeléctrica Cheves. Durante el periodo gestionamos acuerdos con los poseionarios para la devolución de los terrenos y alcanzamos un avance de cierre del 72%; los casos restantes continúan en proceso de negociación y gestión.



5.

Personas y cadena de valor



5.1. Nuestro equipo humano

5.2. Seguridad y salud en el trabajo

5.3. Entorno y comunidades

5.4. Gestión de proveedores

5. Personas y cadena de valor

5.1. Nuestro equipo humano

5.1.1. Gestión del talento

[GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 2-10, GRI 2-13, GRI 2-20, GRI 2-21, GRI 2-30, GRI 3-3, GRI 202-1, GRI 401-1, GRI 401-2, GRI 401-3, GRI 405-1, GRI 406-1](#)

La gestión del talento contribuye al cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos, al fortalecimiento de la cultura organizacional y a la sostenibilidad del negocio. Nuestro enfoque busca promover un entorno laboral que impulse el compromiso, la productividad y el bienestar de los trabajadores, así como la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los procesos de gestión de personas.

Esta gestión se apoya en políticas corporativas y procesos internos que orientan las compensaciones, los beneficios y las condiciones laborales. Entre ellos se encuentran la Política Integral de Compensaciones 2025 y la Política de Compensaciones y Beneficios para Personal Técnico y Operador no afiliado, que establecen lineamientos para fortalecer la equidad interna, la competitividad externa y el clima laboral.

Para gestionar los impactos, riesgos y oportunidades asociados con el talento, articulamos las políticas corporativas y los procesos internos con el acompañamiento de los líderes y de Recursos Humanos. Este enfoque nos permite abordar riesgos como la pérdida de talento y las inequidades salariales mediante revisiones salariales periódicas, evaluaciones de mercado y la aplicación de nuestros lineamientos de compensación. Asimismo, promovemos oportunidades de bienestar y desarrollo a través de beneficios relacionados con flexibilidad, diversidad e inclusión, salud, desarrollo profesional y apoyo económico, con el propósito de fortalecer la motivación y retención del talento y nuestra competitividad como empleador.

Nuestro enfoque de gestión del talento

Gestión del talento

Personas, cultura y sostenibilidad del negocio

Entorno laboral y bienestar



Compromiso

Vinculación con objetivos y cultura organizacional.



Productividad

Gestión alineada a objetivos y condiciones de desempeño.



Bienestar

Beneficios, salud, flexibilidad y balance vida-trabajo.



Desarrollo integral

Crecimiento profesional, motivación y retención del talento.

Igualdad de oportunidades



Equidad

Igualdad de oportunidades, no discriminación y equidad interna.



Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

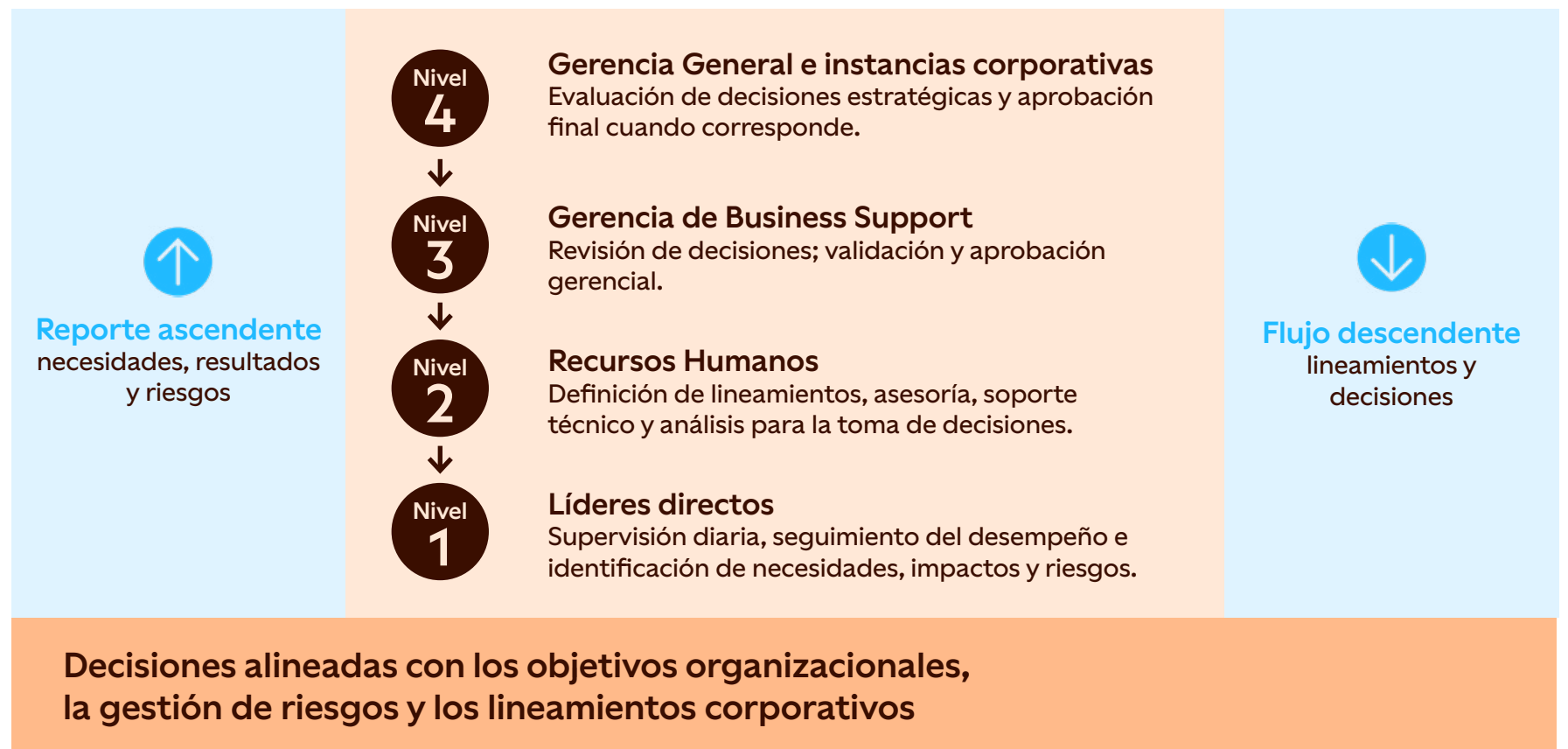


La gobernanza de la gestión del talento se estructura a partir de roles definidos entre los líderes de línea, Recursos Humanos, la Gerencia de Business Support, la Gerencia General y, cuando corresponde, instancias corporativas. Los líderes directos realizan el seguimiento diario del desempeño y las necesidades de sus equipos; Recursos Humanos brinda lineamientos y soporte técnico; y las decisiones relevantes son revisadas y validadas a nivel gerencial, especialmente en temas de contratación, desarrollo, compensaciones y otras situaciones laborales.

"Nuestro enfoque busca promover un entorno laboral que impulse el compromiso, la productividad y el bienestar de los trabajadores, así como la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los procesos de gestión de personas."

Gobernanza de la gestión del talento

Proceso de revisión, soporte técnico y toma de decisiones asociado con la gestión de personas



Carta del Country Manager

Principales Resultados ESG

Statkraft en Perú: nuestro negocio

Excelencia operacional

Estrategia y enfoque de sostenibilidad

Gobernanza e integridad

Personas y cadena de valor

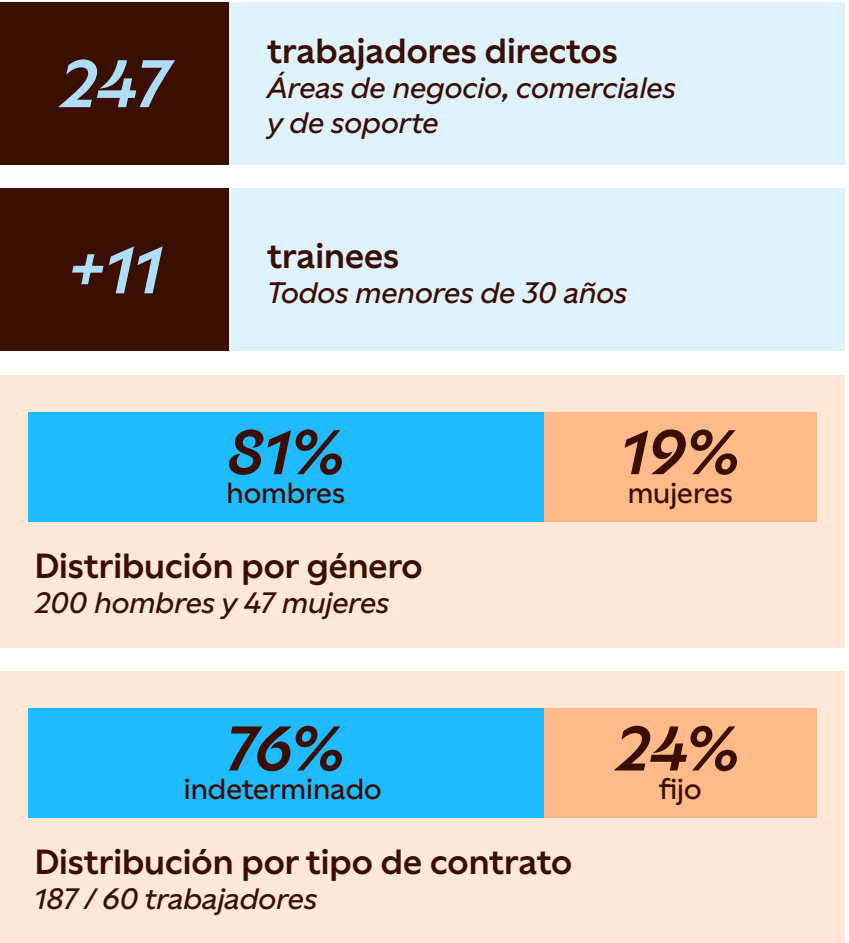
Desempeño ambiental

Acerca del Reporte

Anexos

Nuestro equipo humano

Al cierre de 2025, nuestro equipo estuvo conformado por 247 trabajadores directos y 11 trainees, distribuidos entre las áreas de negocio, comerciales y de soporte, así como entre la sede administrativa y las operaciones en campo. La composición de nuestra fuerza laboral refleja los distintos perfiles y modalidades de contratación que respaldan el desarrollo de nuestras actividades. A continuación, presentamos sus principales características por género y tipo de contrato.



Nuestra fuerza laboral directa se concentra principalmente en la sede administrativa y en las operaciones ubicadas en Junín y Lima Provincias. La siguiente tabla presenta su distribución por sede o región y género al cierre de 2025.

La composición de nuestro equipo refleja la diversidad de perfiles profesionales y técnicos que respaldan nuestras actividades. La siguiente tabla presenta la distribución de los 247 trabajadores directos al cierre de 2025, desagregada por categoría laboral, grupo de edad y género, tanto en número de trabajadores como en porcentaje respecto del total.

Trabajadores directos por región y género, 2025

Región / sede	Hombres	Mujeres	Total
Sede Administrativa	97	44	141
Lima Provincias	24	0	24
Arequipa	4	0	4
Cajamarca	2	0	2
Junín	63	3	66
Pasco	6	0	6
Huaraz	4	0	4
Total	200	47	247



Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

Trabajadores directos por región y género, 2025

Categoría laboral	Grupo de edad	2025					
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Ejecutivo	Menores de 30 años	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
	Entre 30 y 50	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
	Mayores de 50 años	1	0	1	0.40%	0.00%	0.40%
	Total	1	0	1	0.40%	0.00%	0.40%
Gerencial	Menores de 30 años	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
	Entre 30 y 50	2	2	4	0.81%	0.81%	1.62%
	Mayores de 50 años	2	0	2	0.81%	0.00%	0.81%
	Total	4	2	6	1.62%	0.81%	2.43%
Líderes	Menores de 30 años	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
	Entre 30 y 50	32	12	44	12.96%	4.86%	17.81%
	Mayores de 50 años	7	1	8	2.83%	0.40%	3.24%
	Total	39	13	52	15.79%	5.26%	21.05%
Profesional Senior	Menores de 30 años	0	1	1	0.00%	0.40%	0.40%
	Entre 30 y 50	41	17	58	16.60%	6.88%	23.48%
	Mayores de 50 años	9	1	10	3.64%	0.40%	4.05%
	Total	50	19	69	20.24%	7.69%	27.94%

Carta del Country Manager

Principales Resultados ESG

Statkraft en Perú: nuestro negocio

Excelencia operacional

Estrategia y enfoque de sostenibilidad

Gobernanza e integridad

Personas y cadena de valor

Desempeño ambiental

Acerca del Reporte

Anexos

Categoría laboral	Grupo de edad	2025					
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Profesional	Menores de 30 años	12	10	22	4.86%	4.05%	8.91%
	Entre 30 y 50	12	2	14	4.86%	0.81%	5.67%
	Mayores de 50 años	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
	Total	24	12	36	9.72%	4.86%	14.57%
Personal administrativo	Menores de 30 años	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
	Entre 30 y 50	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
	Mayores de 50 años	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
	Total	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
Operadores/Técnicos	Menores de 30 años	6	1	7	2.43%	0.40%	2.83%
	Entre 30 y 50	37	0	37	14.98%	0.00%	14.98%
	Mayores de 50 años	39	0	39	15.79%	0.00%	15.79%
	Total	82	1	83	33.20%	0.40%	33.60%
Total		200	47	247	80.97%	19.03%	100.00%

De igual manera, durante 2025 registramos contrataciones y ceses de personal como parte de la dinámica de la organización. Las vacantes generadas por las renunciaciones fueron cubiertas mediante nuevas incorporaciones, por lo que cerramos diciembre de 2025 con una dotación de 247 trabajadores.



- Carta del Country Manager >
- Principales Resultados ESG >
- Statkraft en Perú: nuestro negocio >
- Excelencia operacional >
- Estrategia y enfoque de sostenibilidad >
- Gobernanza e integridad >
- Personas y cadena de valor >
- Desempeño ambiental >
- Acerca del Reporte >
- Anexos >

Compensaciones, beneficios y bienestar

Contamos con una Política Integral de Compensaciones revisada anualmente, que define una estructura compuesta por compensación fija y compensación variable. La compensación fija incluye la remuneración básica y los beneficios sociales, mientras que la compensación variable está asociada al bono de productividad. Durante 2025, consolidamos la implementación de esta política, realizamos procesos de revisión salarial alineados con las condiciones del mercado y monitoreamos indicadores de gestión del talento, lo que permitió identificar oportunidades de mejora en retención, bienestar y competitividad laboral.

