

MEMORIA 2020



Statkraft



Estamos muy felices de compartir con ustedes la Memoria Anual de Statkraft Perú, correspondiente al año 2020. Sabemos que fue un año muy distinto y su contexto ha significado un gran reto, no solo para Statkraft Perú, sino para la gran mayoría de empresas alrededor del mundo. Es por ello que, ante el tremendo reto que nos trajo el 2020, presentamos con orgullo nuestros logros y resultados alcanzados.

En el 2020, cumplidos 125 años de generar energía renovable para el mundo, caracterizados por una conducta empresarial responsable y sostenible. En Statkraft buscamos constantemente contribuir con un futuro mejor para el planeta, incorporando políticas de ética en los negocios y anticorrupción, gestionando nuestras actividades de forma transparente y humana con todos nuestros stakeholders.

Nuestro compromiso con las personas se vio reflejado en la respuesta inmediata ante la coyuntura del COVID-19, creando el Task Force: un equipo multidisciplinario con el objetivo de elaborar estrategias para concientizar a nuestros colaboradores/as y sobre la prevención y cuidado frente al Coronavirus. Además, este equipo se encargó de estructurar los protocolos necesarios para continuar con nuestras actividades de forma segura. Es así que éstas se desarrollaron con un enfoque de estricto cuidado en la seguridad y la salud, lo que se ve reflejado en nuestros indicadores de HSS, los que muestran 0 accidentes fatales y más de 1000 horas de capacitación, prevención y sensibilización en temas de COVID-19.

Es en esta línea que la salud mental de nuestros colaboradores/as ha jugado un rol protagónico durante el año. Para nosotros fue vital mantener a nuestro equipo unido y ayudarlos a sobrellevar la carga laboral y personal que cada persona puede haber experimentado en casa. A través de nuestro programa YUPI, encontramos la forma de balancear el aspecto profesional y personal de cada persona, teniendo como objetivo principal maximizar el bienestar de nuestro personal. Es así que, por ejemplo, adicionamos 6 días libres extras y ampliamos nuestro “bono integral”, beneficio que subsidió el 80% del costo de artículos deportivos, de suscripciones y membresías a aplicaciones de deporte, además de incluir el tratamiento psicológico y de nutrición.

Por otro lado, continuamos trabajando con 53 comunidades del área de influencia directa, beneficiando a más de 30 000 personas a través de nuestros proyectos de Responsabilidad Social Corporativa. Estos se enfocaron en Programas de Agroforestación e Infraestructura y Capacitación y Sensibilización frente al COVID-19.

El 2020 no dejó de ser importante en materia de Diversidad e Inclusión, donde gracias a nuestro Comité de Diversidad, conformado por personas de distintas áreas y edades, tuvimos diferentes actividades para reforzar nuevas masculinidades. Asimismo, obtuvimos el 4to lugar en el Ranking Par 2020, en la categoría “Empresas Privadas en Perú con menos de 200 colaboradores y colaboradoras”, organizado por AEQUALES.

También, gracias a nuestra alianza con la UTEC, creamos la Beca Tikay Warmi, donde otorgamos becas a alumnas de carreras de tecnología, así como sus primeras prácticas pre-profesionales. Por último, consolidamos nuestro compromiso con la Diversidad e Inclusión creando la posición de Chief Diversity Officer.

Durante el mencionado año, hemos generado 2245 GWh de energía pura y renovable, lo cual equivale, aproximadamente, a iluminar más de 1 200 000 hogares peruanos. Además, tuvimos el honor de convertirnos en la primera generadora de energía del país en certificar una planta a través de I-REC, siendo la Central Hidroeléctrica Cheves, que cuenta con 176 MW de energía 100% renovable, la primera Central en el Perú en obtener esta certificación internacional.

En el ámbito financiero, durante el 2020 obtuvimos una facturación de US\$ 126M y un EBITDA de US\$ 72.4M.

Finalmente, quisiera agradecer a nuestros colaboradores y colaboradoras por mantener su compromiso firme en momentos tan complicados, como lo es aún la pandemia del COVID-19. Además, queremos saludar especialmente a sus familias, por su comprensión, paciencia y compromiso, al haberse convertido en nuestros aliados al momento de enfrentar los desafíos del teletrabajo. La responsabilidad y dedicación que muestran día a día son el componente principal para lograr el mundo sostenible que tanto anhelamos.



MENSAJE SENIOR VICE PRESIDENT

Laine Powell
Senior Vice-President
Head of South America



01. NOSOTROS

Statkraft en el mundo
Statkraft en el Perú
Nuestros Stakeholders
Comité de Gerentes y Gerentas

02. COVID-19:

¿Estábamos listos?
Enfoque en la cultura: YUPI
Innovación
Task Force

03. ENERGÍA CON PROPÓSITO

Nuestra gente
Equidad y Diversidad
Seguridad: Enfoque en las personas
Ética
Responsabilidad Ambiental
Gestión Social

04. COMERCIAL

Nuestros clientes
Certificados de Energía Renovable

05. INNOVACIÓN

Transformación Digital
Proyectos de Innovación
Operaciones

06. FINANZAS

Estados financieros

01 NOSOTROS



LÍDERES EN ENERGÍA 100% RENOVABLE

Statkraft es el mayor productor de energía renovable de Europa y una compañía global con operaciones en el mercado de energía. Creemos en un futuro 100% renovable.

125 años siendo líderes en energía 100% renovable.

Visión

Proveer energía limpia

Valores

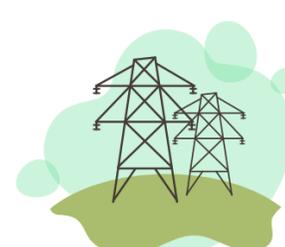
Competencia: Utilizamos el conocimiento y la experiencia para lograr objetivos ambiciosos y ser reconocidos como un actor líder.

Responsabilidad: Creando valor, al mismo tiempo que nos preocupamos por nuestros empleados, clientes, el medio ambiente y la sociedad en general.

Innovación: Pensamos de manera creativa, identificando oportunidades.



4500 colaboradores y colaboradoras en 17 países



65 TWh de energía limpia generados



Principal generador de energía renovable en Europa.



STATKRAFT EN EL MUNDO

Proyectos durante el año 2020



Adquisición de Solarcentury: Statkraft completó la adquisición de Solarcentury, desarrollador de energía solar global con proyectos en España, Países Bajos, Reino Unido, Francia, Grecia, Italia y Chile. Esto permitió acelerar el crecimiento de energía solar. Esta adquisición implica:

- **1200 MWp** de energía solar desarrollados en 7 países.
- **40 proyectos** solares completos.
- **6 GW** (brutos) de cartera en Europa y América del Sur.



Brasil: Construcción del mayor proyecto eólico de Statkraft, Ventos de Santa Eugenia.

- **519 MW** de potencia eólica.
- **1 turbinas** instaladas.



Irlanda: Construcción, venta y administración de dos parques eólicos.

- **37.8 MW** de potencia eólica para el parque Cloghan.
- **25.2 MW** de potencia eólica para el parque Taghart.
- **123 millones de euros** de valorización.

“La electrificación es clave para lograr la reducción de emisiones que la sociedad necesita y así luchar contra el cambio climático”

Christian Rynning-Tonnesen

CEO de Statkraft



STATKRAFT EN EL PERÚ

Estamos convencidos de que nos encontramos en un punto clave para asegurar la sostenibilidad del planeta y que el mejor camino para lograrlo son las energías renovables. Contamos con 9 centrales hidroeléctricas ubicadas en 6 regiones del Perú, las cuales generan energía 100% renovable y comprometida con un mejor futuro.

NUESTRO PROPÓSITO

Ser una empresa líder en la generación de energía renovable con un compromiso real con la sostenibilidad y la innovación.



Alcanzamos los
US\$126 millones
de facturación



US\$72.4 millones
de EBITDA



76 clientes
comprometidos con
la sostenibilidad



2245 GWh
producidos
de energía pura y
renovable



+ 1000 horas
en capacitación y
sensibilización frente
al COVID-19

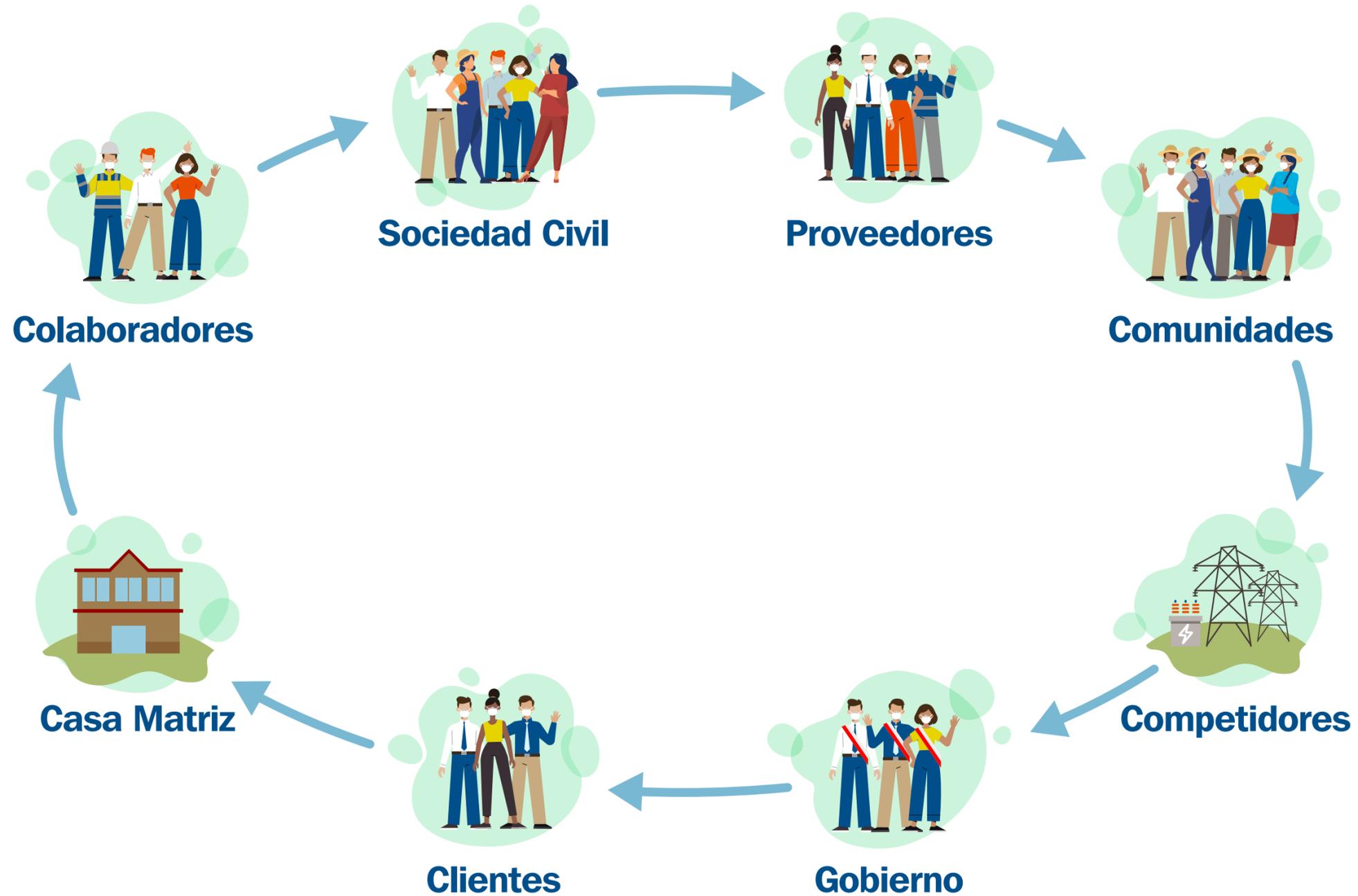


53 comunidades y más de
30 000 personas
beneficiadas por nuestros
proyectos de Responsabilidad
Social Corporativa



CERO
accidentes
fatales

NUESTROS STAKEHOLDERS



MANAGEMENT TEAM

Durante el 2020, nuestro Management Team estuvo conformado por cuatro mujeres y cinco hombres, lo que significó un paso más hacia la paridad de género.



