



**REPORTE DE
SOSTENIBILIDAD**

2022

ÍNDICE



Carta del CEO	4
Statkraft en cifras	6
1 / ¿Quiénes somos?	7
1.1 Sobre Statkraft	8
1.2 Nuestro compromiso con la sostenibilidad	10
Afiliações	12
Nuestras principales iniciativas	12
2 / Promovemos un negocio responsable	18
2.1 Gobierno corporativo	19
Directorio	19
Gestión de riesgos	21
2.2 Ética y anticorrupción	23
Comunicación y formación en ética y anticorrupción	23
2.3 Cadena de suministro responsable	25
2.4 Ciberseguridad	28
2.5 Desempeño económico	30
3 / Contribuimos a la sociedad	32
3.1 Talento Statkraft	33
3.1.1. Atracción y desarrollo de talento	34
3.1.2. Diversidad e inclusión	42
3.1.3. Salud y seguridad ocupacional	46
3.2 Enfoque cliente	50
Satisfacción de clientes	50

Gestión de reclamos	50
Soluciones sostenibles e innovación	51
Inversión en innovación sostenible	51
3.3 Compromiso con la comunidad	53
Operaciones con programas de participación de la comunidad local	55
Voluntariado corporativo	55
Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	58
Iniciativas sociales	59
3.4 Respeto a los derechos humanos	60
4 / Apoyamos la transición verde	63
4.1 Compromiso con el medioambiente y el cambio climático	64
Gestión ambiental	64
Cumplimiento ambiental	64
Mitigación del cambio climático	65
Gestión de residuos	66
4.2 Protección de la biodiversidad	68
Especies que aparecen en la lista roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación	69
4.3 Cuidado del agua	70
Herramientas para la medición del uso de agua	71
5 / Sobre este reporte	72
5.1 Nuestros grupos de interés	73
Mecanismos de quejas y reclamaciones	76
Procesos para remediar impactos negativos	76
5.2 Análisis de materialidad	77
5.3 Índice de contenidos GRI	79

CARTA DEL CEO

Estamos muy orgullosos de compartir con ustedes este Reporte de Sostenibilidad del año 2022. Como empresa líder en generación de energía renovable, la sostenibilidad, la diversidad, la ética y la seguridad han estado en primera línea de nuestras operaciones, y nos complace comunicarles que hemos logrado avances significativos en todas estas áreas.

El 2022 fue un año muy especial, ya que significó un retorno paulatino a las oficinas, donde tuvimos la oportunidad de reencontrarnos, para compartir y fortalecer aquella cultura corporativa que nos identifica.

En el 2022 cumplimos 127 años siendo una empresa líder en la generación de energía renovable. En Statkraft, nos caracterizamos por una conducta ética responsable y sostenible, por contribuir con un mejor futuro para nuestro planeta y por mantener la transparencia en todas nuestras actividades.

La sostenibilidad siempre ha sido una prioridad para nosotros, y este año no ha sido una excepción. Seguimos apostando por las fuentes de energía renovables, al tiempo que ayudamos con la reducción de emisiones provenientes de combustibles fósiles. **Durante el 2022 generamos 2.259.066 MWh de energía 100% renovable, Asimismo, a lo largo del año hemos certificado un total de 600.836 MWh de energía proveniente de fuentes renovables,** donde 388.739 MWh fueron validados por AENOR y 212.097 MWh con IREC standard.

Para Statkraft la ética y el *Compliance* son pilares tanto para la sociedad como para las empresas, por lo que estamos

comprometidos con una cultura empresarial donde la ética es clave en nuestras actividades. Tenemos tolerancia cero a la corrupción. No ofrecemos, damos, aceptamos, solicitamos ni recibimos sobornos u otras ventajas indebidas. También trabajamos para garantizar una competencia leal, evitar socios comerciales poco éticos, proteger los datos personales y prevenir todas las formas de fraude. **Es por ello que, durante el año 2022 hemos capacitado a más de 200 personas de nuestro equipo en Compliance.**

En seguridad, centramos nuestros esfuerzos en mejorar nuestros procesos y capacidad en gestión y en mejorar la concientización y el comportamiento de todo nuestro equipo. **Durante el 2022 reportamos 0 accidentes entre graves y leves, esto gracias a nuestras horas de capacitación invertidas a toda la empresa.**

Por otro lado, hemos continuado trabajando con las 53 comunidades de nuestra área de influencia directa, **donde logramos beneficiar a más de 12 mil familias a través de nuestros proyectos de Voluntariado Corporativo y Responsabilidad Social Empresarial.** Estos programas se enfocaron en reciclaje, limpieza de áreas estratégicas, diversidad, agroforestación e infraestructura.

La diversidad y la inclusión son valores fundamentales de nuestra empresa, y hemos trabajado arduamente para garantizar que nuestro equipo sea representativo de una cultura diversa, inclusiva y que propicie ambientes laborales cómodos. **Hemos puesto en marcha varias iniciativas de sensibilización para promover la diversidad, como talleres, teatros participativos, y grupos de afinidad para colaboradores y colaboradoras.**

Internamente, la gestión del talento humano estuvo enfocada en asegurar un retorno paulatino y seguro a nuestras oficinas. **Nuestro programa “Reconecta” significó un hito en la normalidad post-COVID 19, donde hemos implementado exitosamente un modelo de trabajo híbrido,** con espacios de trabajo amplios y rotativos. Adicionalmente,

consolidamos nuestros beneficios, haciendo especial énfasis en la flexibilidad y la diversidad.

En el ámbito financiero, durante el 2022 obtuvimos un EBITDA que alcanzó los 76M USD y un valor económico directo creado de S/ 543.07 millones de soles.

De cara al futuro, seguimos comprometidos con la sostenibilidad, la diversidad, la ética y la seguridad. Creemos que, de este modo, podemos tener un impacto positivo en el medio ambiente y en las comunidades a las que servimos, al mismo tiempo que aportamos valor a nuestros stakeholders. **Finalmente, quisiera agradecer a todas las personas del equipo por mantener firme su compromiso con el propósito de Statkraft Perú,** para lograr el mundo impulsado por energías renovables, justo y equitativo.



Juan Antonio Rozas
Country Manager
Statkraft Perú

STATKRAFT EN CIFRAS



100%

del equipo capacitado en ética y anticorrupción



+10mil

dólares invertidos en nuestro voluntariado



100%

de energía renovable producida



0

✓ accidentes
✓ incapacitantes



0

casos de corrupción registrados



36%

de mujeres liderando en nuestro órgano de gobierno



+70MM

de dólares generados en EBITDA



casi 2MM

de dólares invertidos en las comunidades cercanas a nuestras operaciones

01

¿QUIÉNES SOMOS?



1.1 Sobre Statkraft

[GRI 2-1] [GRI 2-6]

Somos una empresa noruega comprometida con **la sostenibilidad del planeta y reconocida por ser la mayor productora de energía 100 % renovable en Europa.** Comercializamos potencia y energía eléctrica.

Nuestras operaciones se encuentran en 21 países:

Noruega - Suecia - Reino Unido - Países Bajos - Alemania - Francia - España - Italia

-Turquía - Croacia - Chile - Perú - Brasil - Albania - Nepal - Estados Unidos - India - Irlanda - Finlandia - Portugal - Polonia.

Durante el 2022 hemos logrado proveer al mundo de 60 TWh de energía.

En el Perú, nuestra sede principal está ubicada en Lima y nuestras operaciones están distribuidas en cinco regiones del país, lugares donde se encuentran nuestras nueve centrales hidroeléctricas.

➤ Lima ➤ Ancash ➤ Junín ➤ Arequipa ➤ Cajamarca

Región	Central Hidroeléctrica	Potencia Efectiva (MW)	Producción anual 2022 (MWh)
Lima	Cahua	45.38	243.14
	Cheves	179.62	709.24
Junín	La Oroya	9.09	50.70
	Malpaso	48.45	209.64
	Pachachaca	9.74	32.48
	Yaupi	113.69	782.57
Ancash	Pariac	4.95	17.67
Arequipa	Arcata	5.06	29.24
Cajamarca	Gallito Ciego	35.27	185.41
Total		451.27	2,259.01

Apostamos por la energía renovable para proveer un futuro verde, con soluciones alineadas a la sostenibilidad de nuestro planeta. **Tenemos más de 125 años produciendo energía 100 % renovable.**

NUESTRA Renovamos la energía
VISIÓN: que impulsa el mundo



Nuestros valores



SOMOS RESPONSABLES:

Tomamos en **cuenta a todos y todas**, así como el impacto sobre la sociedad y el medio ambiente.



CRECEMOS JUNTOS:

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



GENERAMOS IMPACTO:

Desafiamos e **impulsamos el desarrollo de nuevos proyectos** de forma segura y ética.

Producimos energía a través de fuentes hídricas que son de energía renovable y compatible con el medio ambiente. En Statkraft Perú tenemos una importante participación en el segmento de transmisión en la sierra central del Perú y el norte de Lima, operando y manteniendo más de **848 km de líneas de transmisión. En total, contamos con 42 subestaciones que representan 1115 MVA de capacidad de transformación.**

Gracias a nuestro foco en **innovación, hemos logrado automatizar nuestras operaciones** a través de un proyecto que tomó cuatro años, y hoy nos permite operar sin necesidad de tener trabajadores en campo, haciéndolo desde nuestros centros de control.

848 km
LÍNEAS DE TRANSMISIÓN

42 SUBESTACIONES

1115 MVA
DE CAPACIDAD

1.2 Nuestro compromiso con la sostenibilidad

[GRI 2-22] [GRI 2-23] [GRI 2-24]

En Statkraft aspiramos a ser una de las principales empresas de energías renovables del mundo, es por eso que nuestra estrategia refleja el compromiso de larga data con la sostenibilidad, recoge los requisitos legales y las expectativas de las partes interesadas (los inversores, clientes y otros).

Es preciso mencionar que, para poder incorporar la **Estrategia de Sostenibilidad**, cada país define su política de gobernanza, estructura y actividades de involucramiento, en estrecha colaboración con las Business Areas (BA). Así se garantiza el cumplimiento de las leyes

locales y el cumplimiento de estándares nacionales e internacionales.

Nos guiamos por diferentes documentos y lineamientos, en especial nuestra **Estrategia de Sostenibilidad, Compromiso de Derechos Humanos, Compromiso de Sostenibilidad y Compromiso Ambiental.**

Las áreas responsables difunden los principales temas a través de diversas metodologías de formación y proporcionando las herramientas y los sistemas necesarios.

Durante el 2022 nos planteamos los siguientes objetivos:



Apoyar a las áreas de negocio para asegurar que los procesos se realicen de manera responsable, gestionando riesgos y oportunidades de forma sistemática y en línea con los compromisos de la empresa en materia de sostenibilidad.



Identificar las oportunidades de mejora y gestionar el cierre de brechas identificadas en el país en términos de sostenibilidad a través de políticas y procesos de mejora en estrecha colaboración con los BA.



Dar a conocer el enfoque de sostenibilidad, la metodología, las herramientas y los sistemas necesarios que emplea Statkraft Perú para trabajar los temas ambientales, sociales y de gobernanza.



Ejecutar actividades de supervisión de compromisos de sostenibilidad asumidos por las distintas áreas del negocio.