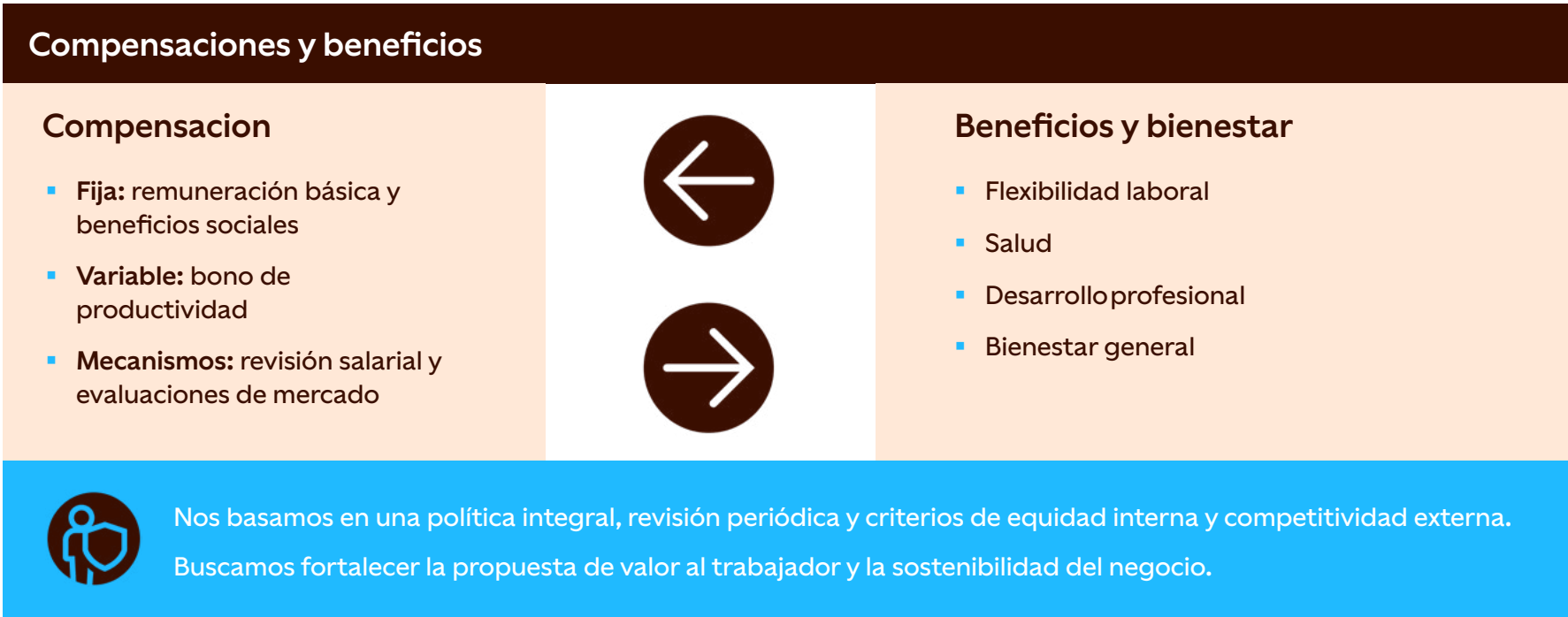
Los beneficios se otorgan de manera general a los trabajadores con contrato a plazo indeterminado y fijo. En el caso del bono de productividad asociado al proceso GaD (Goals & Development), los trabajadores temporales acceden a partir del segundo año, siempre que el contrato inicial tenga una duración mínima de tres años.

En materia de derechos parentales, el permiso parental está disponible para todos nuestros trabajadores. Durante 2025, siete trabajadores hicieron uso de este permiso y todos retornaron a sus funciones y permanecieron en la compañía durante los 12 meses posteriores a su reincorporación, por lo que las tasas de retorno y retención fueron de 100%. Durante el periodo no se registraron licencias de maternidad.

De igual manera, respetamos la libertad de asociación y negociación colectiva. Al cierre del año, 48 trabajadores se encontraban sindicalizados, lo que representa el 19,43% del total de trabajadores directos, y se encontraban amparados por el convenio colectivo vigente desde enero de 2022. Los trabajadores no comprendidos en dicho convenio acceden a beneficios equivalentes mediante nuestras políticas internas.

Asimismo, mantenemos una fuerza laboral indirecta a través de aproximadamente 48 empresas contratistas, que en conjunto reportaron 1,376 trabajadores en actividades operativas y de soporte. Si bien la administración de este personal corresponde a las empresas contratistas, supervisamos el cumplimiento de los estándares de seguridad y salud en el trabajo, las obligaciones laborales y los lineamientos corporativos aplicables.

También, monitoreamos la estructura de compensaciones para identificar variaciones y mantener criterios de equidad interna y competitividad externa.



Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

No discriminación y no acoso

Promovemos un entorno laboral inclusivo, seguro y libre de discriminación, acoso y hostigamiento sexual. Este compromiso se sostiene en nuestro Código de Conducta, que establece una política de tolerancia cero frente a cualquier acto de discriminación laboral y orienta nuestra actuación bajo principios de igualdad de oportunidades, respeto, diversidad, inclusión e integridad. Para ello, contamos con mecanismos para reportar y gestionar posibles incumplimientos. Durante 2025, no se identificaron ni reportaron casos de discriminación, por lo que no fue necesario aplicar acciones de remediación.

Para prevenir y atender posibles situaciones de hostigamiento sexual, contamos con una política y un procedimiento que regulan su prevención, denuncia, investigación y sanción, bajo criterios de confidencialidad, imparcialidad y protección de las personas involucradas. Este marco se complementa con el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, conformado por cuatro integrantes y responsable de investigar las denuncias y formular recomendaciones sobre las sanciones y medidas preventivas que correspondan. Asimismo, capacitamos a sus integrantes, aplicamos encuestas para medir el conocimiento sobre esta materia y mantenemos canales de denuncia accesibles.

0 casos de discriminación en 2025

Marco de prevención de la discriminación y el acoso

Sistema de lineamientos, acciones preventivas y mecanismos de atención para promover un entorno laboral respetuoso, seguro e inclusivo.

01

Marco normativo

- Código de Conducta
- Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Reglamento Interno de Trabajo



02

Prevención

- Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual
- Capacitaciones
- Encuestas de conocimiento



03

Atención

- Canales de denuncia accesibles y confidenciales
- Investigación y sanción cuando corresponde



Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

5.1.2. Formación y desarrollo

GRI 3-3, GRI 205-2, GRI 404-1,
GRI 404-2, GRI 404-3

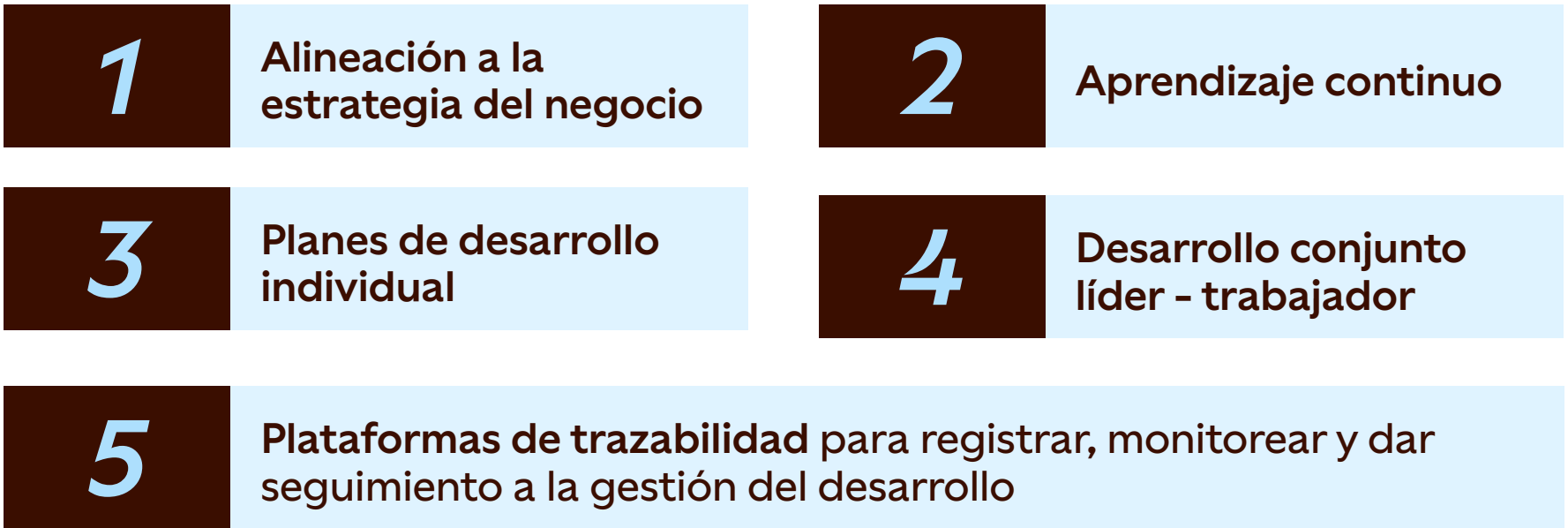
La formación y el desarrollo fortalecen las capacidades de nuestros trabajadores, mejoran su desempeño y contribuyen a la sostenibilidad de la organización. Nuestra gestión se orienta a dos ejes estratégicos: fortalecer la comprensión del mercado y desarrollar personal capacitado y comprometido para respaldar la estrategia de la compañía. Para ello, cada trabajador cuenta con objetivos individuales y un plan de desarrollo alineado con sus expectativas profesionales y las necesidades del negocio.

Este enfoque promueve el aprendizaje continuo mediante políticas y lineamientos de capacitación, la identificación de necesidades junto con los líderes y Desarrollo Organizacional, y la consolidación de un plan anual que prioriza la pertinencia y el impacto de las iniciativas. Asimismo, aplicamos el modelo de aprendizaje 70-20-10 y utilizamos sistemas y plataformas que permiten registrar y dar seguimiento a la gestión del desarrollo.

Claves de nuestro enfoque de formación y desarrollo

Aprendizaje continuo alineado con la estrategia, las necesidades del negocio y el desarrollo profesional de nuestros trabajadores.

Desarrollo del talento



Gestión del aprendizaje y desarrollo

Gestionamos la formación a partir de un enfoque estructurado que integra la identificación de necesidades, la planificación del desarrollo y la ejecución de iniciativas alineadas con el negocio. Promovemos un modelo de aprendizaje 70-20-10, que combina formación formal, aprendizaje social y experiencia en el puesto, y fomentamos la corresponsabilidad entre los trabajadores y sus líderes. Este enfoque se articula mediante el proceso de desempeño GaD (Goals & Development), que conecta los objetivos individuales con los organizacionales y permite identificar oportunidades de desarrollo de manera continua.

La gestión involucra a distintos niveles de la organización. El Country Manager define los lineamientos generales y aprueba las iniciativas relevantes o excepcionales; la Alta Gerencia y los líderes de área identifican y priorizan las necesidades de desarrollo; y Desarrollo Organizacional diseña la estrategia, gestiona las políticas, valida las iniciativas y consolida el plan de capacitación. A su vez, cada trabajador y su líder directo identifican y dan seguimiento a las necesidades de desarrollo, mientras que las áreas usuarias apoyan la implementación de las iniciativas.

Proceso de gestión del aprendizaje y desarrollo

- 1 Identificación de necesidades
- 2 Planificación y desarrollo
- 3 Validación y priorización
- 4 Ejecución de iniciativas
- 5 Seguimiento y control

Criterios de trazabilidad

Alineamiento al negocio, planes de desarrollo individuales, proceso GaD y aprendizaje continuo bajo el modelo 70-20-10.

Iniciativas de aprendizaje y desarrollo en 2025

En este periodo, implementamos iniciativas orientadas a fortalecer capacidades técnicas y transversales, incluyendo programas de inglés, talleres de feedback y entrenamientos en HSS, compliance, ciberseguridad e inteligencia artificial. Asimismo, impulsamos programas de pasantías, sesiones de liderazgo y participación en iniciativas corporativas, junto con intervenciones de coaching dirigidas a posiciones clave, orientadas al desarrollo de competencias críticas. De cara a 2026, continuaremos fortaleciendo nuestro enfoque de desarrollo mediante iniciativas como programas de mentoría, onboarding para líderes, hackathons de inteligencia artificial y el mapeo y priorización de necesidades de capacitación a nivel organizacional.



Ruta de aprendizaje y desarrollo 2025-2026

Desarrollo alineado al negocio, planes individuales y proceso GaD, bajo un modelo integral 70-20-10

70 Experiencia en el puesto

Pasantías y coaching en posiciones clave.

20 Aprendizaje social

Sesiones internas, liderazgo, feedback y colaboración entre equipos.

10 Formación formal

Inglés, HSS, compliance, ciberseguridad e inteligencia artificial.

Habilitadores 2025

Aprendizaje continuo, liderazgo, feedback, capacidades digitales y desarrollo de competencias críticas.

Foco 2026

- Mentoría para acelerar transferencia de conocimiento.
- Onboarding para líderes y fortalecimiento de liderazgo.
- Hackathon de IA para capacidades digitales aplicadas.
- Priorización de necesidades de capacitación a nivel organizacional.

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

Carta del Country Manager

Principales Resultados ESG

Statkraft en Perú: nuestro negocio

Excelencia operacional

Estrategia y enfoque de sostenibilidad

Gobernanza e integridad

Personas y cadena de valor

Desempeño ambiental

Acerca del Reporte

Anexos

Resultados y gestión del desempeño

GRI 3-3, GRI 205-2, GRI 404-1, GRI 404-3

Durante 2025, desarrollamos acciones de formación dirigidas a toda la organización, alcanzando una cobertura total de trabajadores capacitados. Las horas de formación se gestionan considerando iniciativas internas y externas, incluyendo trainees, lo que permite el desarrollo de capacidades a lo largo de toda la organización. A continuación, presentamos la distribución de la capacitación por categoría laboral en 2025, considerando acciones formativas internas y externas.

Gestionamos el desempeño mediante el proceso GaD (Goals & Development), orientado a fortalecer tanto el desempeño individual como el desarrollo continuo de nuestros trabajadores. Este proceso articula cuatro aspectos: la alineación de los objetivos individuales con los objetivos de la organización; la responsabilidad de cada trabajador sobre su propio desarrollo; el acompañamiento activo de los líderes mediante espacios de retroalimentación y aprendizaje continuo; y la promoción de conversaciones significativas y de una mayor colaboración.