Verónica Arbulú
Gerenta Legal y de
Comunicaciones Externas
Chief Diversity Officer

Abogada de la Universidad de Lima, cuenta con más de 15 años de experiencia en departamentos legales de empresas multinacionales y nacionales del sector infraestructura y energía. Además, ha participado en programas de management en la Universidad de Yale y Northwestern School of Law y tiene un diplomado en Derecho de la Construcción por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.



César Espinoza
Gerente de Operaciones

Ingeniero de la Universidad Nacional de Ingeniería con la especialidad de Ingeniería Mecánica Eléctrica. Con especializaciones en Transformación Digital, en Gestión de Proyectos, así como estudios de maestría en Sistemas Eléctricos de Potencia. Tiene más de 20 años de experiencia en sectores como el industrial, minero, distribución, transmisión y generación de energía eléctrica.



Roxana Eyzaguirre
Gerenta de Recursos
Humanos

Psicóloga de la Universidad Católica Santa María de Arequipa con una especialidad en Coaching Ontológico por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Tiene más de 15 años de experiencia en desarrollo humano, sucesión, reclutamiento, clima y cultura organizacional, compensaciones, relaciones sindicales y comunicación interna.



Juan Manuel López
Gerente Comercial

Ingeniero Mecánico Electricista de la Universidad Nacional de Ingeniería (UNI), cuenta con un MBA otorgado por Universidad San Ignacio de Loyola (USIL) y es egresado de la Maestría en Regulación con Mención en Energía de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Tiene más de 30 años de experiencia en el sector eléctrico, en las áreas de proyectos, comercialización y gestión de portafolio.



Alvaro Porturas
Gerente de Administración y Finanzas

Licenciado en Economía de la Universidad de Lima, cuenta con un MBA por la Universidad del Pacífico, una especialización en Finanzas por la Universidad de Chicago Booth School of Business y un curso de Liderazgo en Yale School Management (2019). Tiene más de 20 años de experiencia liderando equipos de trabajo en las áreas de Finanzas, Planeamiento, Control de Gestión y Evaluación de Proyectos, en empresas de diversos sectores.



Ricardo Quiroz
Asset Manager

Ingeniero Mecánico de la Universidad Nacional de Ingeniería, cuenta con un MBA otorgado por el Centro de Negocios de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Tiene más de 20 años de experiencia liderando equipos de trabajo en las áreas de Operaciones, Proyectos, Seguros, Riesgos, Ambiental y Social. Desde el 2012 ha ocupado diversos cargos en Statkraft Perú, en el área de Generación y el proyecto Cheves como Hand Over Manager.



Juan Antonio Rozas
CEO - Country Manager

Economista graduado en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Cuenta con un MBA por la Universidad ESAN y un postgrado en Evaluación de Proyectos en la Pontificia Universidad Católica de Chile. Tiene más de 20 años de experiencia en el sector eléctrico peruano, en las áreas de Desarrollo y Comercial. En el año 2008 fue designado Gerente Comercial de la empresa, y desde agosto de 2014 ocupa el cargo de Gerente General.



Jessica Rozas
Gerenta de Tecnologías de la Información y Comunicaciones

Titulada en Ingeniería Industrial de la Universidad de Lima, con un MBA por la Escuela de Postgrado CENTRUM y un Master en liderazgo en EADA Business School - Barcelona. Asimismo, cuenta con un Diplomado en Dirección de proyectos, está certificada como PMP y Scrum Master y tiene más de 10 años de experiencia en Gestión de Proyectos de Tecnología e implementación de Programas de Innovación y Transformación Digital.



Renata Saettone
Gerenta de Business Development

Economista graduada de la Universidad de George Mason en Virginia. Cuenta con una Maestría en Administración Pública en Columbia University y un diplomado por la Universidad de Johns Hopkins SAIS en Desarrollo Económico. Tiene más de 8 años de experiencia en ámbito local e internacional en el sector de energía e infraestructura en empresas públicas y privadas.

02 COVID 19



¿ESTÁBAMOS LISTOS?

Un evento tan disruptivo como la pandemia del COVID-19 es algo que las empresas no pensaron afrontar. Y es que el desafío fue complejo: no solo involucra la salud, sino también la forma en la que trabajamos, nos comunicamos y nos relacionamos con nuestro entorno. El reto para nosotros no ha sido menor, pero gracias a una rápida acción y un trabajo colaborativo, hemos podido sacarle el mejor provecho al 2020.



Task Force

En momentos como los vividos por esta pandemia es donde un sólido liderazgo toma mayor relevancia, guiando a un equipo humano hacia la adaptación teniendo como eje central el propósito. Y es así que en Statkraft Perú nació el **Task Force C19**.

Este es **un equipo multidisciplinario, diverso y multilínea**, que tiene como objetivo tomar decisiones ágiles relacionadas al COVID-19. Las actividades de este equipo son transversales, ya que abarcan una gran variedad de campos, como la Seguridad y Salud en el Trabajo, la Tecnología, la Comunicación Interna, el Bienestar, entre otros.



“Tenemos muchos aprendizajes del COVID 19, pero uno de los más potentes es la importancia de tener un equipo ágil, diverso y que siempre esté observando el entorno y las tendencias. Esto nos ha permitido poder superar los diferentes desafíos que se presentaban en el camino y poder tomar decisiones a tiempo.”

Verónica Arbulú

Gerenta Legal y de
Comunicaciones Externas
y Chief Diversity Officer

ENFOQUE EN LA CULTURA: YUPI

YUPI ("huella" en quechua), es un programa que tiene como objetivo brindar un balance adecuado entre la vida personal y la vida profesional de nuestros colaboradores y colaboradoras. Esto, a raíz de que el COVID-19 generó un ambiente de incertidumbre ante una situación tan sinigual: una pandemia por primera vez en nuestras vidas, aislamiento social, miedo a la enfermedad y lo que conlleva a nivel económico.

Dentro de este contexto nos enfrentamos a tener puestos que están más sobrecargados que antes a nivel laboral, y aún, así, tienen que atender los quehaceres del hogar. De la misma manera, también hay quienes se quedaron sin funciones, dado que su trabajo es de campo y ahora están en casa.

Así, el plan de trabajo nace de una matriz que, gracias a la aplicación de una encuesta acompañada de entrevistas y seguimiento a los líderes, detalla los diferentes grupos que tenemos y, de esta forma, ordenamos para decidir las acciones necesarias, de manera que la situación sea más llevadera.

Cada persona fue ubicada en un determinado cuadrante, de acuerdo a los resultados de las encuestas y entrevistas realizadas:

Cuadrante A con alta carga familiar y baja carga laboral.

Cuadrante B con baja carga laboral y familiar.

Cuadrante C con alta carga familiar y laboral.

Cuadrante D con baja carga familiar y una carga laboral igual o un poco mayor a antes de la pandemia .



Con esta matriz logramos tener mayor visibilidad de la situación de cada persona, por lo que pudimos trabajar cada cuadrante con planes específicos.



El despliegue de dichas actividades generó un cambio significativo, generando mayor equilibrio dentro de nuestro equipo:



LOGROS ALCANZADOS

Finalmente, luego de 4 meses, se pudo ver una reducción considerable en los grupos que experimentaban una situación más crítica (B y C), mientras que hubo un aumento en el porcentaje de colaboradores y colaboradoras en una situación más estable (cuadrante D).

Dejamos un huella en el bienestar de nuestra gente contribuyendo a encontrar, en esta pandemia, un equilibrio entre el trabajo y la casa.

FOCO EN NUESTRA GENTE

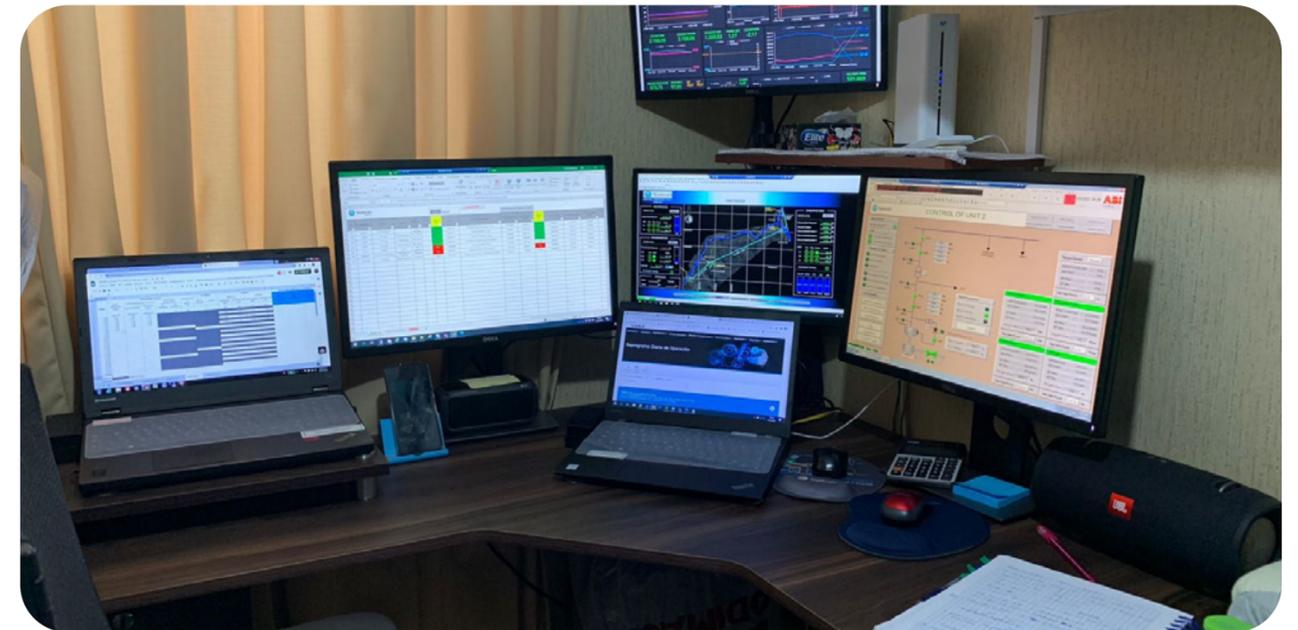
Además de desarrollar planes específicos para las personas que se ubican dentro de cada cuadrante, el programa YUPI contempló una serie de acciones de salud y bienestar que involucraron a toda la compañía. Estas fueron las siguientes:

Sillas y artículos de oficina en casa

Una de las primeras acciones a raíz de la implementación del teletrabajo, fue pensar en mejorar la comodidad y brindar adecuadas condiciones ergonómicas a nuestro equipo. Es por ello que se hizo el reparto de sillas y demás materiales a domicilio, como mesas, monitores, teclados, mouse pads y cajoneras.