También hemos incluido un enfoque basado en los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU**, y tres temas materiales: clima, biodiversidad y derechos humanos. Nuestra estrategia incluye informes de sostenibilidad obligatorios, transparencia, objetivos y planes de acción anuales, además de considerar el trabajo con todas las áreas operativas, priorizando los temas de **salud y seguridad, cadena de suministro sostenible, recursos humanos y ética empresarial.**

Al diseñar la estrategia de sostenibilidad, tuvimos en cuenta el objetivo de crear valor para la sociedad, el medio ambiente y la propia empresa. **En virtud de esta meta, consideramos marcos y directrices internacionales, uno de ellos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas**, integrando en nuestra filosofía los siguientes:



Afiliaciones

[GRI 2-28]

Como parte de nuestro compromiso con mantener alianzas que contribuyan en nuestro camino sostenible, estamos afiliados a las siguientes instituciones:



Nuestras principales iniciativas

Campaña Conecta con el Futuro

✓ **Objetivo:** promover buenas prácticas sostenibles para las personas y empresas. Esta campaña busca, de igual manera, generar conciencia en el público general sobre la importancia del cuidado del planeta.

Durante el 2022 también tocamos el tema de diversidad y equidad de género, destacando la importancia de romper estereotipos.

Resultados 2022:



Campaña por el Día de la No Violencia contra la Mujer

✓ **Objetivo:** Concientizar y hacer un llamado no solo a las personas que son víctimas, también a los testigos de casos de acoso u hostigamiento sexual, para que tomen acción para frenar la violencia contra la mujer en los ambientes laborales. La campaña invita a reportar el caso al área de RRHH, *Compliance* o también al Ministerio de Trabajo.

La actividad contó como herramienta principal un video que ejemplificaba un caso de acoso u hostigamiento laboral. Este video se compartió en todas las redes sociales de Statkraft Perú.

Evento Mujeres que Construyen

✓ **Objetivo:** resaltar la participación de las mujeres en carreras STEM y cuáles son los desafíos y retos que afrontan. Desarrollado en alianza con LAP y LIMA EXPRESA.

Este evento es un encuentro que busca exponer la participación de mujeres en carreras STEM (*Science, Technology, Engineering and Math*), cuál es la realidad nacional y cómo podemos aportar desde el sector privado a cerrar las brechas de género en esta problemática.

Durante el evento se dieron a conocer las historias de mujeres líderes que están trabajando por hacer la diferencia desde el sector privado y crear más oportunidades de igualdad, quienes compartieron sus testimonios sobre cómo eligieron una carrera STEAM, las barreras que superaron, sus principales logros, y cómo podemos seguir promoviendo la participación femenina en este sector.



Evento Más Sostenible

- ✔ **Objetivo:** un encuentro que busca promover nuevas prácticas para hacer un mundo más sostenible y que permita integrar el espacio laboral, personal y con la sociedad a favor del planeta.

En este evento contamos con panelistas de LATAM Airlines, Nexos +1, SINBA, Falabella y Peru de United Nations Global Compact.



Presentación Low Emissions Scenario

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

Este reporte es elaborado cada año por Statkraft global. En esta oportunidad Statkraft Perú, Chile y Brasil hicieron la presentación del informe en un formato híbrido para los tres países. Se reveló los avances y desafíos sobre escenarios en materia de inversiones verdes, electrificación, energía renovable e hidrógeno verde

Por otro lado, en el periodo 2022 también participamos de eventos y foros donde pudimos compartir buenas prácticas sobre los ODS 7, 13 y 5. De esta forma, continuamos con el fomento de la sostenibilidad en el sector empresarial.

Evento de Energía: El camino es renovable

- ✔ Este evento permitió la generación e intercambio de ideas y alternativas adecuadas para identificar oportunidades de masificación de las RER en el Perú. El espacio fue organizado por Fénix, Celepsa y Statkraft, y tuvo la participación de nuestro *Country Manager* Juan Antonio Rozas, y otros líderes representativos de en la industria.

Time to Connect:

- ✔ En el 2022 nuestros clientes compartieron sus experiencias en sostenibilidad enfocadas en eficiencia energética como parte de la segunda edición de este evento, exclusivamente orientado a clientes de Statkraft Perú. En esta actividad también se entregaron las placas de reconocimiento por obtener el certificado de energía renovable durante el suministro del 2021.

Nos enorgullece compartir que, Juan Antonio Rozas, nuestro *Country Manager*, obtuvo el **segundo puesto en la octava edición del ranking Top CEO Digital Perú** brindado por la consultora Café Taipá. Este reconocimiento analiza la presencia digital y la gestión de contenidos de diversos ejecutivos en el plano nacional.

Asimismo, Verónica Arbulú, nuestra Gerenta del área Legal y de Asuntos Corporativos, obtuvo el **primer puesto en la quinta edición del estudio Top Ejecutiva Digital Perú** en el diario Gestión. Este premio reconoce a las mujeres ejecutivas que destacan por su marca personal en el ámbito digital, aportando como líderes en sus organizaciones e influyentes en la sociedad.





Certificados de Origen de Energía Renovable

Contagiamos la motivación por el futuro verde a través de Certificados de Origen de Energía Renovable, que tienen como objetivo dar a nuestros clientes la oportunidad de certificar que la energía que consumen proviene de fuentes 100 % renovables.

Esta es una iniciativa de carácter voluntario, pensada para aquellas organizaciones con una filosofía sostenible y de cuidado del medio ambiente. Estas organizaciones podrán comunicar y hacer partícipe a sus grupos de interés, respecto a estas acciones que contribuyen en la reducción de emisiones contaminantes de CO₂.

Durante el 2022 logramos certificar un total de **600.836 MWh** de energía a nuestros clientes de la mano de la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), y del *International Renewable Energy Certificate* (I-REC).

A continuación, se especifica los clientes certificados:



Cientes certificados con AENOR

Cliente	Energía
	(MWh)
Bimbo	6.795
Heinz-Glas Perú	18.969
Telefónica del Perú S.A.	61.106
Minera Condestable	133.410
Minera Argentum	35.130
USIL	3.785
Claro	11.499
Unique	4.843
Faber Castell	7.568
Pepsico	9.397
Textil El Amazonas S.A. Bic	7.061
UDEP	140
Lancaster	10.226
Puratos	618
Renasa	5.726
Mall Plaza	7.613
San Gabriel Inversiones S.A.	16.619
Tamicorp S.A.	1.471
Minera Bateas S.A.C.	46.763
Total energía certificada (MWh)	388.739

Cientes certificados con I-REC

Cliente	Energía (MWh)
Telefónica del Perú S.A.	194.665
Otecel S.A.	17.432
Total energía certificada (MWh)	212.097

02

PROMOVEMOS UN NEGOCIO RESPONSABLE

2.1 Gobierno Corporativo

En Statkraft promovemos un **negocio responsable** a través de nuestra estructura de gobierno, compuesta por una Junta General de Accionistas y un Directorio. Este último está regido por el Reglamento del Directorio¹, que contempla aspectos como las funciones, la composición y renovación de los miembros, el sistema de evaluación de desempeño del Directorio y la diversidad de género en el mismo.



Directorio

[GRI 2-9] [GRI 2-10] [GRI 2-11] [GRI 2-16] [GRI 2-18] [GRI 2-27] [GRI 2-29]

Nuestro Directorio tiene la función de garantizar la adecuada administración de la sociedad y generar valor en un marco de sostenibilidad. **Este se encuentra conformado por tres directores titulares y un director suplente.** Ellos son elegidos a partir de criterios vinculados al conocimiento de la región, diversidad de género, competencias en toma de decisiones y representación de intereses del accionista principal.

La cantidad promedio de años de permanencia de los miembros del Directorio durante los últimos tres años ha sido de dos años. La evaluación de desempeño del directorio se hace de

manera interna y prioriza que se garantice la paridad, la asistencia y participación en las reuniones.

Durante el 2022 Austin Laine Powell, vicepresidente de la Región Andes de Statkraft (dentro de la que está Perú), fue elegido para la función de presidente del Directorio; la mayoría de veces es representada por el Gerente General de la empresa.

Por otro lado, los riesgos de interés se mitigan con la preaprobación de los proyectos, inversiones, entre otros, por el corporativo y comités confirmados por personas de diversas áreas que velan por los intereses de los accionistas.

DIRECTORES	INDEPENDENCIA	TIEMPO DE PERMANENCIA	GÉNERO
AUSTIN LAINE POWELL (PRESIDENTE) Estudios de BBA & MBA, International Business (University of Texas at Austin). Experiencia de más de 25 años en el sector energía en Latinoamérica. Fue Vicepresidente Senior de Statkraft (Andes Region) – 7 años	No independiente	9 años	Masculino
FERNANDO DE LA PUERTA MONTOYA Estudios en Universidad Pontificia Comillas ICAI-CADE (Derecho; y Administración). Experiencia en MBA, Exchange Program – Rotterdam School of Management – Erasmus University. Experiencia en MBA, Full Time – IESE Business School – University of Navarra.	No independiente	9 años	Masculino
VINKA MARITZA HILDEBRANT HRASTE Estudios en Universidad Técnica Federico Santa María (Ingeniera Civil Electricista). Experiencia en Strategic Projects Senior Advisor de Statkraft (1 año). Experiencia como lasset Manager de Statkraft (7 años).	No independiente	3 años	Femenino
RANNVEIGH NYGARD ERIKSEN Experiencia como Business Controller de Statkraft (14 años).	No independiente	1 año	Femenino

Gestión de riesgos

Tenemos un **Modelo Operativo de Desempeño y Gestión de Riesgos** que tiene la función de apoyar la implementación de la estrategia de riesgos, gestionarlos e impulsar el rendimiento proporcionando un cuadro de mando integrado y un **análisis de los resultados reales y rendimiento esperado, así como capacidad financiera a largo plazo.**

Nuestro enfoque de la gestión de creación de valor y riesgos por país garantiza que el Country Manager y el equipo tengan una

imagen actualizada en todo momento con **sus planes de acción correspondiente, así como las responsabilidades para la implementación priorizada.**

Esto es importante para un entendimiento común de hacia dónde vamos y qué estamos haciendo para administrar bien el negocio.

Anualmente, realizamos un taller a nivel corporativo, **para actualizar los riesgos e iniciativas de creación de valor con todas las áreas involucradas:**

Los dueños de los riesgos, Operaciones, Comercial, Seguridad, Gestión Social, Gestión Ambiental, Tecnología de la Información, Administración y Finanzas, **Business Support**, Legal, **Compliance** y Gestión de Activos.

Gerentes de línea de cada área y su respectivo contacto en el corporativo.