El proceso se aplica a las distintas categorías laborales y permite dar seguimiento al cumplimiento de objetivos y a las oportunidades de desarrollo identificadas. No obstante, no comprende a las personas con contratos temporales de un año ni a quienes ingresaron después de septiembre de 2025, lo que explica que algunas categorías no alcancen una cobertura total. La siguiente tabla presenta el número y porcentaje de trabajadores evaluados durante el periodo, desagregados por categoría laboral y género.

"Cada trabajador cuenta con objetivos individuales y un plan de desarrollo alineado con sus expectativas profesionales y las necesidades del negocio."



Capacitación por género

Indicador	2024			2025		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Número total de participantes	218	54	272	207	51	258
Número de trabajadores capacitados	193	48	241	207	51	258
Total de horas de capacitación	6584	1631	8215	6628	1634	8262
Horas de capacitación / trabajador	30.20	30.20	30.20	32.02	32.04	32.02

Nota:

1. Para el periodo 2025, la tabla también adiciona el número de trainees capacitados que corresponden 07 hombres y 04 mujeres.

Cobertura de la evaluación del desempeño por categoría laboral y género, 2025

	Mujeres			Hombres			Total		
	Total evaluaciones	Total de trabajadoras	% de evaluación	Total evaluaciones	Total de trabajadores	% de evaluación	Total de evaluados	Total de trabajadores	Total
Ejecutivo	0	0	0.00%	1	1	100.00%	1	1	100%
Gerencial	2	2	100.00%	4	4	100.00%	6	6	100%
Líderes	13	13	100.00%	39	39	100.00%	52	52	100%
Profesionales, profesionales senior y administrativos	30	31	96.77%	69	74	93.24%	99	105	94%
Técnicos/Operativos	1	1	100.00%	76	82	92.68%	77	83	93%

Este proceso se aplica a todas las categorías laborales, con altos niveles de cobertura en la evaluación, considerando excepciones asociadas a contratos temporales o ingresos posteriores al periodo evaluado.

En materia de ética y cumplimiento, durante 2025 desarrollamos actividades de comunicación y formación sobre las políticas y procedimientos relacionados con la prevención de la corrupción y el soborno. En este marco, 222 trabajadores completaron el curso virtual anual. El proceso también comprende la incorporación del Código de Conducta y el Manual de Ética en el onboarding de nuevos ingresos, así como el análisis periódico de casos para reforzar la aplicación de estos lineamientos.

Adicional a lo anterior, durante 2025 identificamos algunas posiciones clave e implementamos intervenciones de coaching orientadas a fortalecer las competencias críticas requeridas para cada rol. Asimismo, brindamos servicios de outplacement y asesorías financieras para acompañar la empleabilidad y la transición profesional ante situaciones de jubilación o desvinculación.



5.2.Seguridad y salud en el trabajo

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

Protegemos la vida, la salud y la integridad de nuestros trabajadores y contratistas mediante una gestión preventiva de los riesgos asociados con nuestras actividades. Nuestra Política de Seguridad, Salud en el Trabajo y Seguridad Patrimonial establece los compromisos que orientan esta gestión, entre ellos la eliminación de peligros, la reducción de riesgos, el cumplimiento de los requisitos legales, la consulta y participación de los trabajadores, la preparación ante emergencias y la mejora continua.

Durante 2025 orientamos nuestros esfuerzos a prevenir lesiones y enfermedades ocupacionales, evitar eventos de alta consecuencia, fortalecer la participación en la gestión preventiva y mejorar el desempeño de seguridad de nuestros contratistas. Para ello, implementamos el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan Anual de SST y los programas de salud e higiene ocupacional, junto con acciones de formación, supervisión y liderazgo visible en seguridad. Asimismo, fortalecimos el aprendizaje derivado de los incidentes mediante metodologías como Bowtie y TapRoot y una mayor articulación con nuestros contratistas. De cara a 2026, priorizaremos una gestión de riesgos más proactiva y basada en datos, la migración a la plataforma corporativa SALUS y el fortalecimiento del trabajo colaborativo y la formación en riesgos críticos.

Nuestro sistema de gestión

Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra alineado con la normativa peruana y los lineamientos corporativos. Comprende las actividades administrativas y operativas relacionadas con generación, transmisión, mantenimiento y proyectos, desde la planificación hasta la ejecución y el seguimiento e integra la identificación de peligros, la evaluación y el control de riesgos, la investigación de incidentes, la formación y el monitoreo del desempeño. La participación y consulta de trabajadores directos y contratistas forman parte de la aplicación y mejora continua del Sistema de Gestión de SST.

En este marco, la siguiente tabla presenta la cobertura del sistema durante 2025.



Cobertura del Sistema de Gestión de SST en 2025

Indicador	Trabajadores directos	Contratistas
Personas cubiertas por el sistema	247	1,376
Porcentaje cubierto por el sistema	100%	100%
Personas comprendidas en auditoría interna	18	0
Porcentaje comprendido en auditoría interna	7%	0%

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

La supervisión estratégica de la gestión de SST corresponde al Director, mientras que la Alta Gerencia promueve la cultura preventiva, asigna los recursos necesarios y realiza el seguimiento de los indicadores de desempeño. La gestión técnica y operativa está a cargo del área de Salud, Seguridad y Seguridad Patrimonial, responsable de implementar políticas, programas y procedimientos, monitorear riesgos, desarrollar capacitaciones y acompañar las operaciones. Este esquema se articula con los líderes y supervisores, quienes aplican los controles y verifican el cumplimiento de los procedimientos en sus equipos.

Como parte de esta gobernanza, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo opera como un espacio formal de participación y mejora continua. Se reúne mensualmente y está integrado por representantes del empleador y de los trabajadores. Desde este espacio se contribuye a la identificación de peligros, la investigación de incidentes y la evaluación de programas e indicadores de SST; además, se supervisa el cumplimiento de los requisitos aplicables y se proponen mejoras al sistema. Su alcance comprende a todos los trabajadores directos, mientras que la participación de contratistas se gestiona mediante reuniones de coordinación, supervisión en campo y otros espacios de alineamiento.

Esta participación se refuerza mediante talleres, charlas de seguridad, reuniones de alineamiento, inducciones, reinducciones, capacitaciones, reuniones operativas, campañas internas y plataformas digitales, que permiten identificar y evaluar riesgos, reportar condiciones o comportamientos inseguros y fortalecer la gestión preventiva. En el caso de los contratistas, estos mecanismos se complementan con inducciones HSS, revisión de procedimientos antes del inicio de los trabajos, acompañamiento en campo y retroalimentación sobre su desempeño. Asimismo, la campaña HSS 360° impulsa la cultura preventiva desde cuatro ámbitos: personas, contratistas, familia y empresa, bajo el principio “me cuido, te cuido y me dejo cuidar”.

Este enfoque preventivo se extiende a nuestras relaciones comerciales mediante requisitos de SST aplicables a los contratistas desde la contratación y antes del inicio de los trabajos, así como mecanismos de supervisión y seguimiento durante la ejecución de los servicios.



Sistema de Gestión de SST: cobertura, prevención y mejora continua

Gobernanza y liderazgo

Alta Gerencia, Salud, Seguridad y Seguridad Patrimonial, líderes y supervisores.

Gestión operativa del riesgo

IPERC, AST, controles críticos, investigación de incidentes y verificación en campo.

100%

cobertura del Sistema de Gestión de SST

Trabajadores directos y contratistas comprendidos en la gestión preventiva.

Participación y cultura preventiva

Comité de SST, talleres, charlas, inducciones, campañas internas, plataformas digitales y HSS 360°.

Contratistas y salud ocupacional

Requisitos HSS, inducciones, supervisión en campo, salud ocupacional, higiene y bienestar.



Mejora continua

Indicadores, auditorías, inspecciones, aprendizaje de incidentes, actualización de controles y seguimiento del Plan Anual de SST.

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

Gestión preventiva de riesgos

Identificamos y evaluamos los riesgos desde la planificación de cada actividad mediante la Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Controles (IPERC), proceso que considera la probabilidad y las consecuencias de los eventos, permite definir medidas antes del inicio de los trabajos e incorpora verificaciones en campo durante su ejecución. Este análisis se complementa con el Análisis de Trabajo Seguro (AST) y con procedimientos específicos para actividades de alto riesgo, entre ellas trabajos eléctricos, en altura, en caliente y en espacios confinados, así como izaje de cargas y operación de equipos móviles. La selección de controles sigue una jerarquía que prioriza la eliminación del peligro y, posteriormente, la sustitución, los controles de ingeniería, los controles administrativos y los equipos de protección personal.

Estas evaluaciones son realizadas por personal capacitado y con experiencia, y revisadas técnicamente por el equipo de Salud, Seguridad y Seguridad Patrimonial. Durante la ejecución, las inspecciones en campo permiten comprobar la aplicación de los controles, mientras que los resultados de los IPERC, auditorías, inspecciones, investigaciones e indicadores se utilizan para identificar brechas, actualizar procedimientos y definir planes de acción.



Proceso de gestión preventiva de riesgos

- 1 Identificación de peligros
- 2 Evaluación del riesgo
- 3 Definición de controles
- 4 Revisión y aprobación
- 5 Verificación en campo
- 6 Seguimiento y mejora

Los trabajadores pueden registrar observaciones de riesgo, propuestas de mejora y observaciones positivas mediante la plataforma corporativa EMENDO. Cada reporte es evaluado y asignado a un responsable, quien define e implementa las acciones correspondientes y registra la evidencia hasta su verificación y cierre. El acceso mediante canales internos y dispositivos móviles facilita el reporte desde campo.

Reporte preventivo mediante EMENDO

- 1 Registro
- 2 Evaluación
- 3 Asignación
- 4 Acción
- 5 Verificación
- 6 Cierre

Canal para registrar observaciones de riesgo, propuestas de mejora y observaciones positivas, asignar responsables y verificar el cierre de acciones.

Los incidentes laborales se investigan mediante un proceso que integra los requisitos corporativos y el procedimiento local, definiendo el nivel de análisis según la consecuencia real y potencial del evento. Por ello, los eventos de alto potencial requieren una revisión más profunda, incluso cuando no hayan generado consecuencias graves. La investigación comprende la recopilación de evidencias, la reconstrucción del evento, el análisis de causas y la revisión de los peligros, procedimientos, permisos y controles asociados a la actividad. A partir de los resultados, se establecen acciones correctivas y preventivas, responsables y plazos y el cierre requiere verificar la implementación y eficacia de las medidas, así como compartir las lecciones aprendidas. Si las acciones no resultan eficaces, el caso puede reabrirse. Durante 2025, este proceso se fortaleció mediante el uso de Bowtie y TapRoot y la colaboración con equipos internacionales.

Proceso de investigación y aprendizaje de incidentes



Seguridad de contratistas

Integramos los requisitos de SST para contratistas desde la contratación hasta la ejecución del servicio. Antes del inicio de actividades, realizamos reuniones de kick-off para comunicar el alcance, las responsabilidades y las obligaciones de seguridad. Ningún contratista puede iniciar actividades en campo sin cumplir los requisitos documentarios y técnicos aplicables al nivel de riesgo del servicio y sin contar con el acta previa a la movilización correspondiente. El área de Compras verifica los aspectos administrativos y contractuales, mientras que el líder técnico valida los requerimientos técnicos y de seguridad y autoriza el inicio de los trabajos.

Durante la ejecución, reforzamos la gestión mediante inducciones, reuniones de alineamiento, supervisión en campo y seguimiento del desempeño. Asimismo, los contratistas formalizan mediante una declaración jurada su compromiso de cumplir el Código de Conducta para Proveedores, las Guías de Ética en los Negocios, el Manual de Gestión de Contratistas y los requisitos de sostenibilidad aplicables.

Salud ocupacional y bienestar

El área de Salud Integral articula la gestión de salud ocupacional y bienestar con el soporte de proveedores externos especializados, mediante servicios de medicina ocupacional, vigilancia médica, exámenes de ingreso, periódicos y de retiro, monitoreos de higiene ocupacional, seguimiento de reincorporaciones laborales, gestión de riesgos psicosociales y acceso a un seguro privado de salud mediante una EPS. La información proveniente de estos servicios permite identificar riesgos asociados con los puestos de trabajo, definir controles o restricciones médicas y reconocer tendencias. Además, la vigilancia médica facilita la detección temprana de posibles afectaciones relacionadas con el trabajo, mientras que los monitoreos permiten evaluar la exposición a agentes físicos, químicos, ergonómicos y otros factores del ambiente laboral.

Las iniciativas de promoción de la salud incluyen programas de calidad de vida, salud mental, ergonomía, salud visual, protección solar y atención a madres gestantes. También brindamos atención psicológica gratuita y acceso a consultas y chequeos preventivos mediante la EPS. La difusión de los programas, las capacitaciones y el sistema de derivación para la atención psicológica facilitan el acceso de los trabajadores a estos servicios.

Salud ocupacional y promoción del bienestar

Salud ocupacional

- Medicina ocupacional.
- Vigilancia médica.
- Higiene ocupacional.
- Exámenes ocupacionales.
- Reincorporación laboral.
- Gestión de riesgos psicosociales.



Promoción del bienestar

- Calidad de vida.
- Salud mental.
- Ergonomía.
- Salud visual.
- Protección solar.
- Atención a madres gestantes.
- Atención psicológica.
- Chequeos preventivos.

Gestión complementaria para prevenir riesgos laborales y fortalecer el bienestar de las personas

Los principales peligros laborales están asociados con factores ergonómicos, psicosociales y de exposición a agentes del ambiente de trabajo, y se identifican mediante evaluaciones por puesto, monitoreos de higiene ocupacional, evaluaciones de riesgo psicosocial y vigilancia médica. Durante 2025, no se registraron dolencias o enfermedades ocupacionales ni fallecimientos derivados de estas causas entre trabajadores directos o contratistas.

Salud ocupacional en 2025

Trabajadores directos

0 casos registrables de dolencias o enfermedades laborales y fallecimientos derivados

Contratistas

0 casos registrables de dolencias o enfermedades laborales y fallecimientos derivados

"Nuestra campaña HSS 360° impulsa la cultura preventiva desde cuatro ámbitos: personas, contratistas, familia y empresa, bajo el principio *“me cuido, te cuido y me dejo cuidar”*.”



Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

Formación en SST

El plan de formación en SST se define a partir de los peligros y riesgos de las actividades, incidentes y lecciones aprendidas, requisitos legales y lineamientos corporativos de HSS. Sus contenidos se adaptan a puestos administrativos y operativos, e incluyen inducciones, reinducciones, capacitaciones periódicas y entrenamientos para trabajos de alto riesgo. En 2025, el personal operativo recibió formación en control de energía y bloqueo-etiquetado (LOTO), trabajos en altura y en caliente, y uso de herramientas de poder para poda y tala. El 63% del personal técnico recibió al menos una capacitación de HSS y se registraron 1,360 horas de formación.

Formación en trabajos de alto riesgo 2025

60	participantes en control de energía - LOTO
15	en trabajos en altura
9	en trabajos en caliente
13	en herramientas de poder para poda y tala

Desempeño y principales avances

Los principales peligros con potencial de ocasionar lesiones de alta consecuencia se asocian con trabajos en altura, riesgo eléctrico, espacios confinados, izaje de cargas, trabajos en caliente y operación de equipos móviles. Estos se identifican mediante el IPERC, el análisis de tareas, la revisión de procedimientos, inspecciones y lecciones derivadas de incidentes anteriores.

En 2025 no se registraron accidentes graves, eléctricos, en trabajos en altura ni fatalidades. Se reportaron dos eventos sin alta severidad: un esguince de tobillo de un colaborador directo durante un desplazamiento sobre una superficie irregular en una central hidroeléctrica, con incapacidad temporal y atención médica; y la volcadura de un volquete operado por un contratista, sin lesiones, asociada a riesgos de conducción de equipos móviles en condiciones variables de terreno.



Indicadores de seguridad de trabajadores directos y contratistas

Indicador	Trabajadores 2023	Trabajadores 2024	Trabajadores 2025	Contratistas 2023	Contratistas 2024	Contratistas 2025
Horas trabajadas	405,454	529,869	525,123	606,174	607,323	839,296
Días perdidos	64	257	5	2	108	1
Lesiones registrables	6	2	1	2	3	1
Lesiones con tiempo perdido	3	2	1	1	3	1
Fatalidades	0	0	0	0	0	0
Tasa de frecuencia de lesiones registrables	14.80	3.77	1.90	3.30	4.94	1.19

Nota:

- Las tasas se calculan sobre una base de 1,000,000 de horas trabajadas. Las cifras de periodos anteriores fueron recalculadas con la metodología aplicada en 2025, por lo que pueden diferir de las publicadas en reportes previos.
- Los valores y tasas presentados en esta sección corresponden a Statkraft Perú como grupo y se reportan de manera consolidada, sin diferenciar entre las distintas razones sociales.

5.3. Entorno y comunidades

5.3.1. Gestión de relaciones comunitarias

GRI 2-25, GRI 2-26, GRI 3-3, GRI 203-1, GRI 203-2

Identificamos, prevenimos y atendemos los impactos asociados con nuestras operaciones y buscamos responder a las expectativas de las comunidades ubicadas en nuestras áreas de influencia. Para ello, promovemos el diálogo permanente, la construcción de acuerdos y la gestión oportuna de riesgos, con el propósito de fortalecer relaciones de confianza, prevenir conflictos y generar valor compartido.

Nuestra gestión se orienta por compromisos vinculados a la relación comunitaria, la gestión de riesgos e impactos sociales, los derechos humanos, la inversión social, la diversidad e interculturalidad, el empleo y los proveedores locales, la ética y la seguridad pública de terceros.

Este enfoque se implementa mediante planes y mecanismos de gestión adaptados a cada territorio, que articulan el relacionamiento comunitario, la identificación y atención de riesgos e impactos sociales, la gestión de quejas y reclamos y el desarrollo de iniciativas de inversión social. Su aplicación combina acciones preventivas con medidas de atención y seguimiento, de acuerdo con las características de las operaciones, los proyectos y las comunidades involucradas.

Nuestra gestión busca mitigar los riesgos e impactos sociales de las operaciones, gestionar las expectativas de los grupos de interés, mantener relaciones que contribuyan a la continuidad del negocio, generar valor compartido y promover el desarrollo sostenible en las zonas de influencia. Si bien no se han establecido metas cuantitativas comunes, contamos con líneas de acción vinculadas con la inversión social, el empleo y los proveedores locales, la gestión de quejas y reclamos y el fortalecimiento de capacidades comunitarias.

Compromisos que orientan nuestra gestión social

1

Relacionamiento comunitario

Desarrollo de estrategias basadas en el mapeo de grupos de interés, el diálogo permanente y la construcción de acuerdos con las comunidades.

2

Gestión de riesgos e impactos sociales

Implementación de procedimientos para mitigar impactos sociales y atender oportunamente las quejas mediante mecanismos formales.

3

Inversión social y desarrollo local

Promoción de inversión social, fortalecimiento de capacidades locales, generación de empleo y desarrollo de proveedores del área de influencia.

4

Derechos humanos

Respeto y protección de los derechos de las comunidades, incluyendo pueblos indígenas, y gestión de impactos negativos asociados a las operaciones.

5

Ética y cumplimiento

Promoción de conductas éticas, transparentes y anticorrupción, y aplicación de procesos de debida diligencia en las inversiones sociales.

6

Diversidad, inclusión e interculturalidad

Promoción de la equidad de género, la inclusión social y el respeto por la diversidad cultural en las zonas de influencia.

7

Empleo y proveedores locales

Priorización de mano de obra y empresas locales, integrándolas a la cadena de valor bajo estándares sociales y éticos.

8

Seguridad pública de terceros

Identificación y gestión de riesgos que puedan afectar a personas, bienes o comunidades, con acciones de prevención y mitigación coordinadas con actores locales.

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

Objetivos y líneas de acción de nuestra gestión social

Objetivos



Mitigar riesgos e impactos sociales derivados de sus operaciones.



Gestionar expectativas de los grupos de interés y fortalecer el relacionamiento comunitario.



Mantener la licencia social para operar, asegurando la continuidad del negocio.



Generar valor compartido con comunidades y actores locales.



Promover el desarrollo sostenible en las zonas de influencia.



Metas operativas



Implementar proyectos de inversión social.



Promover empleo y proveedores locales.



Gestionar quejas y reclamos de manera oportuna.



Fortalecer capacidades comunitarias.



Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

Gobernanza y presencia territorial

Nuestra gestión social se despliega bajo un esquema que articula el nivel corporativo con la realidad territorial en el Perú. A nivel corporativo, la Subgerencia de Sostenibilidad define las directrices estratégicas, los estándares y los lineamientos que orientan el desempeño social del grupo, en línea con la Estrategia de Sostenibilidad y con referencias internacionales como las Normas de Desempeño del IFCy los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.

A nivel local, la Jefatura de Gestión Social Corporativa (CSR) es responsable de presupuestar, planificar, aprobar e implementar las actividades sociales para Statkraft Perú, y reporta directamente a la Subgerencia de Sostenibilidad. Durante 2025, nuestro equipo social estuvo conformado por ocho posiciones , con presencia mayoritaria en los campamentos y activos de Statkraft Perú. En operaciones y zonas de prospección como Cheves, Gallito Ciego, Pariac, Lupi, Emma y Flug. La habitabilidad se organiza en hoteles y restaurantes locales, dinamizando las economías de nuestras áreas de influencia.

El equipo se organiza en tres frentes complementarios:

- Zona Norte y Zona Centro & Sur, a cargo del relacionamiento operativo, el seguimiento de compromisos, la ejecución de proyectos CSR y la atención de quejas y reclamos;
- Proyectos, encargado de la prospección de predios y accesos, la negociación de servidumbres y el relacionamiento con nuevos stakeholders de los proyectos priorizados; y
- Soporte a Business Areas, orientado a facilitar los trabajos programados por Operaciones, Mantenimiento, Líneas de Transmisión, Seguridad de Presas y Telecom, mediante un monitoreo social permanente que reduce la vulnerabilidad de activos frente a conflictos sociales.

Durante 2025 mantuvimos un relacionamiento activo con 52 comunidades del área de influencia directa e intermitente con las 27 comunidades del área de influencia indirecta, adaptando la gestión a las particularidades de cada territorio, operación y proyecto.



"Promovemos el diálogo permanente, la construcción de acuerdos y la gestión oportuna de riesgos, con el propósito de *fortalecer relaciones de confianza, prevenir conflictos y generar valor compartido.*"

Comunidades dentro del área de influencia social

Comunidades	Central	AID All
CC Cahua	CH Cahua	AID
CC Huayllapa	CH Cahua	AID
CC Uramaza	CH Cahua	AID
AAHH La Alameda	CH Cahua	All
Caserio Pay Pay	CH Gallito Ciego	AID
Caserio El Mango	CH Gallito Ciego	AID
Caserio Gallito Ciego	CH Gallito Ciego	AID
CP Macashca	CP Pariac	AID
CP San Nicolas	CP Pariac	AID
Barrio Llacma	CP Pariac	AID
CPM Toclla	CP Pariac	AID
Caserio Maravilla	CP Pariac	AID
CC Huacho	CH Cheves	AID
CC Tongos	CH Cheves	AID
CC Andajes	CH Cheves	AID
CC Huacar	CH Cheves	AID
CC Ayaranga	CH Cheves	AID
CC Lacsanga	CH Cheves	AID
CC Muzga	CH Cheves	AID
CC Naván	CH Cheves	AID
CC Puna	CH Cheves	AID
CC Paran	CH Cheves	AID
CC Quintay	CH Cheves	AID

Comunidades	Central	AID All
Sta Rosalia	CH Cheves	All
CC Sayán	CH Cheves	All
CC Chambara	CH Cheves	All
Liple	CH Cheves	All
CC Huachón	CH Yaupi	AID
Anexo Tingocancha	CH Yaupi	AID
CC Quiparacra	CH Yaupi	AID
CP Puagmaray	CH Yaupi	AID
CP La Victoria de Paucartambo	CH Yaupi	AID
CP Sta. Isabel	CH Yaupi	AID
CP El Mllagro	CH Yaupi	AID
CP Llaupi	CH Yaupi	AID
Anexo Pampa Hermosa	CH Yaupi	AID
Caserio Lucma	CH Yaupi	All
Anexo Yungul	CH Yaupi	All
Anexo Pampa Seca	CH Yaupi	AID
Caserio Shalipaico - Carhuamayo	CH Yaupi	All
Paucartambo	CH Yaupi	AID
Anexo Florida	CH Yaupi	All
Anexo Pampa Inca	CH Yaupi	All
Nueva Victoria de Llaupi	CH Yaupi	AID
CC San Pedro de Pari	CH Malpaso	AID



Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

Carta del Country Manager

Principales Resultados ESG

Statkraft en Perú: nuestro negocio

Excelencia operacional

Estrategia y enfoque de sostenibilidad

Gobernanza e integridad

Personas y cadena de valor

Desempeño ambiental

Acerca del Reporte

Anexos



Comunidades	Central	AID All
CC Purisima concepción de Paccha	CH Malpaso	AID
CP Huaypaccha	CH Malpaso	AID
CC Carhuamayo	CH Malpaso	AID
CC Ondores	CH Malpaso	AID
CC Villa Junin	CH Malpaso	AID
CC Huayre	CH Malpaso	All
CC Vicco	CH Malpaso	All
CC Ninacaca	CH Malpaso	All
CC Tambo del Sol	CH Malpaso	All
CC Union Porvenir	CH Malpaso	All
CC Shacayan	CH Malpaso	All
CC Sta. Clara de Chuiroc	CH Malpaso	All
CC Huarmipuquio	CH Malpaso	All

Comunidades	Central	AID All
CC Arcata	CP Arcata	AID
CC Huancarama	CP Arcata	AID
CC Caylloma	CP Arcata	AID
CP Talta huarahuarco	CP Arcata	AID
CC Lari	CP Arcata	All
CC Cambrune	PS Lupi	AID
05 comunidades**	PS Lupi	All
CC Morrope	PE Flug	AID
CC San Martin de Sechura	PE Emma	AID
CC Santa Rosa de Sacco	CH La Oroya	AID
CC San Jeronimo de la Oroya Antigua	CH La Oroya	AID
CC San Miguel de Pachachaca	CH La Oroya	AID

Comunidades	Central	AID All
AAHH Tallapuquio	CH La Oroya	All
CC Huaynacancha	CH La Oroya	All
Alto Marcavalle	CH La Oroya	All
Villa Sol	CH La Oroya	All
CC San Juan Bautista de Pachachaca	CH Pachachaca	AID
CC Pomacocha	CH Pachachaca	AID
CC Yauli	CH Pachachaca	All
CC Pucara	CH Pachachaca	All
Anexo Manuel Montero	CH Pachachaca	All

Nota:
1. Los valores presentados en esta sección corresponden a Statkraft Perú como grupo y se reportan de manera consolidada, sin diferenciar entre las distintas razones sociales.

Durante 2025 consolidamos una gestión social preventiva, territorial y basada en riesgos, que nos permitió mitigar conflictos, sostener la licencia social y generar impactos positivos en nuestras comunidades. Nuestros principales logros se agrupan en seis ejes:

Principales resultados de la gestión social 2025



88%

de 41 quejas resueltas

Cierre de casos relevantes y pasivos sociales, acuerdos con Huacho, Tongos y Yauli, y reactivación del diálogo en Huangush Alto.



79

comunidades y localidades

Enfoque preventivo y territorial basado en riesgos para mitigar conflictos, mantener continuidad operativa y fortalecer diálogo y confianza.



+8,000

estudiantes beneficiados

Programa de reconocimiento educativo para inicial y primaria.



Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >



+30

proyectos sociales

Sensibilización, infraestructura y desarrollo productivo para más de 4,000 personas; riego tecnificado, puentes, alcantarillas, caminos, cadenas de palto y trigo, y hotel comunal de Tingo.



38 requerimientos

256 personas | 34,000 h-h

Mano de obra local, cerca de 1,000 días trabajados y fortalecimiento de economías locales.



Actividades culturales

Apoyo a festividades, actividades culturales y sensibilización comunitaria: Festival del Mango en Cahua, Día del Campesino y fiestas patronales del área de influencia.



Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >



Nuestra gestión social

De cara a 2026, orientaremos nuestra gestión social a seis prioridades:

- Cierre de compromisos y pasivos sociales, priorizando los acuerdos pendientes con comunidades clave.
- Fortalecimiento del enfoque estratégico de gestión social, alineando la gestión comunitaria con la estrategia corporativa de sostenibilidad y consolidando un enfoque preventivo frente a riesgos sociales.
- Mejora de la gobernanza interna y articulación, reforzando la coordinación entre las áreas Gestión Social, Gestión Ambiental, Legal, HSS, Desarrollo de Negocios y Operaciones, y estandarizando procesos en la gestión de quejas y donaciones.
- Continuidad y ampliación de los proyectos de inversión social en desarrollo productivo, infraestructura comunitaria, educación y fortalecimiento de capacidades.
- Optimización del relacionamiento y la comunicación, mejorando la difusión de las actividades CSR, la documentación de resultados y la gestión de expectativas comunitarias.
- Gestión de riesgos en contextos sociales, implementando el monitoreo de coyunturas externas (como el contexto electoral) y reforzando las estrategias frente a posibles conflictos o presiones externas.

5.3.2. Gestión de impactos sociales

GRI 2-25, GRI 2-26, GRI 203-1, GRI 203-2, GRI 413-1, GRI 413-2

Como parte de la gestión preventiva, desarrollamos evaluaciones y espacios participativos para reconocer las condiciones del territorio, comunicar información relevante y gestionar los impactos vinculados con nuestras actividades. Entre estas se encuentran la evaluación socioeconómica y el monitoreo de predios adyacentes a los componentes de la central hidroeléctrica Cheves, así como talleres informativos vinculados con la línea de transmisión LT 2281.

Estas iniciativas se complementan con programas de desarrollo comunitario, mecanismos de divulgación pública de información ambiental y social y procesos formales para la atención de quejas y reclamos.

Gestión de inquietudes, quejas y reclamos

Contamos con mecanismos preventivos de relacionamiento comunitario, consulta y difusión, complementados por un mecanismo formal de atención de quejas y reclamos que incorpora la participación de las comunidades en la validación de respuestas y soluciones propuestas; además, realizamos el registro, monitoreo, reporte periódico y análisis de tendencias para evaluar su eficacia e identificar oportunidades de mejora. Durante 2025, resolvimos el 86% de las 42 quejas registradas, reactivamos espacios de diálogo y avanzamos en la atención de compromisos y pasivos sociales con comunidades priorizadas.

La distribución por zona evidenció una mayor carga social en la Zona Norte, con 19 procedimientos, seguida por la Zona Centro & Sur (14) y proyectos (9). El 100% de los registros correspondió a quejas, siendo la vía presencial la principal modalidad de atención (30 casos), lo que refleja la preferencia de las comunidades por el contacto directo y refuerza la importancia de mantener una presencia territorial activa. Por tipo de activo, las Líneas de Transmisión concentraron 18 casos, las centrales hidroeléctricas 15 y los proyectos 9, siendo las actividades de mantenimiento y maniobras operativas los principales detonantes. Para su atención se proyectó una inversión aproximada de S/ 42,000.

Mecanismo de gestión comunitaria: prevención, atención y mejora



Prevención

- Relacionamiento comunitario permanente.
- Consultas con las comunidades.
- Difusión de información relevante.



Atención y seguimiento

- Registro y monitoreo de casos.
- Reportes periódicos y análisis de tendencias.
- Validación de respuestas y soluciones con la comunidad.

Retroalimentación comunitaria para la mejora continua

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

Impactos negativos potenciales

Identificamos impactos potenciales asociados con la descarga y conducción de agua en determinadas operaciones hidroeléctricas. Su gestión comprende acciones de coordinación con autoridades locales, comunicación anticipada con las poblaciones ubicadas aguas abajo, inspecciones y mantenimiento de canales.



Actividad Descarga de agua de presas

Operaciones y comunidades vinculadas
Centrales hidroeléctricas Cheves y Yaupi, y presa Viconga; comunidades de Tongos, Huachón y Uramasa.

Impacto potencial
Potenciales afectaciones a cultivos, animales o personas que desarrollan actividades próximas al cauce ante incrementos del caudal.

Medidas de gestión
Coordinación con autoridades y comunicación anticipada de las descargas a las poblaciones ubicadas aguas abajo.



Actividad Conducción de agua mediante canales

Operaciones y comunidades vinculadas
Centro de Producción Pariac y Centrales Pachachaca, La Oroya y Arcata; comunidades de Macashca, Yauli, Santa Rosa de Sacco y Caylloma.

Impacto potencial
Potenciales desbordes derivados de intervenciones externas en los canales, actividades de aforo o demoras en el mantenimiento y retiro de sedimentos.

Medidas de gestión
Inspección y retiro de elementos no autorizados, coordinación con autoridades y limpieza periódica de sólidos y sedimentos.



Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

5.3.3. Inversión social y desarrollo local

Orientamos nuestra inversión social a responder a necesidades identificadas en las comunidades y fortalecer sus capacidades mediante iniciativas de infraestructura, educación y desarrollo productivo. Durante 2025, ejecutamos más de 40 proyectos sociales que beneficiaron a más de 3,000 personas de nuestras áreas de influencia.

Las iniciativas comprenden proyectos concluidos, intervenciones en ejecución y acciones en evaluación o planificación. Su alcance incluye infraestructura hídrica y comunal, conectividad, educación, capacitación técnica y fortalecimiento de actividades productivas locales, además de servicios de apoyo para mantener infraestructura y facilitar el acceso a servicios en zonas rurales.

Entre los proyectos concluidos o en avance, tenemos:



Sistemas de riego tecnificado y mejoramiento hídrico

Rehabilitación y mejora de sistemas de riego en varias comunidades (Muzga, Lacsanga, Tongos, Santa Rosalía), con reducción de pérdidas de agua hasta en 90%. Culminación de la tercera etapa del sistema de riego tecnificado de Tongos, completando la infraestructura de riego integral.



Infraestructura de conectividad

Construcción de puentes peatonales en Uramasa, mejorando accesibilidad y transitabilidad. Construcción de alcantarillas y apertura de caminos rurales, garantizando mejora de acceso a servicios y mercados.



Infraestructura comunal básica

Construcción o mejora de paraderos, huaros y espacios públicos (parque comunal de CP. Llaupi).



Servicios de apoyo (grado de desarrollo)

Apoyo operativo a infraestructura pública. Apoyos de colaboración mediante el suministro de combustible para mantenimiento facilitar la limpieza de vías por huaicos en zonas rurales, con el soporte del uso de maquinaria comunal.



Servicios vinculados al uso de infraestructura

Suministro de materiales para mantener el funcionamiento de sistemas de riego mediante el uso de mangueras HDPE y soporte técnico a las cadenas productivas (paltos, trigo) mediante insumos y asistencia técnica.



Servicios sociales complementarios

Programas de educación, capacitación técnica (electricidad básica, instalaciones sanitarias, curso de vigías). Participación en actividades culturales y fortalecimiento comunitario.

De igual manera, tenemos proyectos en ejecución, parcialmente desarrollados o en fase de evaluación:

- Construcción de Hotel Comunal en Huacho con un avance del 80% en suministro de materiales, orientado al desarrollo económico local.
- Proyectos de riego parcelario con la implementación de sistemas de riego por goteo en zonas sin acceso natural al agua, en etapa de consolidación productiva.
- Elaboración de expediente técnico y evaluación para la construcción de una iglesia comunal en Cambrune.

Empleo local e impactos económicos indirectos

Como parte de nuestra gestión social, promovemos la participación de mano de obra local. Durante 2025, atendimos 38 requerimientos que facilitaron la participación de 256 comuneros, quienes acumularon aproximadamente 34,000 horas de trabajo. Estas oportunidades contribuyeron a la inserción laboral y a la dinamización de las economías comunitarias.

Las operaciones y proyectos también contribuyen indirectamente a una mayor actividad comercial, al incremento de la demanda de servicios locales de hospedaje y alimentación y al fortalecimiento de capacidades empresariales locales.

Empleo local 2025



38 requerimientos
facilitaron la participación de
256 comuneros y
acumularon aproximadamente
34,000 horas de
trabajo.

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

Impactos económicos en las comunidades

Contribuciones	Riesgos por gestionar
Participación de mano de obra local	Incremento de expectativas sociales
Mayor actividad comercial	Posibles tensiones asociadas con las oportunidades económicas
Mayor demanda de servicios de hospedaje y alimentación	Renovación de servidumbres
Fortalecimiento de capacidades empresariales locales	Percepciones comunitarias vinculadas con actividades operativas y de mantenimiento
Fortalecimiento de cadenas productivas	Impactos socioambientales temporales asociados con descargas de presas

Prioridades 2026 en gestión social

Ámbitos de acción 2025 ▪ Infraestructura. ▪ Educación. ▪ Fortalecimiento productivo. ▪ Apoyo cultural.
Prioridades 2026 ▪ Continuar con la atención de compromisos y pasivos sociales pendientes. ▪ Fortalecer el enfoque preventivo de la gestión social. ▪ Reforzar la articulación entre Gestión Social, Gestión Ambiental, Legal, HSS, Desarrollo de Negocios y Operaciones. ▪ Dar continuidad a los proyectos de inversión social. ▪ Mejorar la comunicación y documentación de resultados. ▪ Monitorear los riesgos derivados del contexto social.

5.4.Gestión de proveedores

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

Gestionamos nuestra cadena de suministro considerando su contribución a la competitividad, la gestión de riesgos y la implementación de nuestra estrategia ASG. Este enfoque se sustenta en criterios de valor, riesgo, sostenibilidad y transparencia, y se implementa mediante políticas, procesos de debida diligencia, requisitos contractuales y herramientas de gestión y seguimiento.

Marco de gestión sostenible de nuestra cadena de suministros	
Procura sostenible	Política de abastecimiento
	Debida diligencia y compliance
	Gobernanza
	Código de conducta para proveedores
	Sistema de manejo de proveedores
	Herramientas digitales

Nuestra estrategia no se encuentra concentrada en un único plan, sino que se despliega mediante un marco integrado de Compras, sostenibilidad y gobernanza. Este marco comprende la Política de Compras, el enfoque de compras sostenibles, el Código de Conducta para Proveedores, el Sistema de Gestión de Proveedores y la gobernanza aplicable a los procesos de adquisición. Su implementación se orienta por lineamientos de competencia y eficiencia, transparencia, gestión de riesgos, integración de criterios ASG, control y mejora continua.

Sobre esta base, gestionamos una cadena de suministro estructurada, competitiva y organizada por categorías, mediante procesos de licitación, evaluaciones técnico-económicas y gestión contractual, con el soporte de plataformas como Jaggaer, SAP y Sceptre. Este modelo busca generar valor económico, gestionar riesgos e incorporar criterios de sostenibilidad en las adquisiciones.

Nuestra cadena comprende proveedores de bienes, contratistas que ejecutan servicios en campo y proveedores de servicios profesionales. Los principales abastecimientos incluyen equipos y componentes eléctricos, mecánicos e hidroeléctricos, transformadores, cables, interruptores, válvulas y bombas; obras civiles, eléctricas y mecánicas; servicios de mantenimiento; y actividades de consultoría, ingeniería, logística, supervisión y HSS. Organizamos estas adquisiciones en categorías como obras civiles, bienes mecánicos, bienes eléctricos, mantenimiento, logística y servicios profesionales. En los proyectos de inversión, cada proyecto es gestionado integralmente por un responsable de Compras especializado.

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

En este contexto, incorporamos la evaluación de riesgos ASG en cada proceso de adquisición, considerando la identificación de impactos, el análisis por categoría y ubicación, y la priorización de riesgos críticos. Este proceso se complementa con la aplicación de herramientas de debida diligencia, así como con auditorías, controles internos y el cumplimiento del Código de Conducta para Proveedores mediante firma y seguimiento. Asimismo, gestionamos la competitividad a través del mercado de proveedores, evitando dependencias y manteniendo benchmarking continuo de precios y soluciones.

Así, incorporamos la evaluación de riesgos ASG en los procesos de adquisición, considerando la identificación de impactos, el análisis por categoría y ubicación y la priorización de riesgos críticos. Complementamos este proceso con herramientas de debida diligencia, auditorías, controles internos y el cumplimiento del Código de Conducta del Proveedor, junto con el seguimiento del mercado de bienes y servicios prioritarios para nosotros para evitar dependencias y mantener referencias continuas de precios y soluciones.

Evaluación ASG en procesos de procura

- 1

Identificación de impactos
- 2

Evaluación por categoría y ubicación
- 3

Priorización de riesgos críticos
- 4

Debida diligencia
- 5

Contratación y seguimiento

Control y trazabilidad

Auditorías, controles internos, Código de Conducta para Proveedores, seguimiento del mercado de proveedores y soporte en plataformas como Jaggaer, SAP y Sceptre.

Esta gestión se articula a través de esquemas de gobernanza diferenciados según el tipo de proceso. En proyectos de inversión aplicamos el Capital Project Model y un esquema de aprobaciones basado en umbrales de aprobación, con participación de equipos de proyecto y de compras; mientras que, en procesos de abastecimiento, los procesos se rigen según nuestros procedimientos establecidos para este fin. Las revisiones y aprobaciones son asignadas según los umbrales de aprobación de los procesos de licitación, donde se involucran profesionales de Compras, usuario solicitante, responsable de categoría, gerente de compras, vicepresidente de compras y el gerente del área solicitante.

Durante 2025, en el marco del proyecto local PURIY y su enfoque de simplificación para acompañar el crecimiento del negocio, estandarizamos los procesos de Compras bajo The Statkraft Way y ajustamos los procedimientos locales y los niveles de aprobación. Estos avances fortalecieron la consistencia, el control y el cumplimiento de los procesos, y contribuyeron a reducir desviaciones y excepciones. Asimismo, reforzamos las

capacidades del equipo mediante capacitaciones en gestión de proyectos, gestión de riesgos y lineamientos corporativos, y avanzamos en la transformación de Compras hacia un rol más estratégico y con mayor participación en las decisiones del negocio. Como resultado, alcanzamos un cumplimiento de 89% en la auditoría interna, el nivel más alto registrado entre las operaciones de Statkraft, e incrementamos en 32% la percepción positiva del área.

De cara a 2026, continuaremos fortaleciendo la cadena de suministro mediante PURIY y SPARTA, con énfasis en la simplificación de los procesos, la estandarización de contratos y anexos y la optimización del gasto en categorías indirectas. También reforzaremos la gestión de riesgos, el control del gasto y el rol estratégico de Compras, con el propósito de mejorar la trazabilidad, la agilidad y la consistencia de las adquisiciones.

Avances 2025 y prioridades 2026		
Logros 2025		Enfoque 2026
89% cumplimiento en auditoría interna (Nº1 en Statkraft) Transformación del área - Estandarización de procesos de compras bajo The Statkraft Way (TSW). - Ajuste de umbrales de aprobación y alineamiento global. - Transformación de Compras hacia un rol estratégico.		Prioridades de gestión - Continuidad de PURIY y desarrollo de SPARTA. - Simplificación de procesos. - Estandarización de contratos y anexos. - Optimización del gasto en categorías indirectas. - Fortalecimiento de la gestión de riesgos y control.