+ 100 colaboradores y colaboradoras fueron beneficiados por la iniciativa y siguen trabajando cómoda y ergonómicamente desde sus casas.

Asimismo, para el personal ubicado fuera de Lima, otorgamos un beneficio de cobertura al 100% por la adquisición de sillas y escritorios para el Home Office.



SALUD Y BIENESTAR

Durante el 2020, no solo nos enfocamos en capacitarnos en prevención del COVID-19, sino también en fortalecer nuestra salud física y mental a través de diversas acciones.

Esto dio un total de más de 700 horas de capacitaciones y acompañamiento.



Charlas de nutrición



Charlas de salud mental y bienestar



Asesoría psicológica gratuita



Sesiones de Yoga y meditación gratuitas



Pausas activas todas las semanas



Seguro Asistencia 365, para todo el núcleo familiar.



Charla de finanzas personales



Espacios de integración virtual

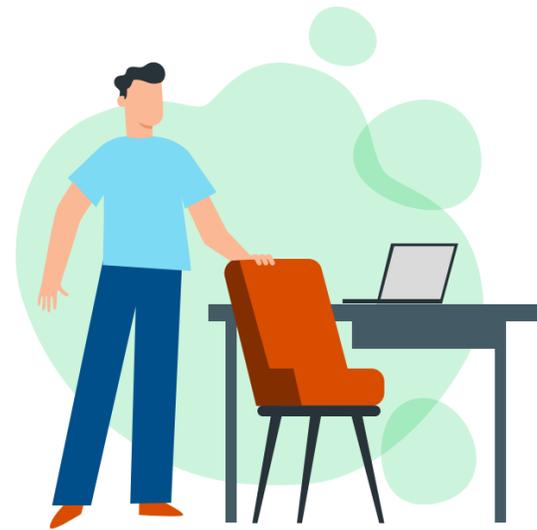
Adicionalmente, ampliamos la cobertura de nuestro bono integral, el mismo que cubre el 80% en gastos en psicología, compra de implementos deportivos, suscripciones a aplicativos de fitness y asesoría en nutrición, cada tres meses.

145
PERSONAS
USARON EL
BONO INTEGRAL
EN EL 2020

Acompañamiento especializado a grupos de riesgo

Por otro lado, identificamos a las personas que tenían, en ese momento, el IMC alto y que, por este motivo, eran considerados población de riesgo frente al COVID-19.

Esta población recibió asesoría nutricional directa, y al finalizar el 2020 el 59% de esta población dejó de ser considerada vulnerable o “de riesgo”.



59%
compra de
equipos y/o
instrumentos



25%
actividad
física



10%
terapia
psicológica



6%
yoga &
nutrición

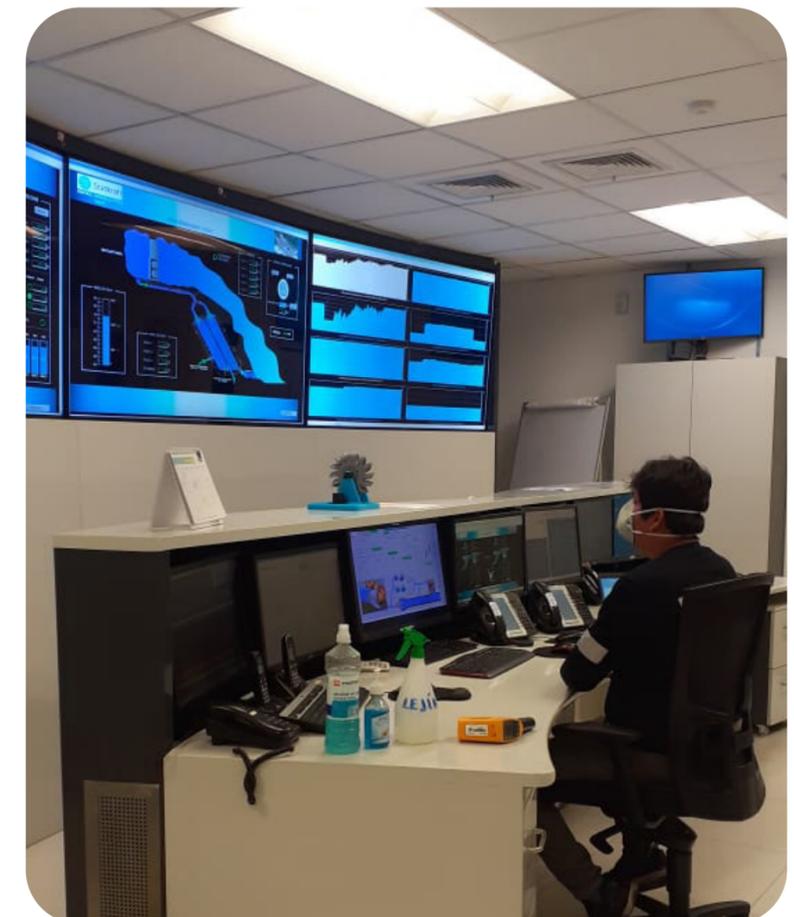
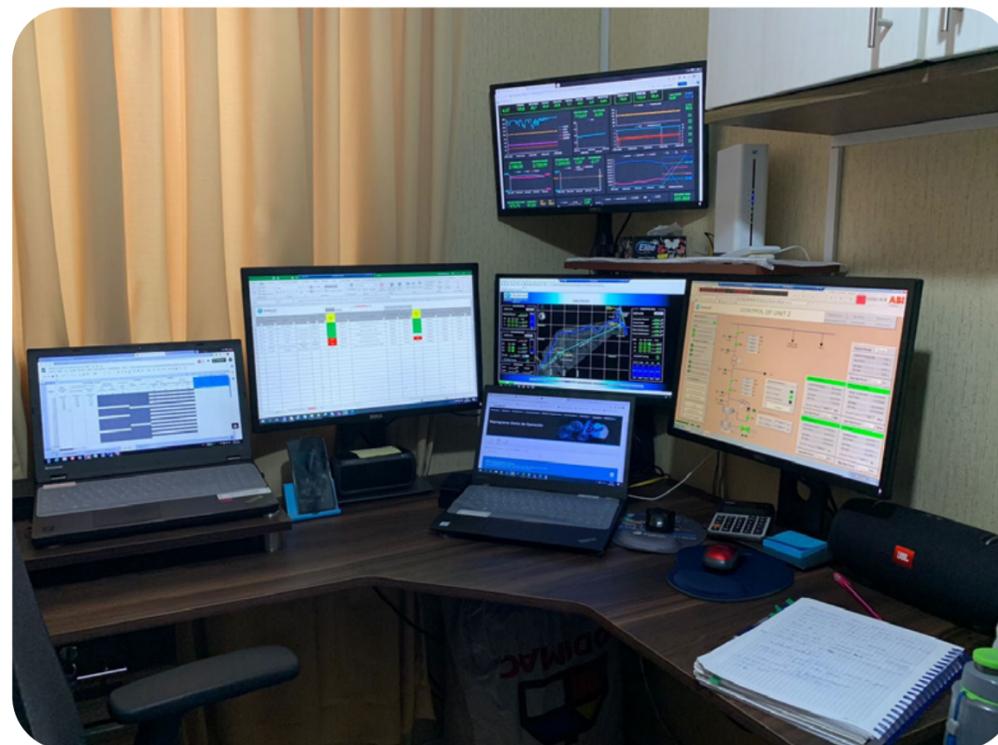
INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

Automatización de Centrales Hidroeléctricas

Gracias a la automatización de nuestras centrales (proyecto realizado del 2011 al 2015), logramos lo siguiente: Operar sin necesidad de tener trabajadores en campo y poder hacerlo desde el centro de control ubicado en Lima o del centro de control de respaldo ubicado en La Oroya.

Contar con gran cantidad de información relevante sobre las variables de operación y el estado del equipamiento, nos permite planear mantenimientos basados en la maximización del valor.

Nuestras centrales continuaron generando energía renovable para el país, sin parar un solo día.





RealWear Industrial Headsets

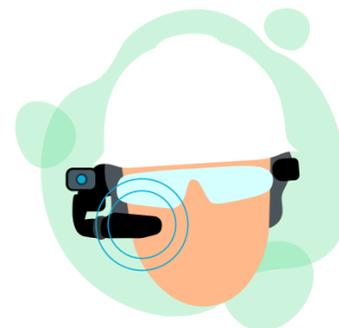
En la nueva normalidad, el desplazamiento del personal es un reto cada vez más grande. Y en el Perú el reto es especialmente grande debido a su geografía.

Para reducir el riesgo de desplazamientos y contagios en el personal de Operaciones y Mantenimiento, optamos por usar nuevas tecnologías y pensar fuera de la caja. Es por ello que implementamos los RealWear Industrial Headsets en todas nuestras plantas.

Estos lentes de realidad virtual facilitan la interacción del personal de campo con el personal en teletrabajo, y son usados para:

- **Asistencia remota para diagnosticar y atender problemas de O&M en tiempo real.**
- **Supervisión de operaciones y de seguridad.**
- **Análisis e inspección termográfica.**

Esto nos permite desarrollar nuestras actividades de manera más segura y productiva.



iSpring

Uno de los protocolos fundamentales de bioseguridad para evitar la propagación del COVID-19 es el distanciamiento social. Para facilitar este distanciamiento, surgió iSpring, el cual es un dispositivo personalizado que utiliza el Internet of Things (IoT) para alertar al usuario cuando la distancia entre personas es menor a dos metros, emitiendo una vibración.