Nuestras prioridades durante el 2022 fueron las siguientes:

Optimizar Operaciones

Manejar el contexto político con especial atención a las relaciones comunitarias y el riesgo regulatorio frente a las actividades ministeriales

Desarrollar un pipeline rentable y competitivo de proyectos eólicos y solares

Continuar con la mejora de perfiles de los administradores de contratos

A partir de ello, hemos desarrollado una estrategia a mediano/largo plazo para abordar los riesgos y las oportunidades que **podrían impactar al modelo de negocio, a continuación, compartimos nuestras principales estrategias:**

Principales estrategias para abordar riesgos y oportunidades: 2022 - 2026	
Rol en la cadena de valor / posición competitiva	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Defender posición como productora renovable en el mercado peruano. ✓ Obtener una cartera rentable y competitiva en proyectos eólicos y solares. ✓ Combinar tecnología hidroeléctrica, eólica y solar para aumentar la capacidad de nuestra flota actual (sinergias). ✓ Dividir nuestra flota para proporcionar energía renovable. ✓ Obtener PPA a largo plazo para respaldar nuevos proyectos.
Estrategia comercial y portafolio	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisar la estrategia de cobertura óptima de los activos existentes. Consolidar el portafolio de nuevos productos. ✓ Explorar las actividades de origen para los nuevos proyectos. ✓ Desarrollar y consolidar proyectos mediante la promoción de un mercado.
Estrategia de activos y portafolio (flexible / bajo costo)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Continuar los esfuerzos en la cartera de proyectos eólicos, solares y/o ampliaciones de activos existentes. ✓ Búsqueda de clientes con objetivos de sostenibilidad corporativa. ✓ Optimización de costes mediante iniciativas de creación de valor. ✓ Oportunidades para brindar flexibilidad al sistema y espacio para nuevos activos eólicos y solares después de 2026. ✓ Obtener las habilidades técnicas en energías renovables como solar y eólica. ✓ Construir proyectos greenfield. ✓ Búsqueda de oportunidad de M&A (Merge & Adquisition).
Optimizar operaciones	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Seguimiento del contexto político actual. Iniciativas de digitalización. ✓ Continuar el proceso de integración regional. ✓ Fortalecer la innovación entre las organizaciones. ✓ Hacer realidad las iniciativas de creación de valor y actividades para mitigar los riesgos.
Organización	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organización lista para soportar el cambio en el nuevo contexto Político (Administración de Contratos, Regulación, Impuestos). ✓ Mayor movilidad de los empleados e intercambio de mejores prácticas. ✓ Capitalizar la experiencia y las lecciones aprendidas en los países a través de tutorías, mejores prácticas y apoyo en el lugar.

2.2 Ética y anticorrupción

[GRI 3-3]

En Statkraft seguimos una filosofía empresarial:



El respeto por los valores de la compañía y las reglas establecidas por la sociedad y Statkraft sobre ética empresarial, anticorrupción y otros delitos económicos es clave para tener éxito como empresa sostenible. **Tenemos tolerancia cero con la corrupción** en todas sus formas y no transigimos con ese compromiso independientemente de los objetivos comerciales.

Somos un equipo que **siempre elige hacer lo correcto y no va por el “camino fácil”**. Buscamos el bien común y el bienestar de las personas por encima de cualquier resultado. Sabemos que cumplir las reglas es fundamental para asegurar un trabajo sostenible. Cumplimos nuestra palabra y damos el ejemplo con nuestras acciones.

Comunicación y formación en ética y anticorrupción

[GRI 2-23] [GRI 2-24] [GRI 205-1] [GRI 205-2] [GRI 205-3]

Brindamos capacitaciones al 100 % de nuestro equipo, además, contamos con documentos que cubren a la totalidad de la compañía. Por el lado de nuestros contratistas, tenemos capacitaciones que cubren al 40 %, mientras que los documentos que tenemos si cubren al 100 % de los mismos.

Durante los periodos 2020, 2021 y 2022, nuestra compañía no ha tenido denuncias por competencia desleal; asimismo, para el periodo señalado, contamos con 0

denuncias por conflicto de intereses. Tampoco realizamos contribuciones monetarias para representación de intereses, campañas políticas, asociaciones comerciales, entre otros

En cuanto a las inquietudes críticas, contamos con un **Canal de denuncias controlado por el área de Auditoría Interna de la casa matriz**. Esta es la única encargada de llevar a cabo los procesos de investigación interna e informar de los casos más críticos al Directorio y Gerencia

del país donde ocurren los hechos.

Durante el 2022 no se recibió ninguna denuncia relacionada a corrupción ni ningún delito económico.

De igual manera, hemos evaluado aquellos riesgos relacionados a la **corrupción en casos donde el área de Compras identifica alertas vinculadas a la homologación.**

Indicadores	2022
Número total de operaciones evaluadas en relación con los riesgos relacionados con la corrupción.	16
Porcentaje de operaciones evaluadas en relación con los riesgos relacionados con la corrupción.	37%

Asimismo, comunicamos y brindamos formación en ética y anticorrupción al personal y miembros del órgano de gobierno para que conozcan y estén al tanto de nuestros lineamientos y principios.

En el 2022 manejamos los siguientes resultados al respecto:

Indicadores de comunicación	2022
El número total de miembros del órgano de gobierno a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	9
Porcentaje de miembros del órgano de gobierno a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	100%
El número total de empleados a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	214
Porcentaje de empleados a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	100%

Indicadores de formación	2022
El número total de miembros del órgano de gobierno que haya recibido formación sobre anticorrupción.	9
Porcentaje de miembros del órgano de gobierno que haya recibido formación sobre anticorrupción.	100%
El número total de empleados que haya recibido formación sobre anticorrupción.	214
Porcentaje de empleados que haya recibido formación sobre anticorrupción.	100%

Indicadores de comunicación a socios de negocios	2022
El número total de socios de negocio a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	53
Porcentaje de socios de negocio a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	100%

2.3 Cadena de suministro responsable

[GRI 3-3] [GRI 2-6]

En Statkraft nos enfocamos en adquirir los bienes y servicios requeridos de manera eficiente y con base en principios éticos, políticas y valores corporativos.

Para la adecuada gestión de nuestra cadena de suministro, contamos con un **Código de Conducta**, que rige para todos los proveedores – incluyendo, sin carácter limitativo, contratistas, agentes y consultores – quienes tengan una obligación contractual para su cumplimiento.



NIVEL DE COMPROMISO DE COLABORADORES

Segmentación de proveedores

Impulsamos nuestra cadena de suministro contribuyendo con la contratación de mano de obra local. Esto se evidencia en que más del 90 % de nuestros proveedores son locales.

Indicadores 2022		
POR LOCALIDAD		
	LOCALES	417 95.42%
	INTERNACIONALES	20 4.58%
Total:		437 100%

Selección de proveedores

En Statkraft tenemos un **listado de requerimientos mínimos** que todos nuestros proveedores deben presentar como sustento al momento de su contratación.

El proceso funciona de la siguiente forma:



Es importante **mencionar que, en los casos donde hay oportunidad** de mejora en los sustentos recibidos por los proveedores, se brinda un feedback que les permita actualizarlos.

Durante la licitación se evalúa la documentación presentada por el postor, la medición de impactos la realiza el administrador de cada contrato y los documentos también son revisados por el equipo social y ambiental si es necesario. **En el 2022, el 30 % de nuestros proveedores han pasado por filtros de selección de acuerdo con criterios sociales.**

Evaluación de proveedores

[GRI 308-1] [GRI 308-2] [GRI 414-2]

Para mantener a nuestros proveedores alineados a nuestros valores corporativos, realizamos una **evaluación detallada** considerando los siguientes criterios:

● **SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL**

● **DERECHOS HUMANOS Y DERECHOS LABORALES**

● **ÉTICA EN LOS NEGOCIOS**

● **AMBIENTE Y CLIMA**

Como parte del proceso se emplea la plataforma **"Dun&bradstreet: growing relationships through data"**. Esta nos permite el manejo de una matriz de riesgo operacional que maneja el área de compras.

Asimismo, **el 100 % de nuestros proveedores pasan por la plataforma "Dow jones risk center"** para la revisión de integridad y Debida Diligencia de Integridad (IDD).

Durante el **2022 hemos identificado un proveedor del 0.22 % evaluados que ha tenido riesgos sociales**. Frente a ello se acordó dar de baja al proveedor en la data maestra, generando un concurso para el servicio determinado "Proyecto Riego Tongos E1 y E2".

Desde el área de compras no se realizan auditorías.

Desarrollo de proveedores

Anualmente, ejecutamos capacitaciones que permiten compartir información sobre los procesos y lineamientos de la compañía con nuestros proveedores.

En estos espacios se repasan los procesos de compra y se invita a áreas clave que participan de las evaluaciones (Área Social, Ambiental, Compliance, entre otros), para brindar una explicación referente a las

compras y la importancia del cumplimiento a fin de salvaguardar nuestros estándares.

Asimismo, entregamos feedback y se repasa lecciones aprendidas durante el año, haciendo énfasis en temas de sostenibilidad, transparencia, cuidado del medio ambiente, igualdad de género, procesos sostenibles, regulación, etc.

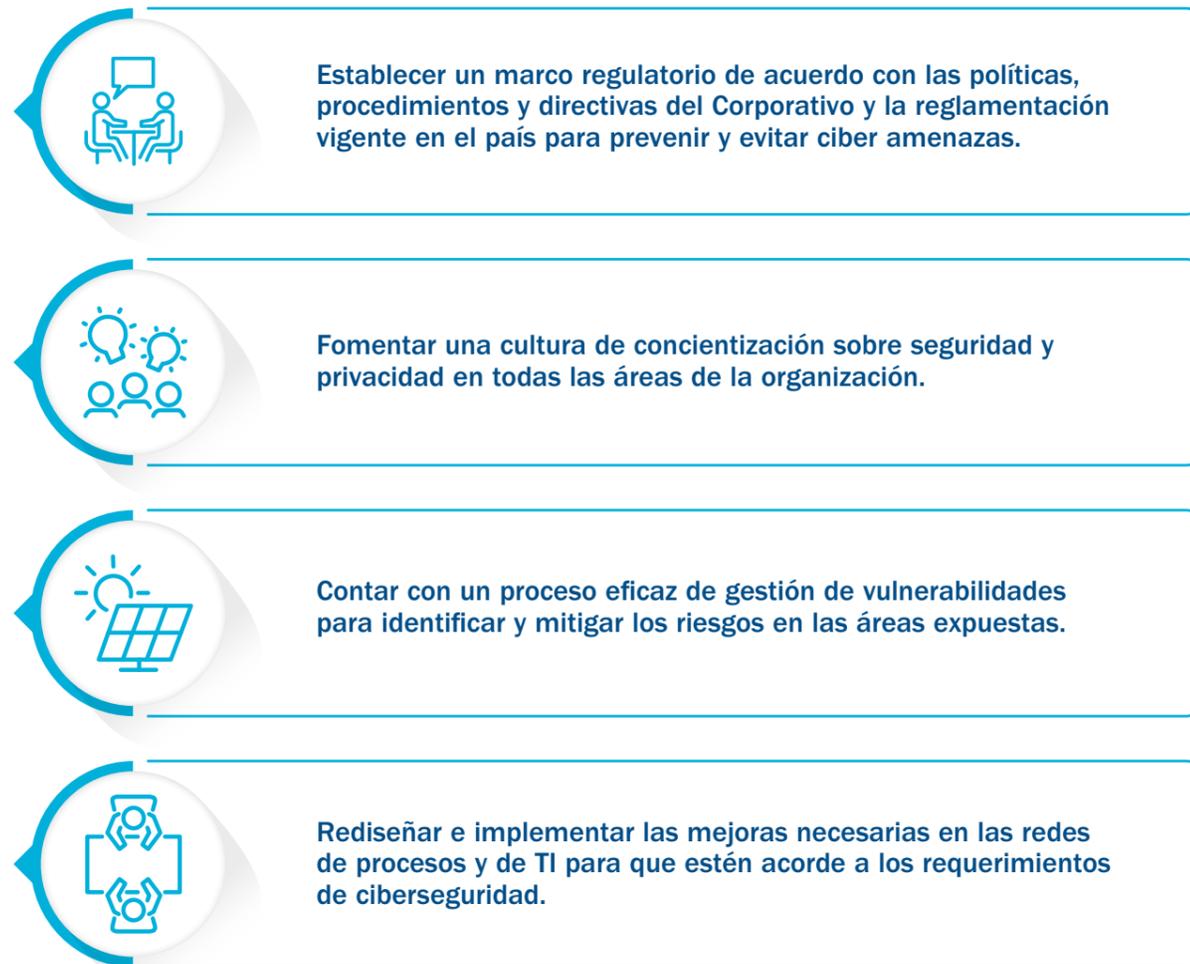
2.4 Ciberseguridad

[GRI 3-3]

La ciberseguridad en nuestra compañía tiene como enfoque principal garantizar que la información y la continuidad de las operaciones se manejen de acuerdo con su valor asegurando **la confidencialidad, integridad y disponibilidad, basándose en el panorama de amenazas y el cumplimiento de leyes y reglamentos.**

Considerando que el panorama de amenazas es de contante evolución, y

dado que Statkraft opera infraestructura crítica, es sumamente importante mantenernos a la vanguardia y desarrollar una estrategia de resiliencia de seguridad. **Para ello, las áreas de Red Industrial y Ciberseguridad trabajan para cumplir los siguientes objetivos estratégicos:**



Para el periodo 2020, 2021 y 2022 la empresa no cuenta con denuncias recibidas por violación de privacidad de ninguno de nuestros clientes.