*SPARTA: iniciativa enfocada en la simplificación y estandarización de contratos y anexos, así como en la generación de ahorros en categorías indirectas.

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

Evaluación y control de impactos en la cadena de suministro

Evaluamos a proveedores y contratistas en relación con impactos ambientales y sociales reales o potenciales e incorporamos criterios de sostenibilidad en los procesos de selección y contratación. En los procesos de adquisición, contamos con el soporte de SGS para homologar a proveedores y contratistas en compras superiores a USD 20,000, considerando aspectos de HSS, ambientales, sociales, financieros y de experiencia. Esta evaluación se complementa con el uso de una solución de Dow Jones para verificar el nivel de cumplimiento de cada proveedor o contratista como parte del proceso de debida diligencia.

En los proyectos de inversión, aplicamos una evaluación interna de impactos y una revisión de debida diligencia de mayor profundidad. Antes de la adjudicación, el proveedor

seleccionado pasa por una segunda debida diligencia con el apoyo de un consultor externo. Asimismo, revisamos sus políticas de sostenibilidad, incorporamos requisitos ASG en los documentos de licitación y contratos y, para proveedores de equipos principales, realizamos auditorías en fábrica orientadas a verificar criterios ambientales, sociales y de gobernanza.

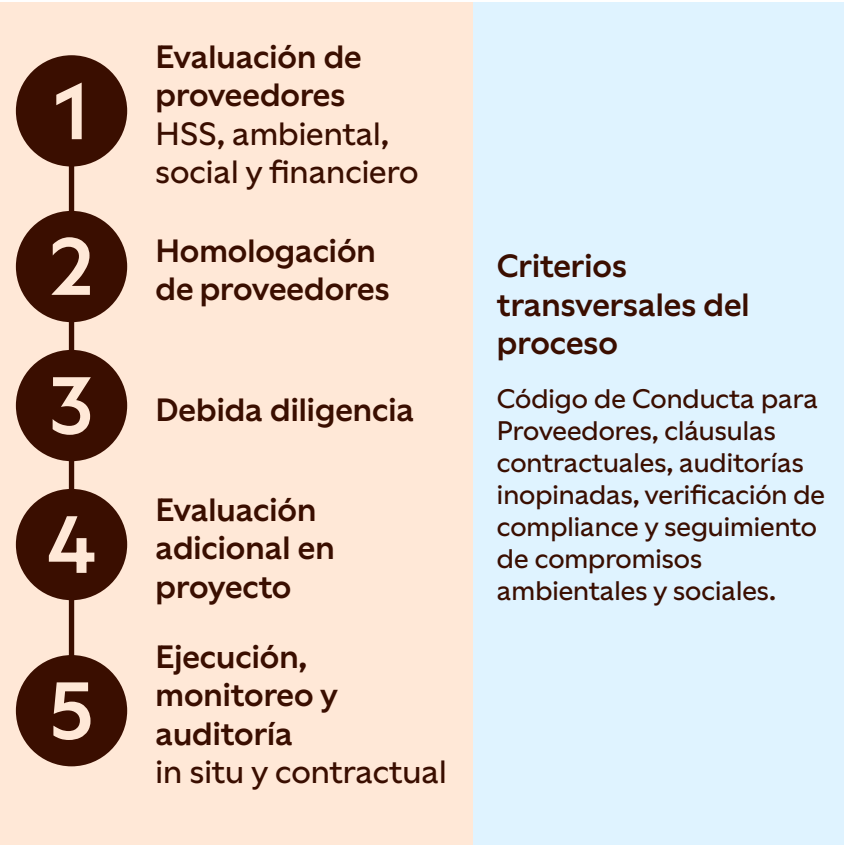
Durante 2025, evaluamos a 91 proveedores directos mediante el proceso de homologación de SGS. De este total, 49 fueron clasificados como proveedores Tier I por su recurrencia y mayor gasto asociado, y todos fueron evaluados. No identificamos proveedores Tier I con impactos significativos. La siguiente tabla presenta los resultados de esta evaluación.

Proveedores evaluados con criterios de sostenibilidad en 2025

Indicador	2025
Total de proveedores directos evaluados	91
Total de proveedores Tier I	49
Número de proveedores Tier I evaluados	49
Porcentaje de proveedores Tier I evaluados	100%
Número de proveedores Tier I identificados con impactos ASG significativos	0
Total de proveedores evaluados	91

Asimismo, realizamos auditorías a proveedores y contratistas a lo largo del proceso de evaluación, contratación y ejecución. En abastecimiento, estas se desarrollan durante la homologación mediante la empresa SGS y las herramientas de debida diligencia; mientras que en proyectos de inversión, las fábricas de los equipos principales son auditadas por equipos corporativos de sostenibilidad y calidad. Durante la ejecución de los contratos, se realiza un monitoreo continuo del cumplimiento de los compromisos ambientales y sociales, y los contratos incluyen cláusulas que permiten realizar auditorías inopinadas en aspectos legales y de cumplimiento.

Proceso de evaluación y control ASG en proveedores y contratistas





6. Desempeño ambiental



6.1. Gestión Ambiental en nuestras operaciones

6.2. Cambio climático y energía

6.3. Cuidado y protección de la biodiversidad

6.4. Gestión eficiente del agua

6.5. Gestión integral de residuos

6.Desempeño ambiental

6.1. Gestión Ambiental en nuestras operaciones

GRI 302, GRI 303, GRI 304, GRI 305, GRI 3-3

Reafirmamos nuestro compromiso con el cuidado del ambiente a través de la gestión responsable de los recursos naturales. Así impulsamos una gestión ambiental preventiva que nos permita identificar, monitorear y gestionar oportunamente los aspectos e impactos ambientales asociados a nuestras operaciones.

Durante 2025 continuamos fortaleciendo nuestras prácticas ambientales en temas relacionados con la gestión de la energía, la acción frente al cambio climático, la conservación de la biodiversidad, la gestión del recurso hídrico y residuos sólidos generados. Estas acciones se desarrollan en cumplimiento de la normativa aplicable, los compromisos establecidos en nuestros instrumentos de gestión ambiental y los lineamientos corporativos que orientan el desempeño sostenible de la organización.

En esta línea, nuestro equipo de gestión ambiental lideró un total doce auditorías internas¹, cuyo enfoque preventivo estuvo orientado a la identificación y corrección oportuna de hallazgos. Estas acciones contribuyen a mantener nuestros activos preparados para los procesos de supervisión y fiscalización ambiental por parte de las autoridades competentes.

Avances 2025 y prioridades 2026

100%
cumplimiento de obligaciones ambientales
 Reportes e informes presentados oportunamente ante la autoridad.

375
monitoreos ambientales
 Agua, aire y ruido durante 2025.

100%
retiro de equipos con PCB sobre límites permitidos
 12 equipos retirados: 9 en CH Yaupi y 3 en CH La Oroya.



Reportes, informes y compromisos atendidos

- Informes Trimestrales de Monitoreo Ambiental
- Reportes SIGERSOL, Declaración Anual de Residuos Sólidos e Informe Ambiental Anual
- Inventarios y Planes de Gestión Ambiental de PCB



Resultado de gestión

Cumplimiento ambiental, menor riesgo por PCB y gestión segura de sustancias peligrosas.

1. Realizadas en las centrales: Gallito Ciego (1), Malpaso (1), Misapuquio (1), Yaupi (3), Cahua (1), Pariac (1), Cheves (1), San Ignacio (1), San Antonio (1) y Huayllacho (1).

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

Adicionalmente, gestionamos la Capacitación Ambiental Anual 2025, permitiendo fortalecer la comprensión del reglamento ambiental y la capacidad de respuesta de los trabajadores ante procesos de supervisión, auditoría o eventualidades operativas, como parte del cumplimiento de nuestras obligaciones ambientales.

Asimismo, seguimos contribuyendo a la transición energética mediante la generación de energía renovable, impulsando iniciativas orientadas a la mejora continua de nuestro desempeño ambiental, el uso responsable de los recursos naturales y la creación de valor sostenible en los territorios donde nos desarrollamos.

Capacitación Ambiental Anual 2025



MOTIMATE
Plataforma con formato asincrónico




203
trabajadores capacitados



- Carta del Country Manager
- Principales Resultados ESG
- Statkraft en Perú: nuestro negocio
- Excelencia operacional
- Estrategia y enfoque de sostenibilidad
- Gobernanza e integridad
- Personas y cadena de valor
- Desempeño ambiental
- Acerca del Reporte
- Anexos

6.2.Cambio climático y energía

6.2.1. Cambio climático

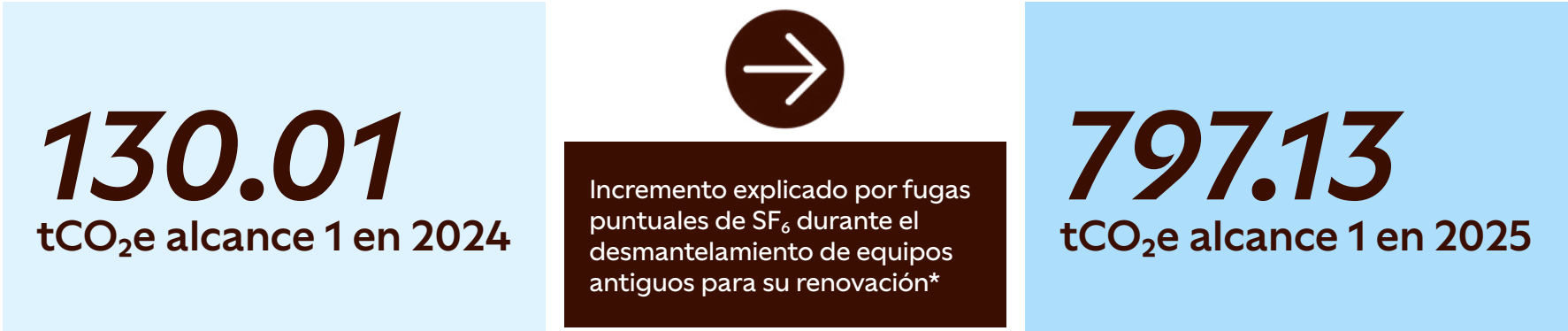
GRI 305-1, GRI 305-4, 305-5, GRI 3-3

Gestionamos los impactos, riesgos y oportunidades asociados al cambio climático a través de nuestra Estrategia de Sostenibilidad², la cual se encuentra integrada directamente en los procesos³ centrales de nuestro negocio y su progreso se monitorea continuamente mediante regular business reviews.

Nuestro Directorio tiene la responsabilidad de supervisar la gestión de los asuntos relacionados con el cambio climático, incluyendo la aprobación de la estrategia de sostenibilidad, el seguimiento de los objetivos climáticos y la revisión periódica del desempeño en materia de emisiones de GEI. A nivel local, en el Perú, la Subgerencia de Sostenibilidad lidera la coordinación con las diferentes áreas de la organización para dar seguimiento a los reportes corporativos vinculados a la gestión del cambio climático, así como para identificar proyectos y oportunidades de mejora en esta materia. Esta gestión se desarrolla de forma articulada con la estrategia global del grupo, mediante un trabajo conjunto entre la Subgerencia de Sostenibilidad y las demás áreas involucradas, asegurando la alineación de los esfuerzos locales con los lineamientos y metas corporativas.

En el Perú, nuestras operaciones actuales corresponden a centrales hidroeléctricas, mientras que los proyectos solares y eólicos en desarrollo (Lupi y Emma) contribuyen directamente a nuestra meta corporativa de invertir el 100% del crecimiento en energía renovable; es decir, con foco en la descarbonización de la sociedad, lo cual está en línea con la estrategia global del grupo, la diversificación de la matriz energética nacional hacia fuentes limpias y el propósito de renovar la forma en que el mundo se energiza.

Desempeño en emisiones de GEI 2025



Nota:

* Los equipos antiguos fueron desmantelados y reemplazados por unidades tecnológicas con mayor hermeticidad.

** Para la conversión de las emisiones de SF₆ a toneladas de CO₂ equivalente (tCO₂eq) se utilizó el factor de Potencial de Calentamiento Global (GWP-100) de 24,300, conforme a la Tabla 7.SM.7 del Sexto Informe de Evaluación del IPCC (AR6, 2021) . El factor se aplicó sobre los kg de SF₆ fugados, determinados mediante balance de masa mensual entre las cantidades presentes en los equipos y las repuestas tras cada evento de fuga.

*** La intensidad de emisiones de GEI se calculó como el cociente entre las emisiones totales de GEI (797.13 tCO₂eq) y la energía generada neta que fue vendida durante el periodo (2,582,946 MWh).

2. Establece la dirección y las metas del grupo en materia de clima y uso de recursos.

3. Planificación estratégica, decisiones de inversión, gestión de activos, adquisiciones y actividades de mercado.

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

6.2.2. Energía

GRI 302-1 | GRI 302-4

Como empresa dedicada a la generación de energía 100% renovable, gestionamos de manera responsable nuestro propio consumo energético, buscando la eficiencia en cada una de nuestras operaciones e instalaciones. Durante 2025, nuestro consumo de energía se concentró en dos fuentes principales: el consumo de combustibles y el consumo eléctrico.

En línea con nuestro compromiso con el uso eficiente de los recursos, mantuvimos diversas iniciativas de eficiencia energética enfocadas en nuestra flota vehicular, entre ellas:

- Los mantenimientos preventivos cada 5,000 km.
- La renovación periódica de vehículos (cada cinco años o 200,000 km de recorrido)
- Y la capacitación anual a nuestros conductores.

Gracias a estas acciones, alcanzamos un rendimiento promedio de 35.94 km/gal, superior al valor de referencia reportado para vehículos similares en el Perú (32 km/gal), lo que evidencia la efectividad de nuestra gestión. Es así como, desde nuestra posición como generadores de energía limpia, contribuimos directamente al Objetivo de Desarrollo Sostenible 7: Energía asequible y no contaminante, promoviendo un modelo energético eficiente, confiable y sostenible que impulsa la transición hacia una matriz cada vez más renovable en el país.

Consumo de energía 2025

Combustibles

760.87 MWh
consumo¹ total de combustible

18,694.52 galones²
de diésel (DB5)
Consumo asociado principalmente a la flota vehicular.