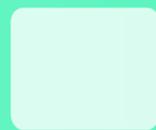
iSpring cuenta con dos modelos ergonómicos y adecuables a cualquier tipo de actividad, tanto en campo, en espacios confinados o en trabajos en alturas. El primer modelo es un brazalete y el segundo un modelo de bolsillo.

Las pruebas piloto se realizaron en Yaupi y Oroya, con un total de 50 pulseras sin necesidad de conectividad a una red WiFi. Luego de esto, se configuró una red exclusiva (Statkraft Wearable). iSpring nos ayuda con la trazabilidad, analítica y seguimiento ante posibles contagios a través de herramientas de Business Intelligence.



03

ENERGÍA CON PROPÓSITO



03. ENERGÍA CON PROPÓSITO

NUESTROS BENEFICIOS 2020



Horario flexible



Tarde libre por Cumpleaños



Tarde libre por Cumpleaños de familiar



Teletrabajo inteligente



Horario de verano



Licencia por Matrimonio



Licencia por Mudanza



Post natal Papás



Post natal Mamás



Short Fridays



Descanso por enfermedad leve o de un familiar



Bono integral por Deporte / Psicología



Licencia por Estudios



Días YUPI 3 días adicionales de vacaciones



Licencia por cuidado de personas discapacitadas



Asesorías online de Inglés



Préstamos para compra de iPads

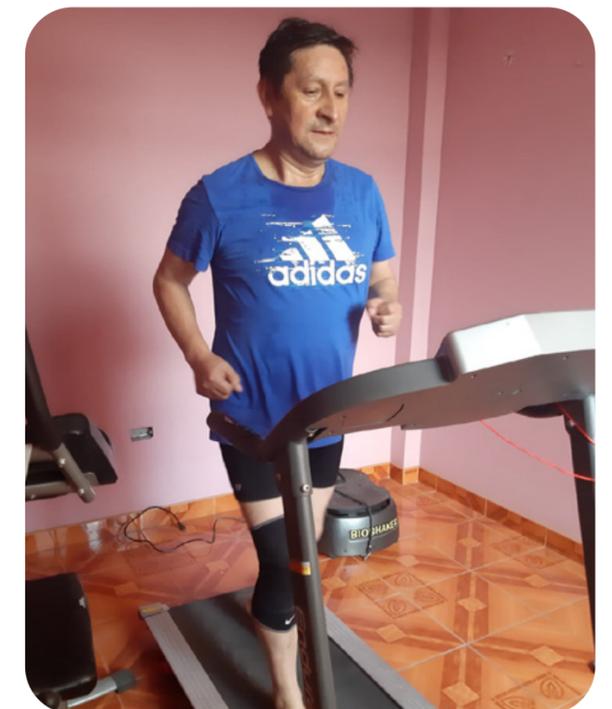


Reembolsos por compras para Home Office.

Contamos con un enfoque centrado en la persona, por lo que nuestros colaboradores y colaboradoras ocupan un lugar protagónico en nuestro día a día. Nuestro equipo es la energía que nos permite crecer y alcanzar nuestros objetivos. Es por ello que nuestras políticas de trabajo y de beneficios tienen como enfoque principal generar bienestar y calidad de vida en todo nuestro personal. Así, buscamos potenciar sus capacidades y contribuir en su desarrollo personal y profesional.

La pandemia del COVID-19 y la implementación generalizada del home office o trabajo desde casa ha reforzado nuestro compromiso con el balance entre la vida laboral y personal. Es así que fomentamos el bienestar físico y mental a través de diversos beneficios que se centran en una cultura de bienestar.

NUESTRA GENTE



TALENTO JOVEN

Asimismo, durante el 2020 obtuvimos el 2do lugar dentro de las Mejores Empresas para los Jóvenes Profesionales, de acuerdo al estudio Employers for Youth Perú 2020, realizado por FirstJob.

En esta encuesta participaron un total de 50 empresas y se midieron dimensiones como desarrollo de carrera, beneficios, ambiente laboral, reputación, diversidad & cultura, calidad de vida, infraestructura, innovación, reconocimiento y talento.



Las Mejores Empresas
para Jóvenes Profesionales
PERÚ 2020

2° LUGAR



NUESTRO COMPROMISO

Estamos comprometidos con nuestra gente y su bienestar. Por eso, obtuvimos los siguientes resultados en nuestra medición Compass 2020:

97% de compromiso en Statkraft Perú, 3% más con respecto al año pasado.

Nuestros indicadores de compromiso más resaltantes son:

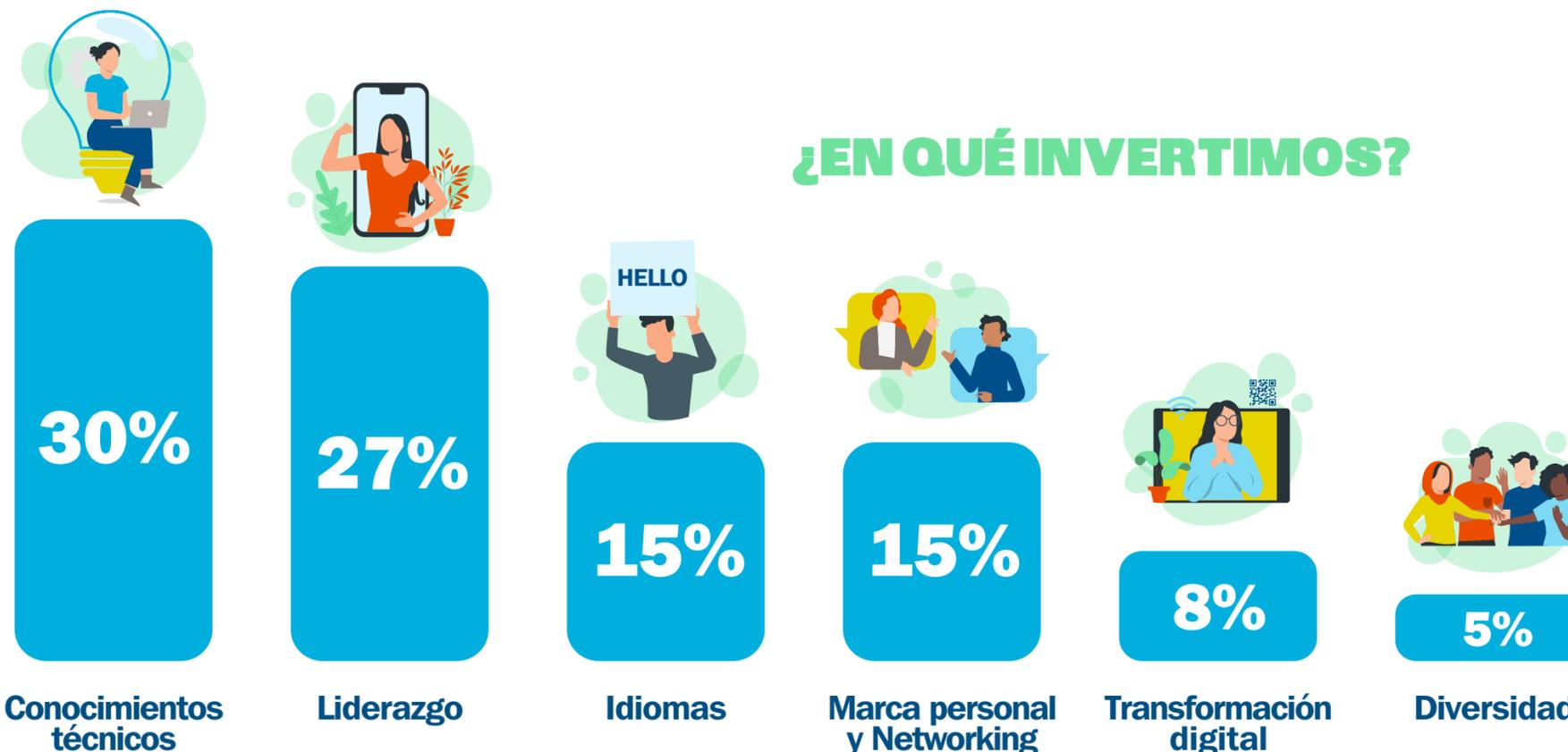
- Compromiso** _____ **97%**
- Comprometidos con la ética y la seguridad** _____ **97%**
- Inclusión** _____ **95%**
- Colaboración** _____ **94%**
- Forma de trabajar** _____ **94%**
- Mejora continua** _____ **94%**
- Comunicación** _____ **94%**

Invertimos en nuestro Equipo

Fomentamos una capacitación constante entre nuestros colaboradores y colaboradoras, por ello, durante el 2020 adquirimos licencias de LinkedIn Learning, la cual cuenta con + 15 000 cursos para que nuestro equipo continúe desarrollando sus habilidades personales y profesionales de forma gratuita.

Asimismo, estrenamos Motimate, una plataforma de capacitación interna, donde nuestros colaboradores y colaboradoras completaron nuestros cursos internos sobre Diversidad e Inclusión, Seguridad, Salud Mental, entre otros.

Entre todas las acciones realizadas, durante el 2020 invertimos US\$94 000 en capacitar a nuestro equipo.



EQUIDAD DIVERSIDAD

LLEVAMOS A CABO LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES:



En alianza con



Equipo diverso

Nuestra mayor fortaleza es ser un equipo diverso, donde estas diferencias, enriquecen nuestro trabajo y experiencia. Es por ello que nos enfocamos en construir espacios de trabajo equitativos para todos y todas, fortaleciendo la diversidad, el respeto, el aprendizaje y la igualdad.

Nosotros creemos que generar ambientes de trabajo diversos, tanto en género, edades, formación académica y orígenes, incrementa la productividad, el diálogo y el trabajo en equipo. Adicionalmente, hemos creado la posición de Chief Diversity Officer, para darle visibilidad a la unión entre la cultura de diversidad y el trabajo del día a día.

Becas T'ikay Warmi

En alianza con la UTEC, creamos el programa T'ikay Warmi, un programa de becas para mujeres universitarias que estén estudiando carreras ligadas a la ingeniería. Esta beca surgió como iniciativa del Comité de Diversidad e Inclusión de la empresa y tiene como objetivo promover el cierre de la brecha de género existente en el mercado, beneficiando durante el 2020 a 2 jóvenes estudiantes.

Las becas cubren el 50% del costo de sus estudios y la oportunidad de iniciar su carrera profesional en Statkraft Perú, a través de un programa de prácticas en diferentes áreas.