DURANTE EL 2022 Logramos la ejecución de cuatro iniciativas clave:



2.5 Desempeño económico

[GRI 201-1]

Para nosotros es fundamental contribuir con la casa matriz en el cumplimiento de sus objetivos como un aliado estratégico. Es por ello que elaboramos información financiera y contable de manera confiable y

oportuna, respetando las normas locales e internacionales de regulación.

Nuestros **objetivos a corto y largo plazo** nos permiten seguir en el camino de un buen desempeño económico:

Corto Plazo

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

Largo Plazo

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

Por otro lado, es importante mencionar que **algunos factores contextuales** tuvieron influencia en nuestros resultados financieros. En cuanto al factor nacional peruano, el principal desafío fue lograr la continuidad operativa de la compañía a pesar de la incertidumbre política y social. Esta última afectó la demanda de energía en general, y por ende los niveles de inversión directa.

De igual forma, hubo factores **internos** como los **mantenimientos para continuar el performance óptimo de las plantas** y los esfuerzos para mantener un ambiente de trabajo en el que se desarrollen iniciativas para y desde el personal hacia un desarrollo sostenible.

Partiendo de la premisa que nuestras actividades contribuyen a la reducción de la huella de carbono de las diferentes empresas e industrias a nivel nacional (somos generadores de energía renovable), nuestro principal indicador financiero **durante el 2022 fue el EBITDA, que alcanzó los 76M USD.**

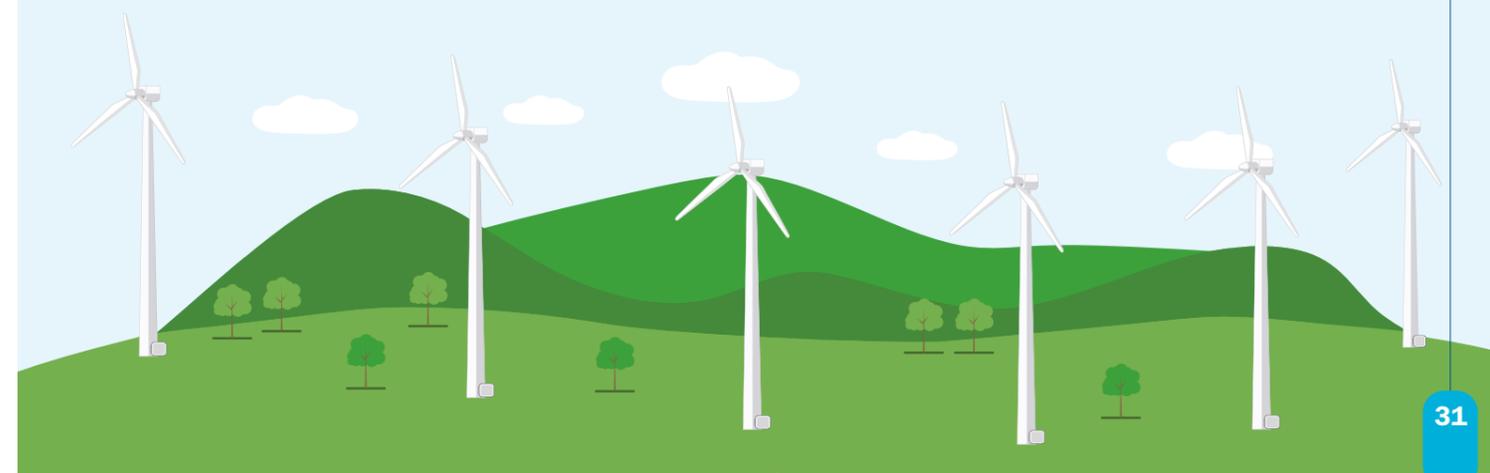
Un logro resaltante en el periodo 2022 fue la aprobación de la nueva estrategia de crecimiento de la compañía basada en una expansión de **inversión en plantas de generación de energía solar y eólica (100% energía limpia).**

A continuación, se presentan los **resultados del año respecto al valor económico generado y distribuido:**

En millones de soles (S/.)	2020	2021	2022
VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO (VEDG)			
INGRESOS TOTALES (*)	S/ 443.36	S/ 528.48	S/ 543.07
Energía	S/ 249.18	S/ 302.76	S/ 335.50
Potencia	S/ 95.79	S/ 105.39	S/ 111.42
Transmisión y otros afines	S/ 98.40	S/ 120.34	S/ 96.15
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (VED)			
EGRESOS TOTALES (*)	S/ 223.51	S/ 324.99	S/ 338.55
Costos operacionales	S/ 181.04	S/ 278.19	S/ 267.71
Salarios y beneficios de los empleados	S/ 39.59	S/ 42.39	S/ 49.02
Pagos a proveedores de capital (**)	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 16.69
Pagos a gobiernos	S/ 2.47	S/ 2.30	S/ 2.32
Inversiones en la comunidad	S/ 0.40	S/ 2.11	S/ 2.81
VALOR ECONÓMICO RETENIDO ANTES DE INVERSIONES (VEDG - VED)	S/ 219.85	S/ 203.49	S/ 204.51
Total Pasivo (*)	S/ 485.54	S/ 1,479.44	S/ 1,372
Total Patrimonio (*)	S/ 2,308.39	S/ 1,401.34	S/ 1,551

(*) Valores solo consideran información de Statkraft S.A.

(**) Solo se está incluyendo intereses. El pago de dividendos a accionistas es confidencial.



03

CONTRIBUIMOS A LA SOCIEDAD



3.1 Talento Statkraft

En Statkraft trabajamos constantemente para asegurar el **desarrollo nuestros colaboradores**, a la vez de brindarles la mejor experiencia en sus labores diarias dentro de la organización. Desarrollamos estrategias de gestión humana para **que los colaboradores desarrollen su potencial y mejoren su calidad de vida**, a través capacitaciones, iniciativas de bienestar para el equilibrio de vida personal y laboral.

Nos centramos en los siguientes ámbitos:

- **DESARROLLO DE TALENTO PARA POTENCIAR CONOCIMIENTOS.**
- **DESARROLLO DE JÓVENES TALENTOS.**
- **MEJORAR LOS ESPACIOS DE OFICINAS LIMA Y OFICINAS CAMPAMENTO.**
- **GESTIÓN DEL TIEMPO.**
- **GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD.**

3.1.1. Atracción y desarrollo de talento

[GRI 3-3]



BUSCAMOS SER UN EMPLEADOR ATRACTIVO PARA NUESTROS COLABORADORES ACTUALES Y FUTUROS.

Nuestra **estrategia de atracción de talento** es traer a la compañía talento diverso e idóneo para cada uno de los roles, dejando de lado sesgos y estereotipos. Implementamos, el **“CV ciego”**, donde nos enfocamos en elegir a los candidatos de acuerdo con su experiencia y potencial durante todo el proceso. Además, para

promover una mayor participación de mujeres en el rubro de energía implementamos un convenio con la UTEC, la **Beca UTEC**. Asimismo, durante los procesos de reclutamiento nos enfocamos que haya paridad durante todos los procesos, es decir buscamos tener una **participación 50% mujeres y 50% hombres**.

Estrategia de retención del talento

1 PARTICIPACIÓN EN NUEVOS PROYECTOS.

2 REVISIÓN SALARIAL ANUAL.

3 ASIGNACIONES INTERNACIONALES.

3.1.1.1 Composición de nuestro equipo

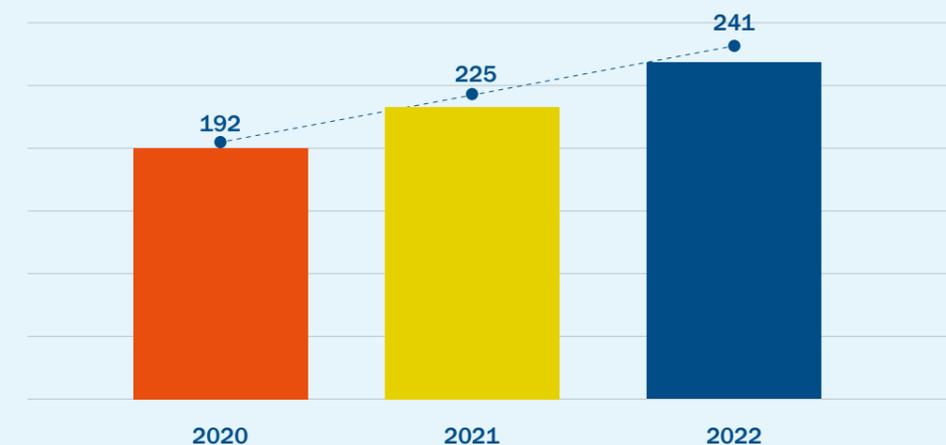
[GRI 2-7] [GRI 401-1]

Al cierre del 2022, nuestro equipo estuvo conformado por 241 personas, distribuidos en cinco regiones: Áncash, Arequipa, Cajamarca, Junín y Lima.

COLABORADORES Y COLABORADORAS POR REGIÓN			
Región	Hombres	Mujeres	Total
Ancash	4	0	4
Arequipa	4	0	4
Cajamarca	1	0	1
Junín	63	3	66
Lima	113	53	166
Total	185	56	241

COLABORADORES Y COLABORADORAS POR EMPRESA Y GÉNERO					
Empresa	Hombres		Mujeres		Total por empresa
	Empleados	Practicantes	Empleados	Practicantes	
Statkraft Perú S.A.	163	17	48	8	236
Inversiones Shaqsha S.A.C.	4	0	0	0	4
Statkraft Holding Perú S.A.	1	0	0	0	1
Total	168	17	48	8	241

Fluctuaciones significativas en el número de empleados durante el 2022 en comparación con años anteriores



En Statkraft nos preocupamos por el bienestar de nuestros colaboradores y colaboradoras, por lo que en el 2022 más del **75% de ellos tuvieron un contrato a plazo indeterminado.**

COLABORADORES Y COLABORADORAS POR TIPO DE CONTRATO Y GÉNERO						
	Empleados fijos		Empleados temporales		Contrato convenio prácticas	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total por género	129	35	39	13	17	8
Total por tipo de contrato	164		56		25	