Electricidad

8,346.61 MWh
consumo eléctrico total

253.78 MWh
Representa el consumo eléctrico en oficinas e instalaciones auxiliares durante 2025.
La diferencia corresponde a autoconsumo renovable.

- Nota:**
1. Consumo de diesel relacionado con el uso de transporte (camioneta) hacia nuestras unidades operativas.
 2. Un galón de diésel contiene aproximadamente 139,000 BTU (unidades térmicas británicas) o el equivalente a 40.7 kWh de energía térmica; por lo tanto, 1 galón de diésel = 0.0407 MWh (térmicos).

Información complementaria de energía

2,582,946 MWh
de generación neta*

Electricidad renovable
8,092.83 MWh
Autoconsumo hidroeléctrico en nuestras centrales; incremento de 1.21% frente a los 7,994.33 MWh registrados en 2024.

Nota:
(*) Los medidores de clientes se rigen por los estándares del contrato y la normativa vigente. Deben ser electrónicos multifunción, bidireccionales, de clase 0,2 IEC o superior, y permitir la medición de energía activa, potencia y energía reactiva, con memoria de masa para almacenar información por un mínimo de 35 días en intervalos de 15 minutos y capacidad de interrogación a distancia.

- Carta del Country Manager
- Principales Resultados ESG
- Statkraft en Perú: nuestro negocio
- Excelencia operacional
- Estrategia y enfoque de sostenibilidad
- Gobernanza e integridad
- Personas y cadena de valor
- Desempeño ambiental**
- Acerca del Reporte
- Anexos

6.3.Cuidado y protección de la biodiversidad

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

En términos de gestión, nuestra labor en materia de biodiversidad está asociada principalmente al monitoreo y seguimiento de los ecosistemas vinculados a nuestras operaciones hidroeléctricas, mientras que la gestión de riesgos e impactos se desarrolla fundamentalmente durante la etapa de proyectos y en los procesos de actualización de los Instrumentos de Gestión Ambiental.

En esa línea, durante 2025 continuamos ejecutando el monitoreo de flora, fauna e hidrobiología en la Central Hidroeléctrica Cheves , compromiso que mantenemos de manera ininterrumpida desde 2016, lo que nos permite generar trazabilidad sobre el comportamiento de los componentes biológicos presentes en su área de influencia. Durante el periodo reportado dimos pleno cumplimiento a las actividades

de monitoreo establecidas para esta central. Entre las especies registradas en los monitoreos realizados durante 2025 se destacó la presencia del Vultur gryphus (cóndor andino), especie emblemática de los Andes.

Asimismo, mantenemos los controles y medidas de manejo correspondientes frente a los principales impactos identificados:

- Afectaciones temporales a la fauna acuática;
- Generación de ruido con potencial desplazamiento de fauna; y
- Alteraciones del flujo hídrico asociadas al funcionamiento de la infraestructura hidráulica

Es importante destacar que ninguna de las centrales hidroeléctricas que operamos en el Perú se encuentran ubicadas dentro de Áreas Naturales Protegidas; sin embargo, sí ciertos componentes asociados, como la presa Upamayo (ubicada en la Reserva Nacional de Junín), Presa Viconga (en la Zona Reservada Cordillera Huayhuash) y Presa Huisca Huisca (en la Zona de Amortiguamiento de la Reserva Paisajística Subcuenca del Cotahuasi).

A través de nuestras acciones, contribuimos a la conservación de la biodiversidad mediante el monitoreo continuo de los ecosistemas y la gestión responsable de los impactos asociados a nuestras operaciones, en línea con el ODS 15: Vida de ecosistemas terrestres y, de manera complementaria, con el ODS 6: Agua limpia y saneamiento, a través del seguimiento hidrobiológico de los cuerpos de agua vinculados a nuestras centrales.

Gobernanza para la gestión de la biodiversidad



Subgerencia de Sostenibilidad

- Asigna recursos técnicos, humanos y financieros.
- Supervisa EIA, ITS y otros instrumentos aprobados.
- Toma decisiones ante desviaciones, riesgos o contingencias e integra la gestión en la planificación operativa y de proyectos.



Equipo de Gestión Ambiental

- Vigila compromisos ambientales y normativa vigente.
- Elabora reportes regulatorios a OEFA, MINEM, ANA, SERFOR y otros.
- Identifica riesgos e impactos, propone medidas y coordina con especialistas, consultores y autoridades.



Áreas de Operaciones

- Ejecutan medidas coordinadas con el área ambiental.
- Aseguran controles operativos, reportan incidencias o desviaciones y facilitan recursos.



Área Legal

- Brinda soporte en la interpretación de obligaciones regulatorias.
- Asegura el cumplimiento del marco normativo ambiental vigente.
- Gestiona riesgos legales asociados.

Gestión articulada:

Cumplimiento ambiental, gestión de riesgos e impactos, toma de decisiones y aplicación efectiva de medidas en campo.



4. Es la única central que posee compromisos ambientales de monitoreo de flora, fauna e hidrobiología, en línea con en cumplimiento del Instrumento de Gestión Ambiental de la central hidroeléctrica Cheves (aprobado mediante Resolución Directoral N.º 560-2006-MEM/DGAA), al Plan de Manejo Ambiental optimización del proyecto central hidroeléctrica Cheves (aprobado mediante Oficio N.º 2754-2008-MEM/DGAAE) y al Plan de Manejo de Obras complementarias para la construcción de la central hidroeléctrica Cheves (aprobado mediante Oficio N.º 409-2011-MEM/AEE).

Carta del Country Manager

Principales Resultados ESG

Statkraft en Perú: nuestro negocio

Excelencia operacional

Estrategia y enfoque de sostenibilidad

Gobernanza e integridad

Personas y cadena de valor

Desempeño ambiental

Acerca del Reporte

Anexos

6.4. Gestión eficiente del agua

GRI 303-1, GRI 303-3, GRI 303-5, GRI 3-3

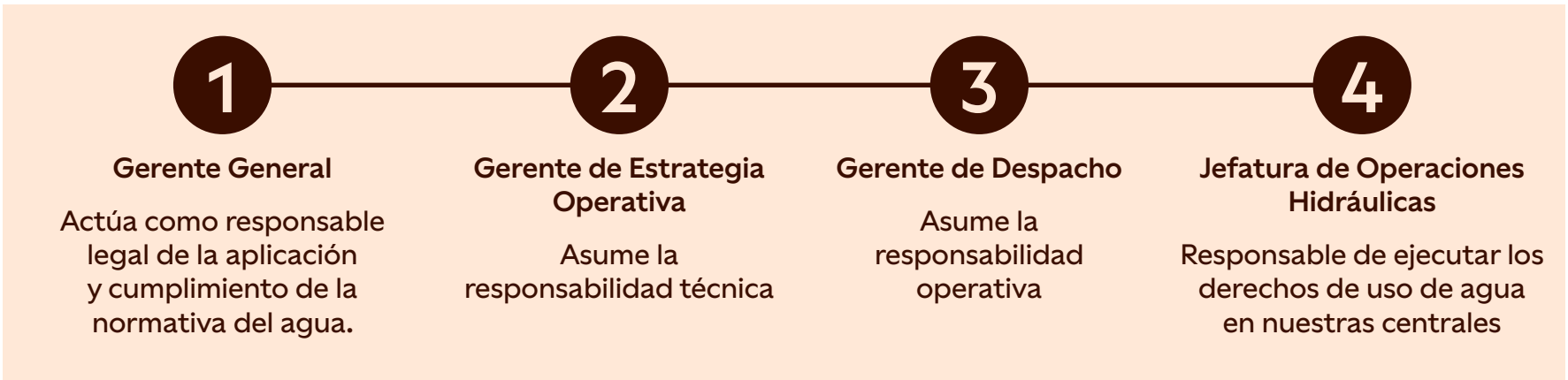
Somos conscientes de que el recurso hídrico tiene especial relevancia, debido a que el uso del agua con fines de generación de energía eléctrica se desarrolla en el marco de la Ley de Recursos Hídricos, su reglamento, lineamientos y procedimientos, así como de las licencias de uso de agua otorgadas para cada una de nuestras centrales hidroeléctricas. Nuestro compromiso con el cuidado del medio ambiente y el respeto a las personas se alinea directamente con un uso responsable del recurso, en tanto se trata de fuentes de agua compartidas con otros usuarios.

Un aspecto central de nuestra gestión es que somos un usuario no consuntivo del recurso hídrico: utilizamos principalmente la fuerza y el caudal del agua para producir energía eléctrica y, posteriormente, la devolvemos a la fuente en condiciones equivalentes de cantidad y calidad. Por la naturaleza no consuntiva de la generación hidroeléctrica, nuestro enfoque se concentra en el cumplimiento de las condiciones de uso, la gestión de caudales, el monitoreo ambiental y la prevención de impactos asociados con la captación, conducción y devolución del recurso.

Esta gestión se sustenta en una estructura de responsabilidades claramente definida y respaldada por nuestra Área Legal, que acompaña la operación de las centrales en el marco normativo vigente.

Cabe precisar que el consumo neto cero (aprovechamiento no consuntivo) está relacionado con el uso de agua en actividades propias de la generación de energía eléctrica (operación principal); no obstante, actualmente, no cuantificamos el consumo interno relacionado con el uso en oficinas, servicios higiénicos, campamentos, comedores, etc.

Mediante nuestro aprovechamiento no consuntivo del agua y una gestión responsable enmarcada en la normativa vigente, contribuimos al ODS 6: Agua limpia y saneamiento, promoviendo el uso eficiente del recurso y la preservación de los ecosistemas de las cuencas en las que operamos.



Aprovechamiento hídrico en nuestras operaciones

1.

Esquema operativo

Embalses, bocatomas, sistemas de conducción y centrales hidroeléctricas para regular y utilizar el recurso.

2.

Regulación estacional

Los embalses almacenan agua en temporada húmeda para su aprovechamiento durante los meses de estiaje.

3.

Ubicación y uso

Nuestras operaciones no se ubican en zonas con estrés hídrico y el uso que le damos es no consuntivo.

4.

Calidad del agua

No generamos vertimientos productivos ni alteramos la calidad del agua utilizada en las operaciones hidroeléctricas

0

consumo neto de agua en actividades de generación, dado que el recurso es íntegramente devuelto a su fuente de origen.

5. Clasificado como especie "En Peligro" (EN) en la categorización nacional (D.S. 004-2014-MINAGRI) y "Vulnerable" en la Lista Roja de la UICN.

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

6.5.Gestión integral de residuos

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

Gestionamos de manera responsable los residuos generados en nuestras operaciones, con el objetivo de prevenir la contaminación del suelo y del agua, así como los potenciales daños a la salud asociados a su manejo. Esta gestión abarca nuestras instalaciones productivas y proyectos, nuestras instalaciones administrativas y demás instalaciones destinadas al mantenimiento de la infraestructura, aplicando en todas ellas los controles de generación (registro interno) y manejo de residuos sólidos.

Cuando los residuos son gestionados por terceros, aplicamos un riguroso esquema de verificación y trazabilidad.

El flujo integral de gestión, desde la generación y valorización hasta la disposición final, se encuentra detallado en nuestros Planes de Minimización de Residuos Sólidos.

Durante 2025 generamos un total de 371.29 toneladas de residuos, de las cuales 38.30 toneladas correspondieron a residuos peligrosos y 332.99 toneladas a residuos no peligrosos (incluye los 11.71ton reciclables). Estas cifras representaron incrementos de 111% y 48% respectivamente frente al 2024, equivalentes a un aumento total de 53% en la generación de residuos por actividades de mantenimiento en las centrales activas.

Verificación y trazabilidad en nuestra gestión de residuos por terceros

01

Validación regulatoria

Registro autoritativo del MINAM de la EO-RS.

02

Transporte autorizado

Vehículos autorizados por el MTC para residuos peligrosos y no peligrosos.

03

Seguimiento contractual y documentación

Recojo conforme al contrato suscrito y verificación de guía de remisión, constancia de transporte de la EO-RS y certificado de disposición final.

Auditorías internas

Verificación de la data consignada en nuestros registros.

Flujo integral de gestión

Desde la generación y valorización hasta la disposición final, conforme al Plan de Minimización de Residuos Sólidos.



6. Envases, trapos, tierra y residuos industriales contaminados con Hidrocarburos, envases de pintura y aerosoles, agua mezclada con aceite, aceite residual, fluorescentes, cartones y metales con aceite y otros (baterías, PCB, etc.).
7. Metales, orgánicos, generales, desmonte, extraídos del río, madera, pastizales, aisladores, semisólidos (lodos), RAEE.
8. Plan de Abandono Parcial (PAP) de la Subestación Morococha y líneas de transmisión asociadas en 50 kV (L-6529, L-6530 y L-6531).

Carta del Country Manager

Principales Resultados ESG

Statkraft en Perú: nuestro negocio

Excelencia operacional

Estrategia y enfoque de sostenibilidad

Gobernanza e integridad

Personas y cadena de valor

Desempeño ambiental

Acerca del Reporte

Anexos

Residuos generados en nuestras operaciones

Tipo de residuos	2021 (Tn)	2022 (Tn)	2023 (Tn)	2024 (Tn)	2025 (Tn)
1. Peligroso	9.34	33.8	17.25	18.16	38.3
2. No peligroso	57.74	83.86	77.24	221.21	321.28*
3. No peligroso (reciclables)	-	-	1.46	3.47	11.71
4. Lodos	32.7	32.11	35.5	Incluido en 2	Incluido en 2
Total	99.78	149.77	131.45	242.8	371.29

(*) Esta métrica incluye el total de residuos metálicos, de los cuales 53.6 Tn fueron generados de un proyecto específico .

Adicionalmente, en 2025 mantuvimos el convenio suscrito en 2024 con la Asociación de Ayuda al Niño Quemado (ANIQUEM) para donar residuos reciclables provenientes de nuestras centrales y subestaciones, articulando la gestión responsable de residuos con un propósito social. Durante el periodo, valorizamos 11,710 kg de chatarra, contribuyendo al aprovechamiento de materiales y a la generación de recursos destinados a la rehabilitación integral de niñas, niños y adolescentes con secuelas severas de quemaduras.

A través del programa “Reciclar para Ayudar”, ANIQUEM promueve el cuidado del ambiente mediante la gestión adecuada de residuos sólidos y canaliza recursos para servicios de rehabilitación médica, física, ocupacional, psicológica y social. Desde su fundación en 1999, ha rehabilitado a más de 4,600 sobrevivientes de quemaduras. Con esta alianza, reafirmamos nuestro compromiso con la economía circular, la gestión responsable de residuos y el ODS 13: Acción por el clima.