“La beca para mí ha sido un logro personal y es una oportunidad para desarrollarme personal y profesionalmente, porque sé del alcance de la empresa. Así que aprenderé mucho”

Alessandra Meza

Estudiante de Ingeniería Mecatrónica
Ganadora de la Beca T'ikay Warmi



Encuentro de Líderes en Diversidad e Inclusión

Llevamos a cabo el Encuentro de Líderes en Diversidad e Inclusión, un webinar organizado junto a CAENE, donde compartimos experiencias con empresas como Yanbal y Aequales. En este encuentro conversamos sobre el rol de las empresas en fomentar la equidad de género, las nuevas masculinidades y los beneficios de tener espacios de trabajo diversos.

Taller: Diversas formas de ser Papá

En Statkraft Perú celebramos el día del padre descubriendo que existen distintas maneras de ser padre, cuestionando los clásicos roles de géneros asociados a la figura del padre de familia.

Este evento interno estuvo a cargo de AEQUALES, con participación y testimonio de papás Statkraft, quienes compartieron su experiencia derribando estereotipos en el hogar.

Taller en sesgos de género para periodistas

En el 2020 decidimos incrementar el alcance de nuestras iniciativas de Diversidad e Inclusión, por lo que trabajamos junto a uno de nuestros stakeholders más importantes en esta meta: la prensa.

De esta manera llevamos a cabo un taller de redacción contra los sesgos de género, donde se conversó y sensibilizó sobre cuáles son los enfoques adecuados para abordar temas como la equidad, diversidad y los sesgos al momento de construir una noticia.



Webinar: Nuevas Masculinidades

Cerramos el 2020 con un Webinar donde exploramos qué tanto podemos aportar en la lucha para eliminar la violencia contra las mujeres desde lo empresarial y cotidiano.

Aquí buscamos derribar los mitos que rodean a la figura del hombre (fuerte, protector y proveedor), y como estos conceptos de masculinidad tradicional no se ajustan a la realidad.

Short Friday

En nuestra cultura, no vemos una correlación entre usar un código de vestimenta formal y la productividad. Por eso, desde hace varios años permitimos y fomentamos el uso de ropa deportiva durante la semana, lo que se ha reflejado en mayor comodidad y productividad. Bajo esa premisa nació también el Short Friday, una iniciativa que fomenta la comodidad y equidad, al permitir que los hombres también puedan vestirse con prendas más apropiadas para el calor, como lo son los bermudas o shorts. Para nosotros es importante dejar atrás la idea de que un hombre en shorts se ve menos profesional o que no sería adecuado. Este beneficio se pudo usar durante el verano 2020.



Nuevas masculinidades para eliminar la violencia contra las mujeres

Statkraft

Compromiso de Statkraft con la Diversidad

En Statkraft Perú estamos comprometidos con la diversidad, inclusión y equidad de género. Este compromiso se basa en:

- Liderar con el ejemplo y marcar la pauta.
- Construir una cultura en donde las personas desarrollen su potencial sin importar su género, origen, raza, orientación sexual, discapacidad, etc.
- Promover políticas de trabajo inclusivas y flexibles.
- Crear un ambiente libre de acoso y violencia.
- Reducir estereotipos de género, identificar sesgos inconscientes y mitigarlos.
- Sensibilizar y capacitar permanentemente en el tema.
- Hacer público nuestros compromisos con estas prácticas.
- Crear condiciones ad hoc para lograr mayor presencia de mujeres en puestos de liderazgo e instancias de decisión.

Todo esto lo promovemos sosteniblemente y con responsabilidad a través de acciones concretas, viviéndonlo en nuestra cultura y contagiando a nuestros stakeholders.

Statkraft



LOGROS DURANTE EL 2020

RANKING PAR:



2do PUESTO
en el RANKING PAR
en el sector Energía y
Minas (Perú)



3er PUESTO
en el RANKING PAR en el
sector Energía y Minas
(Latinoamérica)



4to PUESTO
en el RANKING PAR en la
categoría: 1-200
trabajadores (Perú)

PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD:



**44% de
POSTULANTES**
de trabajo en Statkraft
Perú fueron mujeres.
5% más en relación al
2019.



**100% de
PARTICIPACIÓN**
del personal en nuestros
E-learning sobre
Hostigamiento Sexual.

SEGURIDAD: ENFOQUE EN LAS PERSONAS

La seguridad ha sido un pilar fundamental dentro de nuestra cultura. Es así que todas nuestras actividades están orientadas a colocar a la persona en el centro. El 2020 se vio marcado por la pandemia del COVID-19, por lo que fue necesario adaptarse e incluir la prevención y sensibilización sobre el SARS-COV2 dentro de nuestras iniciativas y lineamientos de seguridad.

Por otro lado, en Statkraft Perú nos encontramos en constante búsqueda de mejora continua en relación a los estándares de gestión. Contamos con un enfoque en la innovación para siempre mitigar riesgos, lo que hace posible tener un año más sin accidentes fatales.

Nuestro verdadero foco es siempre continuar mejorando, fortaleciendo nuestra cultura de seguridad y asegurando que nuestro personal se encuentre siempre al centro.

Seguridad y salud ocupacional

Hemos logrado incluir exitosamente el cuidado y prevención frente al COVID-19 dentro de nuestras estrategias de seguridad. Además, el teletrabajo, como resultado de las medidas de confinamiento, generó un nuevo desafío en nuestro día a día. Durante el 2020 concientizamos y capacitamos constantemente a nuestro equipo en ergonomía, seguridad y salud. Asimismo, hemos logrado involucrar de forma exitosa a sus familias, quienes también se han convertido en aliados estratégicos de nuestras metas.

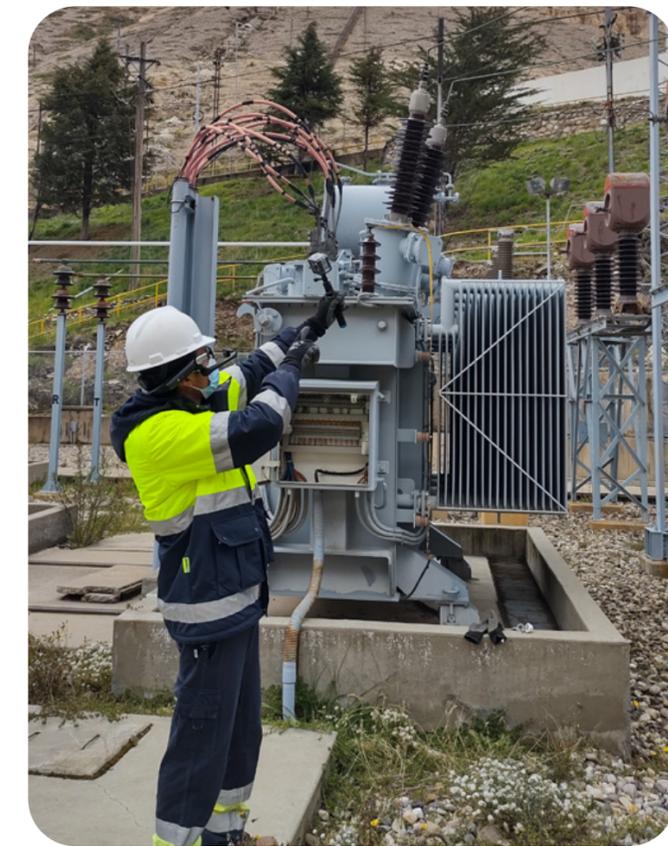
Esto se ve reflejado en las más de 1400 horas de capacitación y sensibilización para nuestros colaboradores y colaboradoras. Además de las campañas de comunicación interna, cursos virtuales y webinars internos.



Seguridad patrimonial

A pesar de las limitaciones que naturalmente ha generado el estado de emergencia nacional por el COVID-19, hemos logrado de forma exitosa enfocarnos en los planes de rescate para todas las actividades que significan un riesgo crítico para las personas, de manera que los espacios de trabajo seguros estén garantizados.

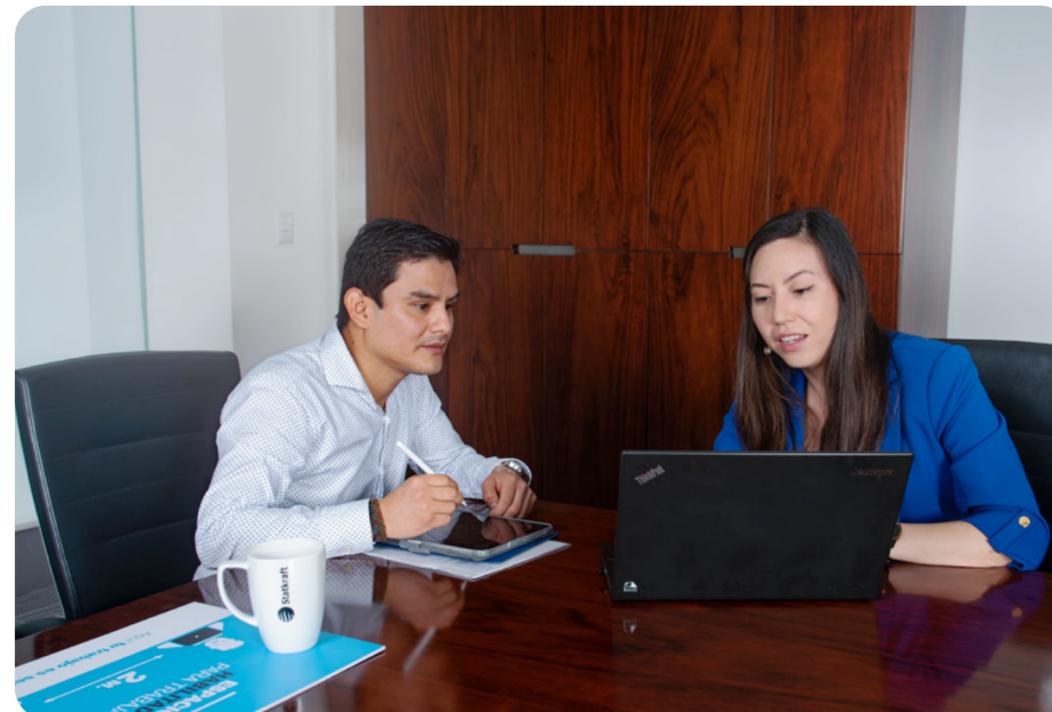
Además, nuestro enfoque en la innovación, aplicado en la gestión de la seguridad patrimonial nos ha permitido contar con la mejor tecnología para reducir la exposición a amenazas de nuestro equipo, y tener respuestas eficientes ante cualquier tipo de eventualidad.



ÉTICA

Nos caracterizamos por una conducta ética que se sustenta en una cultura empresarial sostenible (visión a largo plazo) y un Programa de Compliance basado en estándares internacionales desde nuestra casa matriz. Para ello, en Statkraft Perú aplicamos políticas de ética empresarial en todas nuestras operaciones, gestionándolas de forma responsable y transparente, para generar valor compartido con todos nuestros stakeholders.