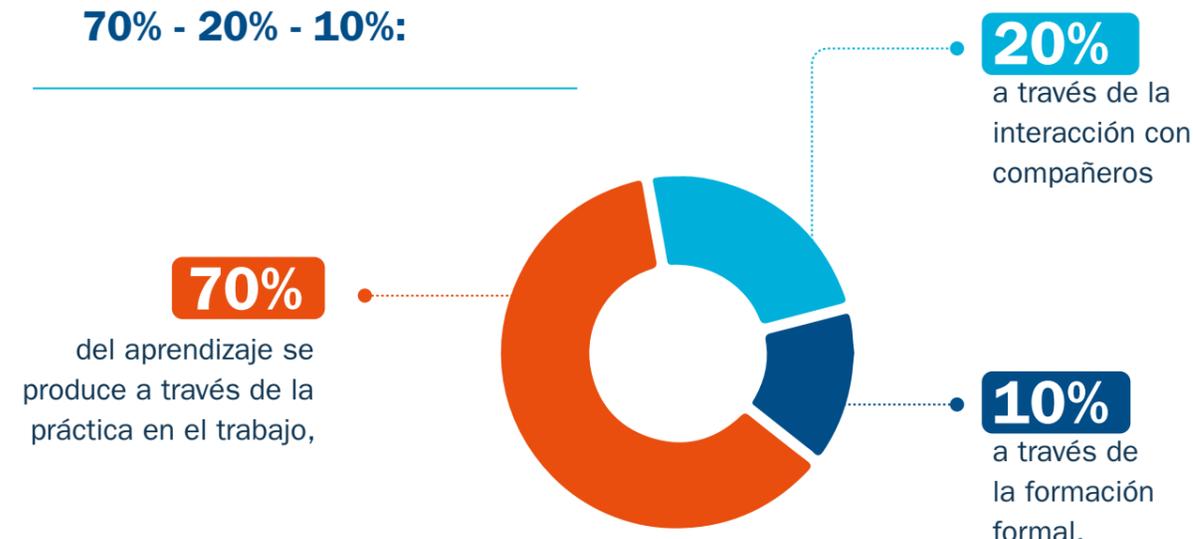
Durante el año contratamos a 31 nuevos talentos. También tuvimos una rotación del 13.28%, con un total de 32 ceses. Gracias a las estrategias desplegadas en nuestros procesos de nuevas contrataciones nos permitieron atraer nuevo talento, **diversos tanto en género como en edad, siendo las mayores tasas de contrataciones en las regiones de Junín (48.39 %) y Lima (51.61 %).**

NUEVAS CONTRATACIONES POR GRUPO DE EDAD Y GÉNERO				
	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Hombres	5	15	1	21
Mujeres	6	4	0	10
Total	185	56	241	241
Tasa de nuevas contrataciones	35.48%	61.29%	3.23%	

3.1.1.2 Desarrollo del talento

Para desarrollar a nuestro talento interno, nos enfocamos en entrenamientos formales, desarrollo de idiomas (inglés), mentoría para sucesión de técnicos, **People Review (proceso interno para mapear potenciales talentos), mentoring y coaching dirigido.**

Nuestra estrategia se basa en la metodología 70% - 20% - 10%:



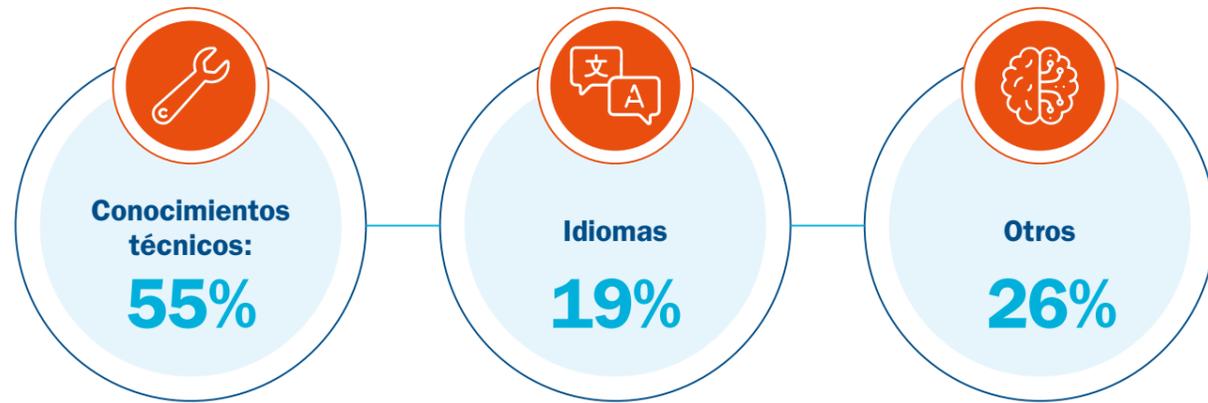
[GRI 404-1]

En el 2022 un total de **154 personas recibieron capacitación**, representando más del 70 % de nuestro equipo.



[GRI 404-2]

Nuestra inversión en capacitación se distribuyó de la siguiente manera:



Del total de personas capacitadas **88%** fueron mujeres y **55%** hombres.



3.1.1.3 Evaluación de desempeño

[GRI 404-3]

En el 2022, hemos realizado la evaluación del desempeño del 88% de nuestros colaboradores.

Categoría laboral	Sexo	2022		
		Número de personas	Número de personas que recibieron una evaluación de desempeño	Porcentaje de personas que recibieron evaluación
GERENCIAL	Hombres	13	12	92%
	Mujeres	5	5	100%
JEFATURA	Hombres	22	20	91%
	Mujeres	11	11	100%
PROFESIONAL	Hombres	71	65	92%
	Mujeres	31	22	71%
OPERATIVO	Hombres	62	51	82%
	Mujeres	1	0	0%
TOTAL		216	186	86%

La evaluación de desempeño se basa en la metodología *Goals & Development (GaD)*, en donde evaluamos el cumplimiento de los siguientes objetivos:



Durante las evaluaciones de desempeño se consideran los siguientes roles:

ROL DEL LÍDER: Principal responsable de iniciar el proceso de fijación de objetivos, así como de proporcionar orientación y dirección.

ROL DEL COLABORADOR/A: Responsable de proponer objetivos por escrito mediante el sistema y las directrices proporcionadas.

3.1.1.4 Beneficios y clima laboral

[GRI 401-2]

En Statkraft buscamos el desarrollo integral de todo nuestro equipo. Por eso, hemos definido en nuestra **Política Integral de Compensaciones** una serie de beneficios en torno a la flexibilidad de tiempo, diversidad e inclusión, desarrollo y económicos. Entre los beneficios que brindamos destacan los siguientes:

Beneficio	Descripción
Post natal mamás	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hora de lactancia durante la semana cumpliendo con un horario de siete horas diarias (sin considerar refrigerio). ✓ Trabajo en horario de 8.00 a 01.00pm por dos meses al retornar del post natal en modalidad de trabajo remoto.
Post natal papás	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 25 días hábiles adicionales a los de ley.
Licencia por adopción	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hasta 15 días hábiles adicionales a los de ley para realizar los trámites previos a la adopción.
Licencia por asistencia médica a familiar con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hasta diez medios días adicionales a las 56 horas de Ley. Aplica para asistencia médica o terapia de rehabilitación.
Contratación part-time con vacaciones incluidas y beneficios mayores al mercado	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirigido a personas en etapas de maternidad y paternidad dediquen más tiempo a sus familias, sin dejar de trabajar.
Programa trainees	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirigido a jóvenes talentos, ofrecemos beneficios mayores a los que ofrece el promedio del mercado.
Licencia sin goce	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirigido a personas con un alto desempeño y potencial, en situaciones de estudios de post grado o enfermedades críticas de familiares directos.
Fotocheck con identificación flexible	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Durante el proceso de incorporación o después de haber ingresado, podrán elegir el nombre con el que desee ser identificado en el fotocheck de la empresa.
Grupo de WhatsApp de padres y madres	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contamos con un grupo abierto y de participación voluntaria donde papás y mamás con hijos/as comparten diversas prácticas, consejos, datos de interés, etc. sobre el cuidado de sus hijos/as y que contribuyen a su rol de padres y madres.
Licencia por mudanza	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 01 día hábil para facilidades en el proceso de mudanza.
Licencia por matrimonio o unión civil	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 02 días hábiles, pudiendo tomarse antes o después de la fecha del matrimonio (sólo se otorga en una oportunidad, sea civil, religioso o simbólico).
Licencia por asistencia médica a familiar con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hasta 10 medios días adicionales a las 56 horas de Ley. Aplica para asistencia médica o terapia de rehabilitación.
Licencia por fallecimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ En caso de fallecimiento de algún familiar directo (padres, hermanos, hijos y/o cónyuge/conviviente) la empresa otorgará 03 días hábiles de licencia cuando el hecho ocurriera en la localidad, y 05 días hábiles si ocurriera fuera de la localidad. Para las personas solteras o casadas sin hijos se considerará además a los abuelos y también es aplicable para casos de pérdidas de bebés durante el embarazo.

Beneficio	Descripción
Descanso por enfermedades leves	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 03 días hábiles al año, que puede usar si tuviese alguna enfermedad o dolencia leve, la cual no justifique una atención médica, previo aviso a su jefe directo y regularización a través del sistema de asistencia. Ejemplos de aplicación: resfríos, migrañas, dolores menstruales, tratamientos de quimioterapias, tratamientos de fertilidad, entre otras similares. Puede ser usado para atender enfermedades de familiares directos y mascotas con el debido sustento.
Compensación de tiempos de traslado de viajes internacionales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Seguridad y salud: evitamos superar las 8-9 horas del día laboral. ✓ Búsqueda del equilibrio personal – laboral: recuperar el tiempo de los fines de semana.

[GRI 401-3]

En el Perú, la licencia por paternidad es un derecho irrenunciable que está regulado en la Ley N.º 30807 y se aplica a los trabajadores de los sectores privado y público. Asimismo, **otorgamos 25 días hábiles adicionales a los de ley en el caso de los padres y dos meses de trabajo remoto medio tiempo, luego de culminar la licencia de maternidad, para las madres.**

Durante el 2022 tenemos una tasa del **100% de personas que retornaron al trabajo luego de tomar su derecho de permiso parental.** Un total de 9 personas utilizaron este derecho, siendo 4 hombres y 5 mujeres.

Año	2020	2021	2022
Nivel de compromiso de colaboradores	97%	98%	91%

Para el 2022 cambiamos la metodología de evaluación, lo que generó una reducción en el valor obtenido. Sin embargo, el objetivo es estar por encima de 90%, y durante los últimos 3 años hemos logrado sobrepasar el % esperado.

3.1.1.5 Negociación colectiva

[GRI 2-30]



En Statkraft Perú respetamos la libertad de asociación y negociación colectiva. Al cierre del 2022, **contamos con 47 personas sindicalizadas, quienes representan el 21.76% del total de nuestro personal,** los cuales gozan de los acuerdos de nuestras negociaciones colectivas.

En Statkraft nos preocupamos por fomentar un ambiente laboral que facilite conciliar la vida personal y laboral de nuestro equipo. En el 2022 implementamos el retorno híbrido con un programa llamado **ReConecta**, que consiste en tener un 60 % de trabajo presencial y 40 % híbrido. Con él, abarcamos diversos frentes como fomento de la cultura, adecuación de espacios en la oficina y liderazgo en equipos.

Además, contamos con un mecanismo para medir el nivel de compromiso de nuestro equipo.