Hito 2025: residuos que generan valor social

Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >



11,710 kg

de chatarra valorizada

Residuos reciclables provenientes de centrales y subestaciones.



Convenio Statkraft Perú + ANIQUEM

Materiales transformados en recursos para rehabilitación integral.



Economía circular

Aprovechamiento de materiales y gestión responsable de residuos.



Impacto social positivo

Apoyo a niñas, niños y adolescentes con secuelas severas de quemaduras.



Una alianza que conecta *gestión ambiental, economía circular y rehabilitación* de personas en situación de vulnerabilidad.

7. Acerca del Reporte

GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-3, GRI 2-4,
GRI 2-5, GRI 2-14

Presentamos nuestro Reporte de Sostenibilidad 2025, a través del cual compartimos con nuestros grupos de interés los principales resultados, avances e iniciativas que marcaron nuestra gestión durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.

En este documento reportamos nuestro desempeño en materia económica, ambiental, social y de gobernanza, así como la forma en que integramos la sostenibilidad en nuestra estrategia, operaciones y proceso de toma de decisiones. Asimismo, presentamos los avances alcanzados en los asuntos más relevantes para nuestro negocio y nuestros grupos de interés, en el marco de nuestro propósito de contribuir a una transición hacia un sistema energético más sostenible.

Salvo que se indique expresamente lo contrario, la información incluida en este reporte corresponde a las razones sociales **Statkraft Perú S.A. e Inversiones Shaqsha S.A.C.**, e integra el desempeño de ambas entidades bajo un enfoque de gestión alineado con los principios y objetivos corporativos del Grupo Statkraft.

Para la elaboración de este reporte hemos considerado como referencia los Estándares GRI 2021, incorporando información relacionada con nuestros temas materiales y otros asuntos relevantes para la sostenibilidad de nuestro negocio y la generación de valor a largo plazo. Asimismo, presentamos nuestra contribución al desarrollo sostenible a través de nuestras operaciones, proyectos e iniciativas desarrolladas durante el año.

Este reporte está dirigido a nuestros colaboradores, contratistas, comunidades, clientes, proveedores, autoridades, entidades regulatorias, inversionistas y demás grupos de interés con los que mantenemos una relación permanente. Mediante su publicación buscamos fortalecer la transparencia, promover la rendición de cuentas y contribuir a una comunicación abierta y consistente sobre nuestro desempeño.

Finalmente, la información presentada ha sido revisada y validada por las áreas responsables, con el propósito de garantizar su consistencia, integridad y confiabilidad.

Para consultas relacionadas con este Reporte de Sostenibilidad o sobre nuestras prácticas en sostenibilidad, por favor comunicarse con:

Subgerencia de Sostenibilidad Statkraft Perú S.A.

Correo electrónico:

- yasmin.rizopatron@statkraft.com
- fernanda.barrios@statkraft.com
- keyly.gamarra@statkraft.com

Para más información, visite:



Carta del Country Manager >

Principales Resultados ESG >

Statkraft en Perú: nuestro negocio >

Excelencia operacional >

Estrategia y enfoque de sostenibilidad >

Gobernanza e integridad >

Personas y cadena de valor >

Desempeño ambiental >

Acerca del Reporte >

Anexos >

8. Anexos

8.1. Tabla GRI

Declaración de uso	Statkraft Perú S.A. e Inversiones Shaqsha S.A.C. han presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1 utilizado	GRI 1: Fundamentos 2021

Estándar GRI	Contenido	Capítulo / Subcapítulo	
GRI 2: Contenidos generales 2021			
GRI 2-1	Detalles de la organización	1.1. ¿Quiénes somos? / 7. Acerca del reporte	08, 97
GRI 2-2	Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad	1.1. ¿Quiénes somos? / 7. Acerca del reporte	08, 97
GRI 2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	7. Acerca del reporte	97
GRI 2-4	Reexpresión de la información	7. Acerca del reporte	97
GRI 2-5	Verificación externa	7. Acerca del reporte	97
GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	1.1. ¿Quiénes somos? / 1.3. Nuestro modelo de negocio / 2.1. Nuestras operaciones y proyectos / 5.4. Gestión de proveedores	08, 13, 16, 84
GRI 2-7	Empleados	5.1. Nuestro equipo humano	57
GRI 2-8	Trabajadores que no son empleados	5.1. Nuestro equipo humano	57
GRI 2-9	Estructura de gobernanza y composición	4.1. Nuestro modelo de gobernanza	40
GRI 2-10	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	4.1. Nuestro modelo de gobernanza	40
GRI 2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	4.1. Nuestro modelo de gobernanza	40
GRI 2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	4.3. Gestión integral de riesgos	48

Carta del Country Manager	>
Principales Resultados ESG	>
Statkraft en Perú: nuestro negocio	>
Excelencia operacional	>
Estrategia y enfoque de sostenibilidad	>
Gobernanza e integridad	>
Personas y cadena de valor	>
Desempeño ambiental	>
Acerca del Reporte	>
Anexos	>

Estándar GRI	Contenido	Capítulo / Subcapítulo	
GRI 2-13	Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	4.1. Nuestro modelo de gobernanza / 4.3. Gestión integral de riesgos	40, 48
GRI 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	Acerca del reporte	97
GRI 2-15	Conflictos de interés	4.2. Ética y cumplimiento normativo / 4.3. Gestión integral de riesgos	45, 48
GRI 2-16	Comunicación de preocupaciones críticas	No reportado	-
GRI 2-17	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	No reportado	-
GRI 2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	No reportado	-
GRI 2-19	Políticas de remuneración	5.1. Nuestro equipo humano	57
GRI 2-20	Proceso para determinar la remuneración	5.1. Nuestro equipo humano	57
GRI 2-21	Ratio de compensación total anual	5.1. Nuestro equipo humano	57
GRI 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	3.1. Nuestra estrategia de sostenibilidad	32
GRI 2-23	Compromisos y políticas	4.2. Ética y cumplimiento normativo	45
GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	4.2. Ética y cumplimiento normativo	45
GRI 2-25	Procesos para remediar impactos negativos	5.3. Entorno y comunidades	74
GRI 2-26	Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	5.3. Entorno y comunidades	74
GRI 2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	4.2. Ética y cumplimiento normativo / 4.3. Gestión integral de riesgos	45, 48
GRI 2-28	Afiliación a asociaciones	1.4. Reconocimientos, certificaciones y afiliaciones	14
GRI 2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	3.4. Relación con nuestros grupos de interés / 4.2. Ética y cumplimiento normativo	37, 45
GRI 2-30	Convenios de negociación colectiva	4.4. Gestión de los derechos humanos / 5.1. Nuestro equipo humano	54, 57

Carta del Country Manager	>
Principales Resultados ESG	>
Statkraft en Perú: nuestro negocio	>
Excelencia operacional	>
Estrategia y enfoque de sostenibilidad	>
Gobernanza e integridad	>
Personas y cadena de valor	>
Desempeño ambiental	>
Acerca del Reporte	>
Anexos	>

Estándar GRI	Contenido	Capítulo / Subcapítulo	
GRI 3: Temas materiales 2021			
GRI 3-1	Proceso para determinar los temas materiales	3.2. Nuestros temas materiales	34
GRI 3-2	Lista de temas materiales	3.2. Nuestros temas materiales	34
Desempeño económico			
GRI 201: Desempeño económico 2016			
GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	2.3. Desempeño económico y crecimiento del negocio	24
GRI 201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	2.3. Desempeño económico y crecimiento del negocio	24
Tema material: Ética, transparencia y anticorrupción			
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	4.2. Ética y cumplimiento normativo	45
GRI 205: Anticorrupción 2016			
GRI 205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	4.3. Gestión integral de riesgos	48
GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	4.2. Ética y cumplimiento normativo / 5.1. Nuestro equipo humano (Formación y desarrollo)	45, 57
GRI 206: Competencia desleal 2016			
GRI 206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	4.3. Gestión integral de riesgos	48
Tema material: Cadena de suministro responsable			
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	5.4. Gestión de proveedores	84
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016			
GRI 308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación según criterios ambientales	5.4. Gestión de proveedores	84
GRI 308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	5.4. Gestión de proveedores	84
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016			

Carta del Country Manager	>
Principales Resultados ESG	>
Statkraft en Perú: nuestro negocio	>
Excelencia operacional	>
Estrategia y enfoque de sostenibilidad	>
Gobernanza e integridad	>
Personas y cadena de valor	>
Desempeño ambiental	>
Acerca del Reporte	>
Anexos	>

Estándar GRI	Contenido	Capítulo / Subcapítulo	
GRI 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección según criterios sociales	5.4. Gestión de proveedores	84
GRI 414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	5.4. Gestión de proveedores	84
Tema material: Ciberseguridad			
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	2.2. Desempeño operacional, innovación y mejora continua (Ciberseguridad)	20
GRI 418: Privacidad del cliente 2016			
GRI 418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	2.4. Gestión de clientes	29
Tema material: Mitigación del cambio climático			
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	6.2. Cambio climático y energía	90
GRI 302: Energía 2016			
GRI 302-1	Consumo energético dentro de la organización	6.2. Cambio climático y energía (Energía)	90
GRI 302-4	Reducción del consumo energético	6.2. Cambio climático y energía (Energía)	90
GRI 305: Emisiones 2016			
GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	6.2. Cambio climático y energía	90
GRI 305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	6.2. Cambio climático y energía	90
GRI 305-5	Reducción de las emisiones de GEI	6.2. Cambio climático y energía	90
GRI 306: Residuos 2020			
GRI 306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	6.5. Gestión integral de residuos	94
GRI 306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	6.5. Gestión integral de residuos	94
GRI 306-3	Residuos generados	6.5. Gestión integral de residuos	94
Tema material: Naturaleza y biodiversidad			
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	6.3. Cuidado y protección de la biodiversidad	92

Carta del Country Manager	>
Principales Resultados ESG	>
Statkraft en Perú: nuestro negocio	>
Excelencia operacional	>
Estrategia y enfoque de sostenibilidad	>
Gobernanza e integridad	>
Personas y cadena de valor	>
Desempeño ambiental	>
Acerca del Reporte	>
Anexos	>

Estándar GRI	Contenido	Capítulo / Subcapítulo	
GRI 304: Biodiversidad 2016			
GRI 304-1	Centros de operación en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad	6.3. Cuidado y protección de la biodiversidad	92
GRI 304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	6.3. Cuidado y protección de la biodiversidad	92
Tema material: Gestión responsable del agua			
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	6.4. Gestión eficiente del agua	93
GRI 303: Agua y efluentes 2018			
GRI 303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	6.4. Gestión eficiente del agua	93
GRI 303-3	Extracción de agua	6.4. Gestión eficiente del agua	93
GRI 303-5	Consumo de agua	6.4. Gestión eficiente del agua	93
Tema material: Salud y seguridad ocupacional			
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	5.2. Seguridad y salud en el trabajo	68
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018			
GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	5.2. Seguridad y salud en el trabajo	68
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	5.2. Seguridad y salud en el trabajo	68
GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo	5.2. Seguridad y salud en el trabajo	68
GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	5.2. Seguridad y salud en el trabajo	68
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	5.2. Seguridad y salud en el trabajo	68
GRI 403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	5.2. Seguridad y salud en el trabajo	68
GRI 403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	5.2. Seguridad y salud en el trabajo	68

Carta del Country Manager	>
Principales Resultados ESG	>
Statkraft en Perú: nuestro negocio	>
Excelencia operacional	>
Estrategia y enfoque de sostenibilidad	>
Gobernanza e integridad	>
Personas y cadena de valor	>
Desempeño ambiental	>
Acerca del Reporte	>
Anexos	>

Estándar GRI	Contenido	Capítulo / Subcapítulo	
GRI 403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	5.2. Seguridad y salud en el trabajo	68
GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral	5.2. Seguridad y salud en el trabajo	68
GRI 403-10	Dolencias y enfermedades laborales	5.2. Seguridad y salud en el trabajo	68
Tema material: Atracción y desarrollo del talento			
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	5.1. Nuestro equipo humano	57
GRI 202: Presencia en el mercado 2016			
GRI 202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	5.1. Nuestro equipo humano	57
GRI 401: Empleo 2016			
GRI 401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	5.1. Nuestro equipo humano	57
GRI 401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	5.1. Nuestro equipo humano	57
GRI 401-3	Permiso parental	5.1. Nuestro equipo humano	57
GRI 404: Formación y enseñanza 2016			
GRI 404-1	Media de horas de formación al año por empleado	5.1. Nuestro equipo humano (Formación y desarrollo / Resultados y gestión del desempeño)	57
GRI 404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	5.1. Nuestro equipo humano (Formación y desarrollo)	57
GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	5.1. Nuestro equipo humano (Resultados y gestión del desempeño)	57
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016			
GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	4.1. Nuestro modelo de gobernanza / 5.1. Nuestro equipo humano	40, 57
Tema material: Impacto en la comunidad local			
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	5.3. Entorno y comunidades	74
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016			

Carta del Country Manager	>
Principales Resultados ESG	>
Statkraft en Perú: nuestro negocio	>
Excelencia operacional	>
Estrategia y enfoque de sostenibilidad	>
Gobernanza e integridad	>
Personas y cadena de valor	>
Desempeño ambiental	>
Acerca del Reporte	>
Anexos	>

Estándar GRI	Contenido	Capítulo / Subcapítulo	
GRI 203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	5.3. Entorno y comunidades	74
GRI 203-2	Impactos económicos indirectos significativos	5.3. Entorno y comunidades	74
GRI 413: Comunidades locales 2016			
GRI 413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	5.3. Entorno y comunidades (Gestión de impactos sociales)	74
GRI 413-2	Operaciones con impactos negativos significativos —reales o potenciales— en las comunidades locales	5.3. Entorno y comunidades (Gestión de impactos sociales)	74
Tema material: Derechos humanos			
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	4.4. Gestión de los derechos humanos	54
GRI 406: No discriminación 2016			
GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	5.1. Nuestro equipo humano	57
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016			
GRI 407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	4.4. Gestión de los derechos humanos	54
GRI 408: Trabajo infantil 2016			
GRI 408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	4.4. Gestión de los derechos humanos	54
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016			
GRI 409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	4.4. Gestión de los derechos humanos	54
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2016			
GRI 411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	4.4. Gestión de los derechos humanos	54
Tema material: Enfoque al cliente y soluciones sostenibles			
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	2.4. Gestión de clientes	29