Nuestro modelo de gestión incluye los siguientes componentes claves: Un tono ético fuerte y consistente marcado desde la alta dirección de la compañía, la evaluación periódica de los riesgos, la realización de procesos de debida diligencia a nuestros socios comerciales y proyectos, esfuerzos continuos de formación y comunicación para crear conciencia y cultura en nuestro personal y stakeholders, sólidos procedimientos y controles internos y el seguimiento, evaluación y cumplimiento de la regulación y lineamientos internos.



Ética y anticorrupción

Nuestros lineamientos de ética y anticorrupción son claves para toda la operación, tanto a nivel local como internacional. Nuestra sólida cultura en valores nos permite construir una visión donde ningún KPI está por encima ni compite con la ética. De esta manera, el impacto en la generación de valor compartido en nuestros stakeholders es significativamente mayor.

Trabajamos arduamente para garantizar la preparación de nuestro personal y enfrentar de manera sólida los dilemas éticos que se puedan presentar en el día a día, en línea con nuestro enfoque de tolerancia cero con la corrupción.



Trabajadores y trabajadoras

Recibimos constantemente entrenamientos sobre cómo aplicar nuestros lineamientos de ética en cada proceso operativo.

En ese sentido, saben proponer y actuar frente a situaciones éticas complejas, lo que les da mayor autonomía en la toma de decisiones. Para fortalecer nuestro trabajo, hemos elaborado las siguientes actividades y documentos internos:

- Código de Conducta.
- Reglamento interno de trabajo.
- Guías rápidas de ética en los negocios.
- Procedimiento de reporte de inquietudes y dilemas.
- Talleres de identificación de dilemas, lecciones aprendidas y casos de éxito.
- Entrenamientos online y presenciales, tanto generales como hechos a medida de cada área de negocios.
- Site especial en intranet con documentos e información relevante.



Comunidades

La comunicación con nuestras comunidades es constante, a través de nuestro equipo de Gestión Social. Ellos se encargan de gestionar los mensajes de transparencia, ética y anticorrupción, de manera que estos sean correctamente posicionados en autoridades, comunidades, proveedores locales y público en general.



Canales de Reporte

Nuestro compromiso en Statkraft Perú es que todos los colaboradores, colaboradoras y grupos de interés tengan la garantía de que sus preocupaciones serán escuchadas, para ello hemos habilitado distintos canales de comunicación y les hemos informado sobre ellos, si requieren reportar posibles incumplimientos:

- Whistleblowing en la página web de Statkraft: <https://www.statkraft.com.pe/sostenibilidad/etica-y-compliance/reporte-de-inquietudes/>
- Jefe/a directo.
- RRHH.
- Compliance Local Manager.
- Gerente/a de área.
- Ministerio de Trabajo.



Proveedores y Contratistas

Son nuestros socios estratégicos y por ello deben cumplir con los lineamientos de ética y anticorrupción que rigen nuestras actividades. Para ello, reciben una capacitación anual en el tema y están en constante comunicación con los administradores de contratos.

RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

Compromiso ambiental

Estamos comprometidos con el cuidado y preservación del ambiente a través del cumplimiento de los diversos compromisos asumidos en sus diferentes estudios ambientales e instrumentos de gestión ambiental, así como el cumplimiento de las normas ambientales aplicables a las actividades eléctricas, teniendo como base los lineamientos establecidos en los cuatro ejes de la Política Nacional del Ambiente, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Energía sostenible y No contaminante; Producción y consumo responsable; y, Acción por el Clima) y los estándares de desempeño del IFC.



Gestión de Residuos Sólidos

En todas nuestras instalaciones contamos con puntos de almacenamiento primario y segregación de residuos sólidos generados producto de nuestras operaciones. Nuestro personal está capacitado para realizar la clasificación de estos, considerando la Norma Técnica Peruana – NTP 900.058-2019.



Gestión Ambiental

Utilizamos un código de colores para los dispositivos de almacenamiento de residuos, estos son recolectados y transportados para su disposición final hacia un relleno sanitario o de seguridad a través de una Empresa Operadora de Residuos Sólidos (EO-RS) autorizada por el Ministerio del Ambiente, cumpliendo con la normativa vigente.



Principales actividades

- Participamos en la campaña “RAEEcicla para ayudar” organizada por ANIQUEM y donde donamos **18,680 kg de residuos metálicos** (chatarra de acero comercial) y **13,480 kg de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE)**.
- Esto permite un año de terapias físicas para 10 pacientes, terapias psicológicas para dos pacientes y terapias ocupacionales para tres pacientes sobrevivientes de quemaduras de segundo y tercer grado.
- Realizamos el cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de nuestras principales unidades de generación eléctrica: CH Yaupi, CH Cahua y CH Cheves, así como también de las operaciones administrativas de la oficina de Lima, correspondiente al año 2020 y obteniendo un total de 4,382 toneladas de CO₂ equivalentes.
- Realizamos el mantenimiento y limpieza de ríos y canales afluentes al lago Chinchaycocha en un total de 50.65 km, beneficiando directamente a 11 comunidades campesinas, a través de la generación de empleo local.
- Obtuvimos la aprobación de diversos instrumentos de gestión ambiental, entre ellos:
 - Instrumento de Gestión Ambiental Complementario para la Gestión del Embalse y Desembalse del lago Chinchaycocha.
 - Modificación del Programa de Adecuación y Manejo Ambiental para la ampliación de la Subestación Eléctrica Oroya Nueva.
 - Informe Técnico Sustentatorio para la ampliación de la Subestación Eléctrica Yauricocha (hoy Chumpe).



RAEECICLA
PARA **AYUDAR**



GESTIÓN SOCIAL

Nuestra estrategia de Valor Compartido involucra directamente a las comunidades en nuestras áreas de incidencia, así ellas son sus propios agentes de desarrollo. Desde hace años enfocamos nuestras actividades de Responsabilidad Social Corporativa de manera que la relación entre la empresa y las comunidades se fortalezca en el aprendizaje y genere valor en los dos sentidos.

Durante el 2020, utilizamos la tecnología para continuar en contacto con nuestras comunidades, a pesar de las limitaciones que la pandemia del COVID-19 generó. Por ello, tuvimos la capacidad de continuar nuestro trabajo de Responsabilidad Social Corporativa, enfocándonos en los siguientes aspectos:



Programas de sensibilización y capacitación:

Buscamos fortalecer el aprendizaje de las comunidades sobre el COVID-19 en lo que respecta a cómo evitar el contagio y qué medidas de prevención tomar al respecto.



Donación de insumos de prevención COVID-19:

Donamos insumos de higiene para contribuir en la prevención de contagios en la población.



Programas hídricos:

Optimizamos el recurso hídrico a través del riego tecnificado para comunidades de Cahua, Tongos, Quintay y Huácar. Así también promovimos el uso sostenible del recurso.



PROYECTOS

Programa de capacitación y sensibilización frente a la COVID-19

La incidencia del coronavirus en el Perú motivó que Statkraft se sume al objetivo de reforzar el conocimiento de las personas sobre las formas de prevenir el contagio, así como proveer insumos de protección para hacerle frente a la pandemia en las comunidades ubicadas en el área de influencia.

ODS
Objetivos de Desarrollo Sostenible



Logros alcanzados:

- 8700 kits de prevención de COVID-19 entregados.
- +100 líderes capacitados en conocer las medidas de protección para evitar contagio por COVID-19.

“La comunidad de Quintay en mi calidad de presidente, les agradece infinitamente por el apoyo con mascarillas y alcohol para seguir luchando contra esta difícil pandemia”

Miguel Guerra Dorado

Presidente Comunidad Campesina de Quintay



Programa de Optimización del recurso hídrico mediante la Instalación de infraestructura de riego tecnificado

El proyecto busca promover el uso eficiente del recurso hídrico mediante la construcción de infraestructuras de riego tecnificado en las comunidades de Cahua, Tongos, Quintay, Huacar en la Región Lima. Promover el uso sostenible del recurso hídrico y el abastecimiento de agua en cantidades suficientes reduce el estrés hídrico que tienen las plantaciones de las comunidades lo que permite mayor producción y mejor calidad de cultivos.

Además, mejorar la eficiencia de riego disminuye el impacto de la baja disponibilidad del recurso hídrico producto del cambio climático.

ODS
Objetivos de
Desarrollo
Sostenible



Logros alcanzados:

- 405 familias mejoraron las condiciones de acceso a agua para el riego de sus cultivos mediante la **implementación de red de tuberías** y construcción de reservorios.
- Se logró **ampliar la frontera agrícola** de las comunidades.
- La eficiencia del uso del agua **creció de 30% a 90%** y se redujo el estrés hídrico de la zona.



“Con el apoyo de Statkraft hemos podido llevar el agua desde lejísimos pero hemos podido llevar agua para el tanque y las parcelas que nos permitan, y eso está dando vida a los comuneros quienes vivimos de la fruticultura”

Enedina Claros Simbrón

Comunera de la Comunidad
Campesina de Huácar



04. COMERCIAL



NUESTRA HUELLA

En Statkraft imaginamos un futuro verde, donde la energía proveniente de fuentes renovables sea el motor de nuestro día a día. Es así como nuestros clientes son los aliados ideales en esta visión, mitigando sus emisiones de CO2 por consumo eléctrico de sus operaciones.



76 clientes



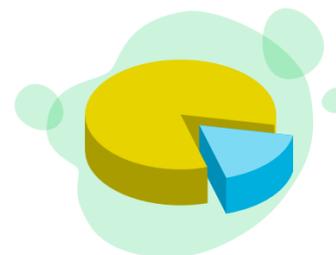
40% de clientes libres



37% de clientes regulados



2245.79 GWh producidos



23% de energía mercado spot



Energía equivalente a iluminar más de 1'200 000 hogares peruanos



Energía equivalente a dejar de emitir 350 800 t de CO2 al año

ELLOS YA CONSUMEN ENERGÍA RENOVABLE

“En Southern Peaks Mining la eficiencia en nuestras operaciones es igual de importante que nuestro compromiso con el cuidado del medio ambiente y con el impacto de nuestra actividad en el entorno. De esta manera, gracias a nuestra relación con Statkraft Perú, reafirmamos el compromiso de mantener una minería sostenible con altos estándares ambientales y de calidad. Somos dos empresas en hemisferios separados, pero unidos en la tarea de preservar nuestro planeta”

Adolfo Vera

CEO de Southern Peaks Mining
Cliente de Statkraft



Perubar S.A.
Teva Perú S.A.
Tecsup N°1
Frozen Products Corporation S.A.
Eurogroup S.A.C.
TDM Geosintéticos S.A.
TDM Asfaltos S.A.
Compañía Minera Argentum
Construcciones A. Maggiolo S.A.
Unique S.A.
Compañía Molinera del Centro S.A.
Compañía Minera San Ignacio de Morococha S.A.A.
Sociedad Minera Corona
Empresa Minera Los Quenuales S.A.
Teleatento del Perú S.A.C.
Compañía Minera Condestable S.A.
Industrias del Papel S.A.
Minera Chinalco Perú S.A.
Cencosud Retail Perú S.A.
Tres Palmeras S.A.
Telefonica del Perú S.A.A.
Intradevco Perú S.A.
Rinti S.A.
Nessus Hoteles del Perú S.A.
Universidad San Ignacio de Loyola S.A.
Open Plaza S.A.
AW Faber Castell Peruana S.A.
Agroindustrial Paramonga S.A.A.
América Movil Perú S.A.C.
Sarplast Perú S.A.C.
Belmond Perú S.A.
Certimin S.A.
Inversiones San Gabriel S.A.
Tamicorp S.A.C.
Procesadora Campo Verde
Corporación Agrícola Viñasol S.A.
Universidad de Piura (PAD)
Universidad de Piura
Textil El Amazonas S.A.
Industrias Logarex
Gran Hotel El Golf Trujillo
Costa del Sol S.A.