3.1.2. Diversidad e inclusión

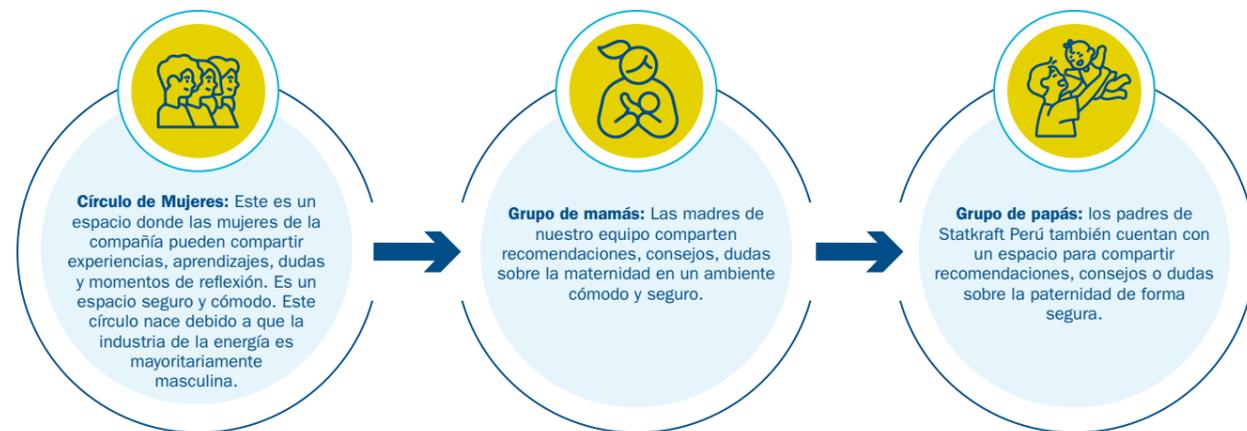
[GRI 405-1]



Nuestro enfoque radica en promover la diversidad, igualdad e inclusión como parte del ADN de nuestra cultura. Estamos comprometidos con construir espacios de trabajo que sean cómodos, de modo que nuestro equipo desarrolle su potencial sin importar su sexo, género, orientación sexual, identidad y expresión de género, edad, condición de discapacidad, origen étnico-cultural, características físicas, entre otras. Esto incluye implementar acciones que respondan a los valores de diversidad, velar por la salud, seguridad y bienestar, y hacer énfasis en la prevención de la violencia basada en género y hostigamiento sexual laboral.

Estamos comprometidos con la diversidad, equidad de género y la inclusión, tenemos una **declaración de compromiso con la diversidad e inclusión de carácter pública y explícita**, en la que se rechaza a la discriminación por cualquier índole. Nuestra Política de diversidad se extiende a los colaboradores y contratistas de la empresa y está firmada por el organismo de toma de decisiones con mayor jerarquía.

En Statkraft contamos con un Comité de Diversidad, el cual es un grupo multidisciplinario que tiene como objetivo implementar acciones que fortalezcan la cultura de D+I en la empresa. **Asimismo, como parte de nuestras iniciativas, contamos con 3 ERG's o "Grupos de afinidad", los cuales son:**



En el 2022 recibimos la **certificación de AEQUALES** como empresa pionera en equidad de género y diversidad. **Esta certificación nos posiciona como una empresa segura e incluyente para todas las personas y otorga** el reconocimiento frente a los diversos esfuerzos realizados en pro de la equidad y la diversidad.

Contamos con equipo humano diverso en género y en grupos etarios; al cierre del 2022, el **22 % estuvo conformado por mujeres**, que, además, en su gran mayoría son del grupo etario entre 30 y 50 años:

Categoría laboral	Hombres	Mujeres	Total
GERENCIAL	13	5	18
JEFATURA	22	11	33
PROFESIONAL	71	31	102
OPERATIVO	62	1	63
PRACTICANTES	17	8	25
TOTAL	185	56	241

Colaboradores por grupo etario	Cantidad	%
Menores de 30 años	47	20%
Entre 30 y 50 años	139	58%
Mayores a 50 años	55	22%
Total	241	

También promovemos la diversidad en nuestros órganos de gobierno, **en el 2022 el 36 % de nuestro órgano de gobierno está lideradas por mujeres**, lo cual significó un incremento de nueve puntos porcentuales en comparación con el 2021.

Conformación de gerencias por género y grupo de edad		2020	2021	2022
Menores de 30 años	Mujeres	27%	27%	36%
	Hombres	73%	73%	64%
Por grupo de edad	Menores de 30 años	0%	0%	0%
	Entre 30 y 50 años	45%	45%	54%
	Mayores de 50 años	55%	55%	46%

En los últimos tres años, no hemos contado con personas con discapacidad en nuestro equipo de trabajo.

Nuestras políticas salariales

[GRI 2-20]

Para el diseño de nuestras políticas salariales, evaluamos los beneficios definidos anualmente, por lo que están sujetos a cambios al ser de naturaleza temporal. Los beneficios están enmarcados en nuestra cultura de confianza buscando lograr más productividad y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Fomentamos la diversidad pues esto contribuye con el propósito de equidad y a la vez se consiguen mejores resultados. Nos enfocamos en el desarrollo y liderazgo de nuestro equipo, y nos interesa su salud integral.

La **Política Integral de Compensaciones** es aprobada por Gerencia General, considerando los comentarios e ideas recibidas por el equipo de People Support y tomando como referencia las buenas prácticas laborales del sector.

[GRI 2-21]

La relación entre la **compensación total anual de la persona mejor pagada y la compensación total anual media de todos los empleados** (excluida la persona mejor pagada) es de 7.12.

La **relación entre el aumento porcentual de la compensación total anual de la persona mejor pagada y el aumento porcentual media de la compensación total anual de todos los empleados** (excluida la persona mejor pagada) es de 0.81.

Nuestras iniciativas en diversidad e inclusión

En el 2022 realizamos diversas actividades para promover la diversidad e inclusión:



Renovamos la **Beca Energía 22**, en convenio con la UTEC, con el objetivo de contribuir en el cierre de brechas de género en el sector energía.



Organizamos el **Teatro Foro 27F por el Día Contra el Hostigamiento Sexual Laboral**. Este fue realizado junto a GenderLab y su dinámica fue de teatro participativo.



Organizamos la primera edición del evento **“Mujeres que Construyen”**, junto a **Lima Expresa y LAP**. Este conversatorio tuvo el objetivo de reflexionar sobre la situación de mujeres en carreras y profesiones STEM y qué podemos hacer desde el sector privado para contribuir.



Implementamos el grupo de afinidad de **Madres de Familia Statkraft**.



Celebramos el **Día de la Diversidad Cultural**, donde organizamos una feria de comida en donde aquellas personas que provengan de otros países y otras partes del país pudieron compartir bocaditos y platos clásicos de sus ciudades de origen, con el objetivo de fortalecer la cultura de diversidad y generar camaradería.



Implementamos el **grupo de afinidad de Padres de Familia Statkraft**.



Organizamos un **conversatorio sobre paternidad responsable y corresponsabilidad familiar** con motivo del Día del Padre, junto a GenderLab.



Organizamos dos teatros foro junto a la ONG Out and Equal:



Mes del Orgullo. En este, reflexionamos sobre la importancia de construir espacios de trabajo inclusivos, tolerantes y diversos con la comunidad LGBTIQ.



Spirit Day (17 de octubre). Este es un día donde se conmemora la batalla contra el *bullying* hacia la comunidad LGTBIQ+.

3.1.3. Salud y seguridad ocupacional



[GRI 3-3]

En Statkraft Perú nuestra prioridad son las personas, es por ello que **promovemos acciones para la seguridad de nuestros colaboradores y colaboradoras**, tanto en el desarrollo de nuestras operaciones como en los proyectos, utilizando la innovación para materializar nuestros objetivos y alcanzar la mayor eficiencia en nuestras operaciones, realizando acciones que incluyen: la prevención de accidentes a través de una adecuada gestión de riesgos laborales. Con esto buscamos asegurar el retorno a casa, en las mismas condiciones en que todos llegamos a trabajar, de la mano con una alta productividad.

3.1.3.1 Identificación de peligros y evaluación de riesgos

[GRI 403-1] [GRI 403-2]

Contamos con una **Política de Seguridad, Salud Ocupacional y Seguridad Patrimonial** que tiene el compromiso formal desde la alta dirección para la búsqueda del cero accidentes y cero enfermedades ocupacionales, basada en las normas y reglamentos nacionales e internacionales de salud y seguridad relevantes a la empresa. Nuestro sistema de **seguridad y salud en el trabajo (SST)** está alineado a la legislación peruana vigente, regida principalmente por la Ley N. °29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, la que cumplimos sin restricciones y tiene como alcance a todos nuestros colaboradores y contratistas.

Además, desde la Sub-Gerencia de

Seguridad y Salud en el Trabajo, se promueve la participación de los colaboradores en los planes de acción y prevención de accidentes, estableciendo espacios para la ejecución de acciones de prevención de accidentes y realización de simulacros. La cobertura de esta política se extiende a todos los grupos de interés que se vinculan directamente con el entorno de la empresa.

Un proceso fundamental antes de la ejecución de cualquier actividad que implique riesgos es la correcta Identificación de Peligros y la Evaluación de Riesgos y Controles (IPERC). Este proceso es gestionado desde la etapa de planificación y es indispensable varias validaciones antes de cualquier ejecución que implique riesgos.

Con la finalidad de tener una acción preventiva efectiva, identificamos los peligros, evaluamos los riesgos e investigamos los incidentes a través de nuestro **proceso de gestión de riesgos** que consta de los siguientes pasos:



En Statkraft contamos también con un **procedimiento de gestión de accidentes e incidentes**. La investigación de los incidentes se realiza por un **comité interdisciplinario** para mantener la objetividad, del mismo modo se realizan entrevistas a las personas involucradas, se aplica la metodología de investigación y se concluye con un informe final de donde derivan planes de acción para asegurar la recurrencia. Se realiza también la identificación, reporte y análisis de todos los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales reportadas. Del mismo modo se desarrollan las acciones correctivas y preventivas, las mismas que se difundirán a través de lecciones aprendidas en el resto de la organización, buscando así evitar nuevas ocurrencias. Cabe señalar que, todos los incidentes, sin importar qué tan insignificantes puedan ser, son reportados e investigados para

evitar la ocurrencia de nuevos incidentes.

Aplicación Safezone: Cuando un colaborador requiere notificar peligros o situaciones de peligro laboral lo realiza a través de nuestra aplicación denominada *Safezone*, la misma que tiene como objetivo optimizar los procesos de reporte y comunicación de temas de seguridad. Dentro de la aplicación, se cuenta con la opción de reportes preventivos en donde al momento de identificar alguna desviación, esta es reportada y designada a un responsable para el posterior levantamiento.

Política Stop unsafe work: Se cuenta con la negativa a trabajar o “*Stop unsafe work*”, en donde al identificar condiciones que afecten la salud y seguridad de los trabajadores se realiza la parada de la actividad. Esta política puede ser aplicada tanto por personal propio como contratista.

3.1.3.2 Identificación de peligros y evaluación de riesgos

[GRI 403-3] [GRI 403-4]

La Sub-Gerencia que lidera la gestión de seguridad y salud en el trabajo es **Health, Security and Safety (HSS)**, a cargo de

implementar los procesos y actividades en este campo. Una de las actividades que realiza es la construcción del **Plan Anual de Capacitaciones en Seguridad y Salud** en el Trabajo, cuya información está disponible

abiertamente para todo nuestro personal en las plataformas colaborativas del ecosistema de Microsoft Teams.

Enfocamos todas nuestras actividades de **SST en el bienestar de las personas**. Por ello, concientizamos y capacitamos a nuestros colaboradores de manera integral. No solo en temas relacionados a

la operación, sino en el cuidado de la salud física y emocional.

Impulsamos un programa de pronto retorno al trabajo para todas las personas que han sufrido una lesión y monitorear de manera efectiva los peligros en el lugar de trabajo.

El programa de salud e higiene ocupacional incluye:

- **Exámenes de salud pre-ocupacional.**
- **Vigilancia médica ocupacional.**
- **El monitoreo del entorno de trabajo incluirá todo requerimiento para**

Verificar los peligros probables contra la salud como, por ejemplo:

- **Ruido.**
- **Iluminación.**
- **Electromagnetismo.**
- **Ergonomía.**

[GRI 403-5] [GRI 403-6] [GRI 403-7]

En el **2022 se han implementado cuatro cursos obligatorios**, que consideran los siguientes temas:



REGLAS QUE SALVAN VIDAS



GESTIÓN DE RIESGOS EN STATKRAFT



PREPARACIÓN PARA EMERGENCIAS



REPORTE E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES

Además, contamos con un programa interno de entrenamiento establecido por cada puesto de trabajo, **de acuerdo con las necesidades para el desarrollo de nuestras actividades** (Programa de capacitaciones 2022)

Contamos con **seguro cubierto al 100 % con la EPS Mapfre**, el cual brinda el servicio médico para temas no relacionados al trabajo. Además, desarrollamos un plan de salud mental, el cual en conjunto con el área de bienestar se cuenta con un bono integral,

el cual integra el uso psicología, actividades deportivas, entre otros.

En Statkraft aplicamos la metodología de análisis Safe Work Process, la cual contempla el permiso y orden de trabajo, en donde se identifica los riesgos con documentos de apoyo como el IPERC, PETS, AST, entre otros. **También identificamos el análisis de consignación, diagrama unifilar y demás**, que permiten un proceso de Bloqueo y Etiquetado eficiente y seguro.

3.1.3.4 Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

[GRI 403-8] [GRI 403-9] [GRI 403-10]

Nuestro sistema de **SST tiene el alcance al 100 % de nuestros colaboradores** y contratistas, siendo un **total de 241 colaboradoras y a 820 contratistas en promedio**. Planes y programas son desarrollados para fortalecer la cultura de seguridad durante cada año, existiendo una constante preocupación en la mejora continua. En promedio se han emitido cerca de 2600 reportes preventivos cada año, los cuales son gestionados diligentemente por

cada líder responsable asignado. **Del mismo modo, es muy importante el acompañamiento del equipo HSS** en las tareas de riesgo con la finalidad de asesorar y verificar que las buenas prácticas establecidas en la organización se reflejen en el campo. **El equipo de liderazgo, como pieza clave de la cultura en seguridad**, también contribuye realizando visitas con propósitos HSS a las sedes periódicamente, como parte de su rol, dando y recibiendo retroalimentación de nuestros colaboradores.

Gracias a las medidas tomadas en nuestro sistema de SST, en los últimos tres años no hemos registrado accidentes fatales.

Indicadores		2020	2021	2022
Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido	Empleados	1.32	1.12	0
	Contratistas	0	0	0.97
Tasa de frecuencia total de lesiones registrables	Empleados	1.32	1.13	0
	Contratistas	0	0	0.97

3.2 Enfoque cliente

[GRI 3-3]

En Statkraft nos basamos en tres pilares fundamentales para **gestionar la satisfacción de y atención a nuestros clientes**:



Satisfacción de clientes

Para mantener nuestra relación con clientes aún más cercana, en el 2022 desarrollamos una consultoría de Foco al Cliente, donde pudimos identificar los puntos de dolor que tienen los clientes en su interacción con Statkraft. Además, semestralmente aplicamos una encuesta de satisfacción al cliente que nos permite trazar objetivos de mejora constante. A continuación, los resultados de los últimos tres años:

Satisfacción de clientes	
2020	87.4 %
2021	87.6 %
2021	88.3 %

Gestión de reclamos

Indicadores	2022
Número de reclamos	4
% de reclamos cerrados	100%
Número de clientes que utilizaron canales digitales	4

Soluciones sostenibles e innovación

Estamos enfocados en generar eficiencias en los procesos para poder reducir el tiempo y generar una mejora en la atención a los clientes.

En esa línea, **tenemos el objetivo de realizar una integración sistematizada** de data interáreas para gestionar información relacionada a clientes.

Asimismo, queremos cumplir con la culminación de **proyectos ya establecidos como los siguientes**:

- **“MATCH & MERGE” PARA PROCESOS DE FACTURACIÓN**
- **“SALESFORCE” PARA SISTEMATIZAR INFORMACIÓN DEL CLIENTE**
- **VARIEDAD DE POWERBI COMO DASHBOARDS PARA REPORTING**
- **ENTRE OTROS**

Inversión en innovación sostenible

En el 2022 desarrollamos algunos proyectos que nos permitieron tener avances en cuanto a innovación sostenible. Esto en línea con nuestros lineamientos de sostenibilidad para inversiones que agreguen valor a la compañía y a nuestros grupos de interés.

Proyecto	Objetivos	Inversión 2022
IVA (Intelligence Vídeo Analytics) - en las centrales hidroeléctricas de Malpaso y Yaupi	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollar aplicaciones con Inteligencia artificial para el beneficio de la Operación y Mantenimiento, Seguridad y Security. ✓ Dentro del IVA se han desarrollado aplicaciones, una de las cuales es la de “Hombre Caído”, la cual es un modelo de IA entrenado con Deep Learning. Esta tiene el objetivo monitorear y detectar en tiempo real diferentes accidentes, para posteriormente avisar mediante alarmas, tanto en el lugar donde ocurrió el incidente como en el centro de control en Lima. De esta manera IVA es capaz de formar parte de nuestro flujo de respuesta a emergencia de manera inmediata. 	<p>\$ 50,000.00 en Malpaso</p> <p>\$ 80,000.00 en Yaupi</p> <p>Total:</p> <p>\$ 130,000.00</p>



Proyecto	Objetivos	Inversión 2022
WIN - (Red Inalámbrica Industrial)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Implementación de una red inalámbrica para la casa de máquinas de las centrales hidroeléctrica de Cheves, Malpaso y Laboratorio de la Oroya ✓ Integrar dispositivos IoT, plataformas robóticas (Robots, Aspiradoras, brazos robóticos), Tablet, sensores, Lentes inteligentes entre otras tecnológicas que requiera interactuar de forma controlada en términos de Ciberseguridad con la información del Scada. 	\$ 100,000.00
IMAR (Asistente móvil, inteligente y remoto)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollar plataformas robóticas tipo Oruga, para su desplazamiento sobre cualquier tipo de terreno de forma autónoma. ✓ IMAR tiene como principal función el monitoreo autónomo de parámetros no sensorizados en las centrales hidroeléctricas, y apoyar en la supervisión remota a través de su uso en modo Manual. 	\$ 60,138.00
Gestión de Sedimentos en Ch Cheves (Fase 1)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo y Monitoreo de partículas en suspensión (Sedimentos) que se turbinan en la CH Cheves, con el objetivo de alargar la vida útil de las turbinas, haciendo más óptimo la condición de los activos. 	\$ 240,000.00
Mejora del Solar Lab	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajo en alianza con la PUCP para el desarrollo e investigación de data obtenida en el laboratorio SolarLab Malpaso. ✓ Instalación de sensores para mantener dato histórico de información requerida para la analítica. 	\$ 45,000.00

La empresa no cuenta con denuncias por incumplimiento de la normativa o códigos voluntarios relativos a información y etiquetado de productos y servicios.

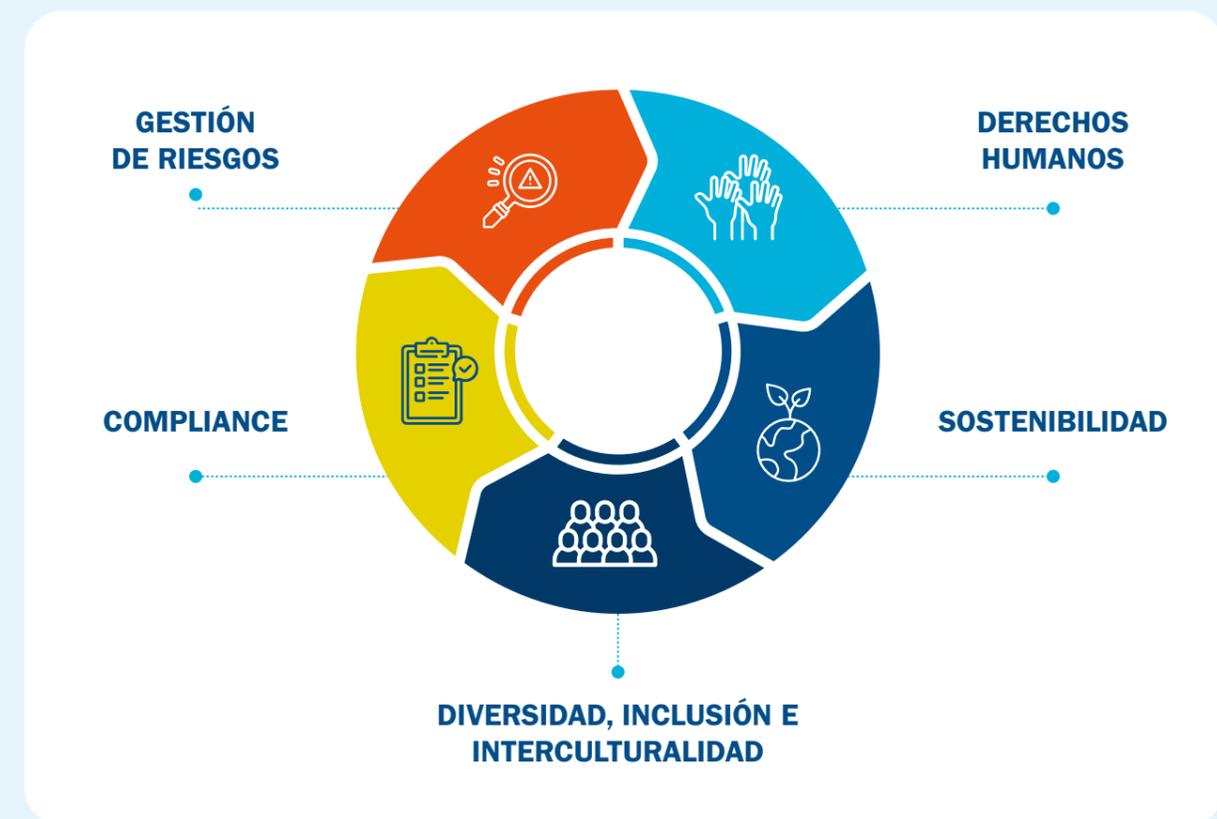


3.3 Compromiso con la comunidad

[GRI 3-3] [GRI 413-1] [GRI 413-2] [GRI 203-1] [GRI 203-2]

Estamos comprometidos con la constante implementación de procedimientos para prevenir, mitigar y, cuando corresponda, remediar los impactos adversos sobre el desarrollo sostenible de las comunidades locales.

Desde nuestra gestión social, buscamos la promoción de actividades preventivas y de intervención en **situaciones de riesgos, vulnerabilidad, fenómenos naturales y necesidad social con diversos enfoques.**



Priorizamos tres ejes de acción que promueven el intercambio de información, procesos de consultas y la negociación para tener un enfoque participativo al identificar e implementar iniciativas y programas orientados a mejorar aspectos sociales de la vida en comunidad:

- 1 INFRAESTRUCTURA COMUNAL:**
 A través de la implementación de trabajos civiles menores y la elaboración de estudios técnicos que puedan aplicar para financiamiento del estado y pueden ejecutarse en alianza con otras empresas del sector.



2

AGROFORESTERÍA:

Fortalecer el desarrollo productivo de las comunidades a través de proyectos que generen valor agregado y mejoren la empleabilidad a través de cadenas productivas.

3

EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN:

Brindar las herramientas adecuadas y capacitación técnica para el fortalecimiento de las capacidades ya existentes en las comunidades.