Entel Perú S.A.
Newport Capital S.A.
Fábrica de Envases de Lata Lux S.A.
Panificadora Bimbo del Peru S.A.
Terminal Portuario Paracas
Laboratorios AC Farma S.A.
Digital Holding
Látex y Plásticos
Hipermarcados Tottus
Heinz Glass
DPI del Peru
Cerámica Lima S.A.
Corporación Cerámica S.A.
Compañía Minera Las Camelias
BPO Consulting S.A.C.
Saint Gobain
Americatel
Vidriería Limatambo S.A.C.
Universidad de Ingeniería y Tecnología
Snacks America Latina S.R.L.
MT Industrial S.A.C.
Trastiendas Integradas
Coelvisac (Licitación de Largo Plazo)
Electrocentro (Licitación de Largo Plazo)
Electronoroeste (Licitación de Largo Plazo)
Ensa (Licitación de Largo Plazo)
Hidrandina (Licitación de Largo Plazo)
Electronoroeste (Mercado Libre)
Hidrandina (Mercado Libre)
Hidrandina (Mercado Libre) - Saqsha
Electrocentro (Cheves)
Electronoroeste (Cheves)
Electronorte (Cheves)
Hidrandina (Cheves)
Electropuno (Cheves)
Electrosur (Cheves)
Electrosureste (Cheves)
Seal (Cheves)
Esempat
Municipio Cochabamba
Adinelsa

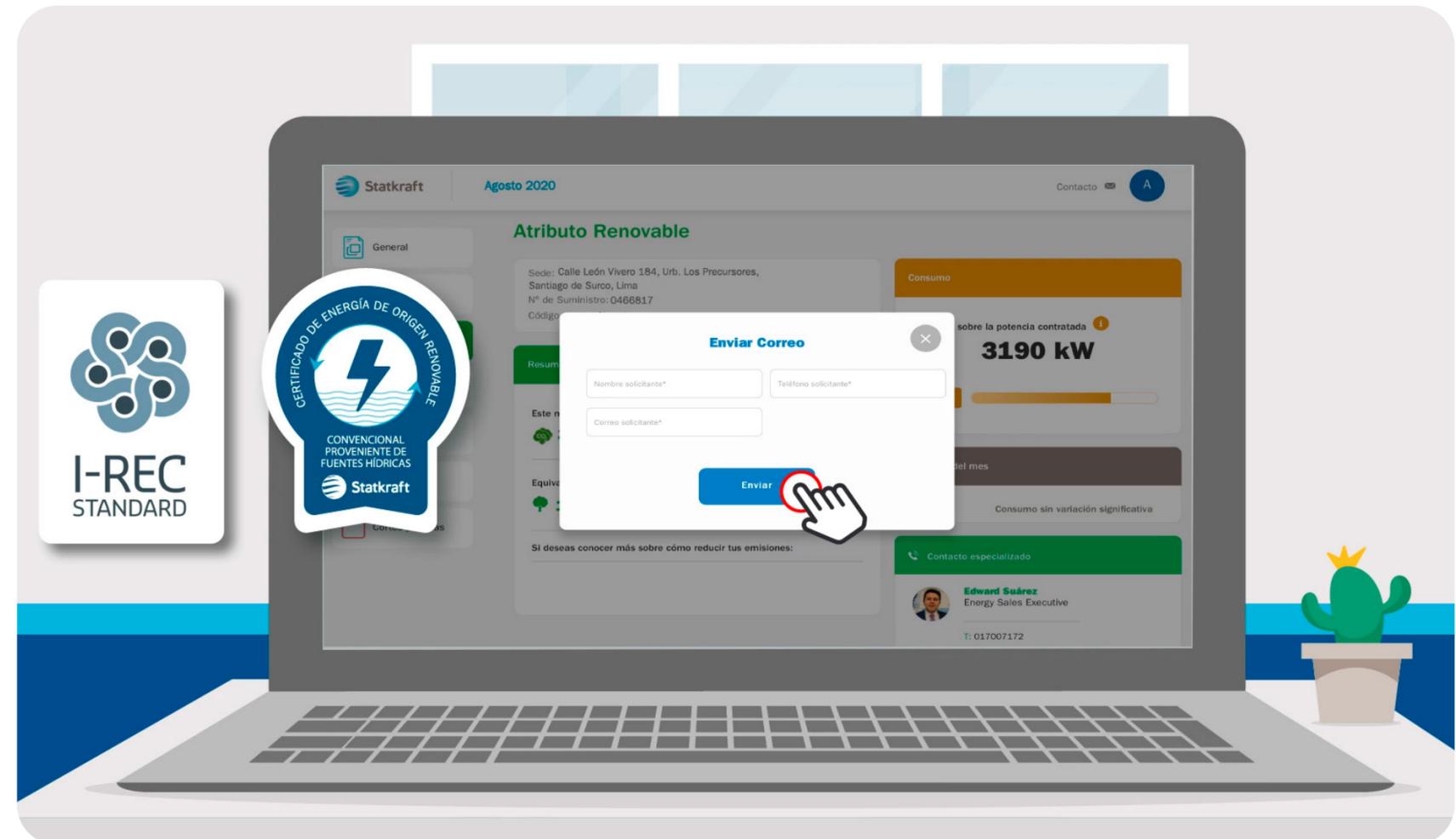
Descubre nuestro Portal de Clientes

El Portal de Clientes de Statkraft nace con la idea de atender requerimientos y necesidades de información, asociadas a la facturación mensual de energía.

Por ello, para mejorar su experiencia con nosotros, les brindamos a nuestros clientes la opción de contar con una plataforma amigable e interactiva, donde acceden a toda la información relacionada con su facturación, en el momento en el que lo deseen.

Beneficios:

- Acceso a información referente a su facturación: mediciones, consumos, valorización y recibos electrónicos.
- Programación de cortes de energía a solicitud de los clientes, así como el poder agendar reuniones con sus ejecutivas comerciales.
- Comunicación de las últimas noticias referentes al sector, como eficiencia energética o cambios normativos que puedan impactar en su facturación.
- Información acerca de su contribución al medio ambiente al consumir energía limpia, además de la importancia de los Certificados de Energía Renovable.



CERTIFICADOS DE ENERGÍA RENOVABLE

Contamos con Certificados de Origen de Energía Renovable, cuyo objetivo es dar a las empresas la oportunidad de validar que la energía que han consumido para desarrollar sus actividades proviene de fuentes 100% renovables. De esta manera, nos convertimos en socios estratégicos para que nuestros clientes alcancen sus objetivos de sostenibilidad.

Contamos con certificados emitidos por AENOR y I-REC. En el año 2020, nos convertimos en la primera generadora de energía del país en certificar una planta a través de I-REC, siendo la Central Hidroeléctrica Cheves, la misma que cuenta con 176 MW de energía 100% renovable, la primera en ser certificada en el Perú.



“Consumir energía renovable certificada significa un impacto positivo ambiental, que fortalece nuestro compromiso en favor de la humanidad y del planeta”.

Galia García - Hjarles
Directora de Sostenibilidad en USIL
Cliente de Statkraft



587.7 GWh
de energía fue
certificada en total



228 GWh
se certificaron
con I-REC



359.7 GWh
se certificaron
con AENOR



14 clientes
certificaron
su energía

05 INNOVACIÓN



TRANSFORMACIÓN DIGITAL

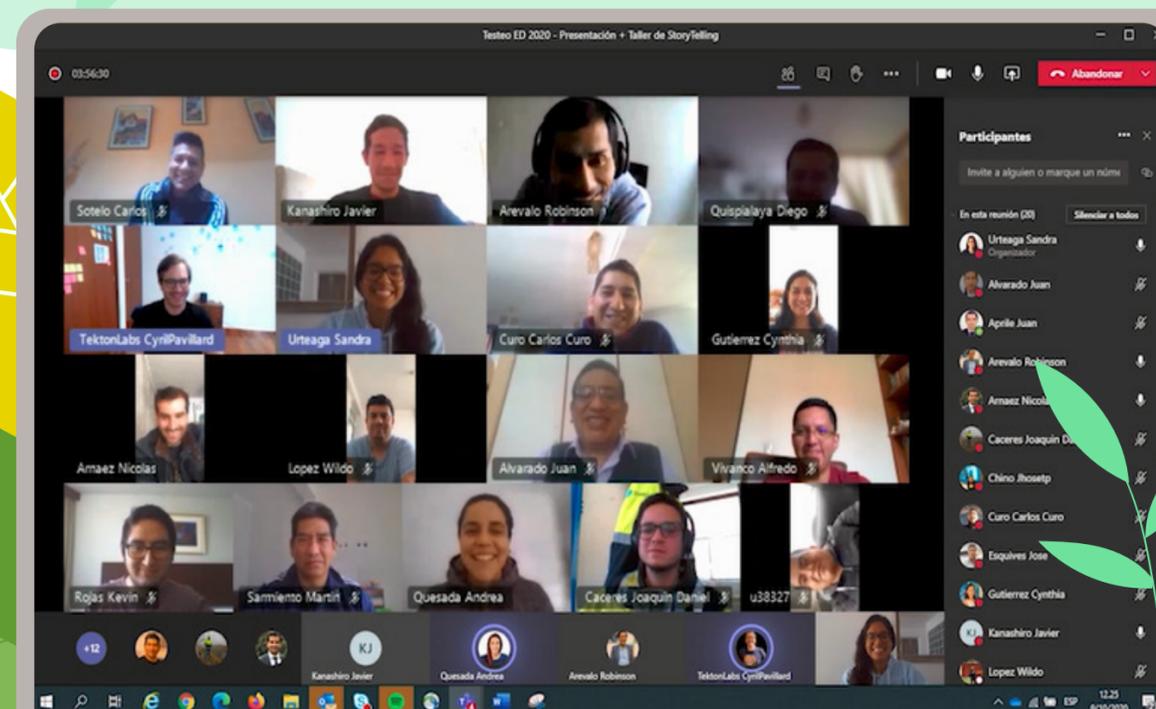
Embajadores Digitales 2020

El proceso de Transformación Digital es transversal a toda la organización. Por tal motivo, por segundo año consecutivo, se realizó el programa de **“Embajadores Digitales”**. Esta segunda promoción estuvo conformada por 19 embajadores y embajadoras, divididas en dos equipos interáreas, que trabajaron durante dos meses y medio en 13 sesiones virtuales con el acompañamiento de especialistas.

- 19 colaboradores y colaboradoras capacitados en metodologías de innovación.
- 2 ideas validadas y en proceso de diseño y desarrollo con el equipo de S&D.

“Participar del programa de Embajadores Digitales con un equipo multidisciplinario fue enriquecedor pues cada uno aportó diferentes perspectivas orientadas hacia nuestro objetivo. Disfruté mucho esta experiencia y llevo conmigo este aprendizaje que podré aplicarlo tanto en mi vida profesional como personal”

Cynthia Gutierrez
Compradora



Digitalización de Procesos

Durante el 2020, utilizamos la tecnología y la innovación como herramientas para aligerar la carga operativa de ciertas áreas de soporte, tales como:

- **Baja de Activos:** proceso que involucra cinco aprobadores, y hace uso de documentos impresos. Para optimizar este proceso, se desarrolló una plataforma digital para la recepción de los requerimientos contando con una lógica que maneja las notificaciones de revisión hacia los aprobadores, disminuyendo el tiempo del proceso y siendo 100% paperless.
- **Provisión de Gastos:** proceso con una persona responsable para validar diferentes cantidades de formatos por lo que requería mucho tiempo. Para optimizar este proceso, se desarrolló una plataforma digital para la recepción de estos formatos, teniendo en cuenta las reglas necesarias para su validación.
- **Recepción de Documentos:** proceso de revisión del documento y su redirección hacia el área destinataria. Para optimizar este proceso, se utilizaron las herramientas que ofrecen nuestras cuentas de Office 365 para diseñar un flujo automatizado de recepción de documentos digitales y su envío.

¿Qué logramos?

- **Baja de activos:** Reducción de tiempo de finalización de un proceso (pasar por los cinco aprobadores) de una semana como mínimo a una hora como mínimo.
- **Baja de activos:** proceso 100% paperless
- **Provisión de gastos:** Reducción de tiempo invertido por el responsable en la revisión de formatos: de 2-4 días a casi nulo (la revisión de los formatos lo realiza el sistema).
- **Recepción de documentos:** Automatización casi en su totalidad del proceso de recepción.



MACHINE LEARNING

Uso de Machine Learning para detectar fallas en el Cooling Water System

Este proyecto utiliza señales del sistema de refrigeración de la Central Hidroeléctrica Cheves (temperaturas de agua, aceite, metal, vibraciones, entre otros) en un algoritmo pre-entrenado de inteligencia artificial para detectar anomalías y modos de fallas en el sistema de refrigeración de las dos unidades generadoras en tiempo real.

Este es el primero de varios proyectos que optimizarán la toma de decisiones de inversión, mantenimiento y mejoras, en base al análisis de los datos operacionales de las unidades generadoras explotando los datos históricos del SCADA.

Objetivos:

- Detectar los modos de falla presentados en los componentes del Cooling Water System de la CH Cheves.
- Predecir los modos de falla con una anticipación de 15 días.
- Adquirir conocimientos y experiencia en el análisis de nuestros datos e implementación de una plataforma de inteligencia artificial para nuestros proyectos futuros.

“Es la primera vez que se hace un trabajo de este tipo en Statkraft Perú, entonces para todos los integrantes del equipo fue algo nuevo, donde encontramos distintos (y nuevos) obstáculos en el camino que nos hacían pensar y redireccionar nuestros esfuerzos para lograr el objetivo principal: explotar de manera óptima la data disponible”

Johan Mendivil

Ingeniero de Operación del Sistema



OPERACIONES

Reemplazo de aisladores engomados LT 2281 en la CH Cheves

Este proyecto consistió en el reemplazo de cadenas de aisladores engomados en 30 estructuras de la Línea de Transmisión LT 2281 en 220kV.

Para este proyecto, se buscó prolongar la vida de los aisladores engomados LT 2281 de nuestra Central Hidroeléctrica Cheves en 8 años, de forma que continúen operando sin necesidad de mantenimiento.

- Más de 170 personas se movilizaron para la ejecución.
- 2 días fueron necesarios para el proyecto.

“El proyecto ha sido un desafío por la extensión del área a supervisar durante la ejecución. Creo que la eficiente distribución de recursos y herramientas fue clave para el éxito”

Miguel Palomino

Ingeniero de Mantenimiento de Transmisión





Cambio de rotaválvulas superior e inferior de UG2 – CH Yaupi

El proyecto consistió en la reparación y acondicionamiento de 2 rotaválvulas y reemplazo de estas en la Unidad de Generación N°2, que sirven para el control del agua de ingreso para la generación de energía eléctrica.



Objetivos:

- Aumentar la confiabilidad de la Central Hidroeléctrica Yaupi.
- Recuperar la capacidad de Generación de la CH Yaupi.

Es así que se logró la hermetización de rotaválvulas UG2 y recuperación de capacidad de generación de la unidad.



“Los protocolos que Statkraft ha implementado por el contexto COVID ha permitido que la ejecución del proyecto se realice con seguridad y cero reportes de contagio. El reemplazo de rotaválvulas nos permitirá completar el proyecto con el reemplazo de componentes aguas abajo, con mayor seguridad”

Beto Ortiz

Técnico de Mantenimiento de CCHH

06

FINANZAS



FINANCIEROS ESTADOS

Auditado por Velázquez,
Mazuelos y Asociados
S. Civil de R.L.
Estados separados de situación
financiera al 31 de diciembre de
2020 y 2019 expresado en miles de
dólares estadounidenses (US\$000)

ACTIVOS			
Activos Corrientes	Notas	2020 US\$000	2019 US\$000
Efectivo y equivalentes al efectivo	5	3 365	18 040
Cuentas por cobrar comerciales, neto	6	18 069	17 309
Otras cuentas por cobrar	7	1 253	1 838
Cuentas por cobrar a entidades relacionadas	8	1 359	1 140
Inventarios		598	650
Gastos pagados por anticipado	9	555	515
Activo por impuesto a las ganancias	23(d)	2 910	3 394
Total activos corrientes		28 109	42 886
Activos No Corrientes	Notas	2020 US\$000	2019 US\$000
Otras cuentas por cobrar	7	1 478	
Gastos pagados por anticipado	9	7 556	3 009
Inversión en subsidiaria	10	3 901	3 901
Derecho de uso de activos, neto	18	5 147	5 020
Propiedades, planta y equipo, neto	11	708 250	710 315
Activos intangibles, neto		3 312	3 738
Plusvalía	12	139 794	139 794
Total activos no corrientes		869 438	865 777
TOTAL		897 547	908 663

PASIVOS Y PATRIMONIO			
Pasivos Corrientes	Notas	2020 US\$000	2019 US\$000
Obligación financiera	13	2 000	
Cuentas por pagar comerciales	14	8 040	7 601
Otras cuentas por pagar	15	5 803	3 353
Cuentas por pagar a entidades relacionadas	8	1 098	845
Pasivo por arrendamiento financiero	18	1 344	1 018
Provisiones	16	3 921	4 374
Pasivos por beneficios a empleados	17	3 246	3 297
Otros pasivos		918	597
Total pasivos corrientes		26 370	21 085
Pasivos No Corrientes	Notas	2020 US\$000	2019 US\$000
Provisiones	16	2 311	3 287
Pasivo por impuesto a las ganancias diferido	24	96 684	65 831
Pasivo por arrendamiento financiero	18	4 525	4 645
Total pasivos no corrientes		103 520	73 763
Total Pasivos		129 890	94 848
Patrimonio	Notas	2020 US\$000	2019 US\$000
Capital social emitido	19 (a)	504 814	579 814
Reserva legal	19 (c)	40 295	36 925
Resultados acumulados	19 (d)	222 548	197 076
Total patrimonio		767 657	813 815
TOTAL		897 547	908 663

**ESTADOS SEPARADOS DE RESULTADOS POR LOS AÑOS TERMINADOS EL 31 DE DICIEMBRE DE 2020 Y 2019.
EXPRESADO EN MILES DE DÓLARES ESTADOUNIDENSES (US\$000)**

Ingresos de Operación	Notas	2020 US\$000	2019 US\$000
Energía		70 759	75 030
Potencia		27 188	25 586
Transmisión y otros afines		27 985	28 900
Total de ingresos de actividades ordinarias		125 932	129 516
Costos de generación y transmisión	20	(63 044)	(61 034)
Ganancia bruta		62 888	68 482
Gastos de ventas	20	904	(4 261)
Gastos generales y administrativos	20	(15 882)	(16 033)
Pérdida por venta de propiedades, planta y equipo		4	(641)
Otros ingresos	21	1 976	2 568
Otros gastos		(25)	(39)
Recupero (deterioro) de propiedades, planta y equipo	11	12 698	(3 131)
Ingresos financieros	22	222	487
Gastos financieros	22	(485)	(547)
Diferencia de cambio, neta	27	(2 605)	(341)
Ganancia antes de impuestos a las ganancias		59 695	46 544
Gasto por impuestos a las ganancias	23(b)	(30 853)	(12 844)
GANANCIA NETA DEL AÑO		28 842	33 700

**ESTADOS SEPARADOS DE CAMBIOS EN EL PATRIMONIO POR LOS AÑOS TERMINADOS EL 31 DE DICIEMBRE DE 2019 Y 2018.
EXPRESADO EN MILES DE DÓLARES ESTADOUNIDENSES (US\$000)**

	Capital social emitido	Reserva legal	Resultados acumulados	Total patrimonio
	US\$000 Nota 19(a)	US\$000 Nota 19(c)	US\$000 Nota 19(d)	US\$000
SALDOS AL 1 DE ENERO DE 2018	625 814	35 010	165 291	826 115
Ganancia neta del año			33 700	33 700
Total resultados integrales del año			33 700	33 700
Asignación de reserva legal		1 915	(1 915)	
Reducción de capital	(46 000)			(46 000)
SALDOS AL 31 DE DICIEMBRE DE 2019	579 814	36 925	197 076	813 815
Ganancia neta del año			28 842	28 842
Total resultados integrales del año			28 842	28 842
Asignación de reserva legal		3 370	(3 370)	
Reducción de capital	(75 000)			(75 000)
SALDOS AL 31 DE DICIEMBRE DE 2020	504 814	40 295	222 548	767 657

MEMORIA 2020