La inversión social no excluye la filantropía (subsidios, voluntariado y donaciones), y contribuciones que promuevan el desarrollo económico y social.

Nuestro principal objetivo siempre es mitigar los riesgos, impactos y/o expectativas sociales relacionados con las operaciones de propiedad de Statkraft.

Para ello, planificamos una estrategia siguiendo las políticas corporativas de responsabilidad social, así como aquellas que son transversales incluyendo Sostenibilidad, Compliance, HSS y Medio Ambiente.

Nuestras acciones y metas deben generar valor compartido para nuestros socios estratégicos y mantener la “Licencia para Operar” con la finalidad de generar energía renovable, limpia y responsable.



Operaciones con programas de participación de la comunidad local

Indicadores	2022
# total de operaciones	9
Porcentaje (%) de operaciones, del total de operaciones de la empresa, con programas implementados de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	100 %

Asimismo, hemos identificado algunas operaciones con impactos negativos significativos en las comunidades locales:

Operación	Lugar	Comunidad
Descarga de agua en presas	Tingocancha	Huachón
Conducción de agua en canales	Jaico / Arcata	Huachón / Arcata
Maniobras de compuertas de presas	Cheves	Huacho / Tongos
Mantenimiento de LLTT	Paucartambo	Paucartambo

Contribuciones sociales

El costo de contribuciones monetarias fue de US\$ 0 K, ya que por reglas de ética no podemos entregar dinero en efectivo. Por otro lado, realizamos inversiones sociales mediante contribuciones y donaciones en especie que ascienden a US\$ 610 K.

Voluntariado corporativo

En el 2022 seguimos reafirmando nuestro compromiso de contribuir, a través de acciones solidarias, la oportunidad de crear un mejor lugar para vivir. Ejecutamos diversas actividades de voluntariado con nuestro equipo, las cuales tuvieron una inversión total de 15 mil dólares.

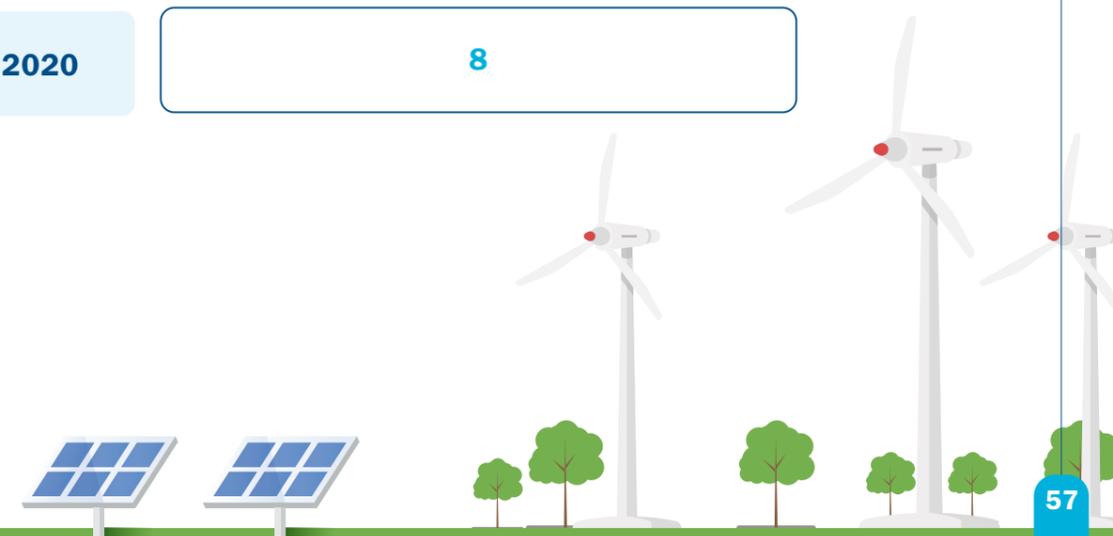


VOLUNTARIADO	PROPÓSITO	FECHA	LOGROS
NUESTRO RÍO NOS LLAMA	Colaborar en la limpieza del Río Rímac ubicado en el distrito de Ate – Santa Clara.	27-Ago	Comprometimos a más de 100 voluntarios. Recopilamos 1 tonelada y media de residuos sólidos de la rivera del Río Rimac ubicada en el distrito de Ate.
CHEVES	22	29 y 30 Nov	Se reconoció el compromiso de más de 1000 estudiantes de las zonas de influencia con continuar sus estudios. Se difundieron mensajes sobre la importancia de comprometerse con la educación y generar un ambiente libre de violencia en las escuelas.
KANTAYA – VENTANILLA LIMA	Taller de sostenibilidad y entrega de regalos.	1-Dic	Se organizó un voluntariado con niños en Kantaya, Ventanilla, donde se realizaron sociodramas relacionados a diversidad, inclusión y también se trabajaron temas de sostenibilidad y reciclaje a través de manualidades. Tuvimos 22 voluntarios y trabajamos con 60 niños y niñas en edades de 6 a 10 años.
VIOLENCIA Y BULLYING	Enseñar a los/as estudiantes los conceptos básicos de violencia y bullying escolar a fin de que puedan identificar estas situaciones y tengan las herramientas para actuar ante las mismas.	1-Dic	60 estudiantes de las zonas de influencia de Oroya y Cahua identificaron las situaciones de violencia y bullying en la escuela y aprendieron a gestionarlas.

Procedimiento de reclamación

En Statkraft contamos con un procedimiento para recibir y atender las quejas de todos nuestros grupos de interés. En el caso de las comunidades locales, estas fueron las cifras durante los últimos tres años:

AÑO	TOTAL DE RECLAMOS
2022	37
2021	22
2020	8



Inversiones en infraestructura y servicios apoyados

En Statkraft nos preocupamos por invertir en las localidades donde tenemos influencia.

Proyecto	Descripción	Tamaño	Costo (en S/.)	Duración / grado de desarrollo
Conducción de agua a baños termales Tingo	Aumentar caudal de agua para mejorar y ampliar el servicio de atención en los baños termales de la CC Huacho.	12 km de conducción de agua y 03 reservorios.	1,200 K	7 meses / entregado.
Mejoramiento de sistema de riego en 04 comunidades	Mejorar conducción de agua para riego en las comunidades de Lacsanga, Huacar, Tingo y Tongos	16 km de conducción de agua mediante tubería para riego y 02 reservorios.	750 K	2 años / entregado.

Este tipo de inversiones nos permiten impactar de manera positiva en las comunidades de la siguiente forma:

- Optimización del recurso agua.
- Mejora en la conducción de riego mediante tuberías en 70 % relacionado a la conducción en canales de tierra.
- Incremento de áreas productivas con mayor flujo de agua.
- Incremento de infraestructura y clientes a los baños termales de Tingo.
- Incremento de la economía local.

A partir de ello, también impactamos económica e indirectamente en las localidades:

Impactos positivos	Impactos negativos
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mayor disponibilidad de productos agrícolas ✓ Aumento de clientes, trabajo local e ingresos en el servicio de los Baños termales de Tingo ✓ Mejora de competencias técnicas para la producción agrícolas y frutícolas ✓ Aumento de nuevos productos agrícolas y frutícolas con mayor rentabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Potencial riesgo de conflictos internos los liderar crecimiento y nuevos negocios en las comunidades. ✓ Otras comunidades con interés de solicitar mayor apoyo en infraestructura local por parte de Statkraft. ✓ Expectativa por mayor demanda laboral local en el servicio de Baños termales de Tingo.

Iniciativas sociales

Desde nuestra gestión social, hemos desarrollado e implementado algunas iniciativas para las localidades aledañas a nuestras operaciones. Planteamos estrategias de relacionamiento basadas en un diagnóstico, mediante la identificación y mapeo de grupos de interés. Asimismo, analizamos cuáles son sus principales expectativas, posturas e intereses con el objetivo de desarrollar planes de acción estratégicos basados en una comunicación efectiva y acordar objetivos conjuntos en beneficio de la comunidad y la empresa.

En el 2022 ejecutamos los siguientes programas:

Programa o iniciativa	Descripción y objetivo	Público objetivo	Logros 2022
Programa de reconocimiento educativo	Promover la continuidad de estudios escolares en más de 53 comunidades del área de influencia, mediante la premiación con incentivos y regalos educativos.	Niños en edad escolar de 3 a 12 años que estén cursando estudios.	6,500 niños motivados a seguir estudiando.
Programa de educación Alimentaria	Promover la educación nutricional de niños y adultos en comedores populares y escuelas del área de influencia directa.	Mujeres y niños en edad escolar de las comunidades de Arcata, Cahua y Cheves.	12 comedores populares y 02 comedores escolares con implementos, víveres y talleres de conocimiento.

Además, en el año 2021 obtuvimos el segundo lugar en los Premios Proactivo por nuestro proyecto “**Tejidos artesanales y desarrollo comercial para Artesanas textiles de Pasco y Junín**”, cuya ejecución ha continuado hasta el 2022.

Esta iniciativa tiene sus bases desde la identificación de una **problemática en el año 2018, cuando vimos que las mujeres de varias zonas aledañas** a nuestras operaciones trabajaban en condiciones precarias algunos productos tejidos a mano para venderlos en mercados locales.

A raíz de eso, decidimos potenciar esta actividad y fortalecer las habilidades de producción y comercialización de las beneficiarias. **Nuestro proyecto trabaja con 60 mujeres de 3 zonas: La Victoria, Paccha y Quiparacra en las regiones de Pasco y Junín.** El objetivo principal es contribuir en la mejora del ingreso monetario de las familias beneficiarias ya que se obtienen prendas de mejor calidad, según el requerimiento de mercado local y nacional.



3.4 Respeto a los derechos humanos

[GRI 3-3] [GRI 406-1]

Respetamos los derechos humanos e implementamos prácticas y procedimientos para prevenir, mitigar y, cuando corresponda, remediar los impactos adversos que puedan resultar directamente de nuestras operaciones o las de nuestros socios comerciales.

Por ello, nos mantenemos en línea con los **Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas**. También contamos con un compromiso global con los derechos humanos que brinda los lineamientos para el desarrollo de una correcta actividad operativa que asegure el respeto irrestricto de los DDHH.



Compromiso de Statkraft

Hacemos principal énfasis en cuatro áreas aprobadas por la política corporativa; que son:



Licencia social e impacto en la comunidad



Seguridad y Salud



Condiciones laborales



Trabajo decente en la cadena de suministro

En Statkraft realizamos un proceso de **Debida Diligencia en materia de derechos humanos de forma anual ejecutado por la Gerencia de Asuntos Corporativos**. Este tiene la finalidad de identificar posibles impactos en derechos humanos, plantear medidas de mitigación y contar con un plan de acción, dar seguimiento y asignación de responsables, y comunicar la gestión de derechos humanos de nuestras operaciones, nuevos proyectos y cadena de suministro en nuestros reportes.

PROGRAMA DE FORMACIÓN EN DERECHOS HUMANOS

[GRI 410-1]

Durante el 2022 se realizó una capacitación dirigida a los equipos de recursos humanos, gestión Social y Gestión Ambiental en Derechos Humanos. La capacitación fue realizada por el equipo de sostenibilidad del corporativo y tuvo una duración de 3 horas.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La cantidad de empleados cubiertos por convenios colectivos en el año fue de 47 personas.

DENUNCIAS RELACIONADAS CON DERECHOS HUMANOS

En los últimos tres años (2020, 2021 y 2022), no hemos recibido ninguna denuncia por discriminación, acoso laboral, trata de personas u otra vulneración que involucre a cualquier grupo de interés dentro de nuestras operaciones.

PROTOCOLO ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL

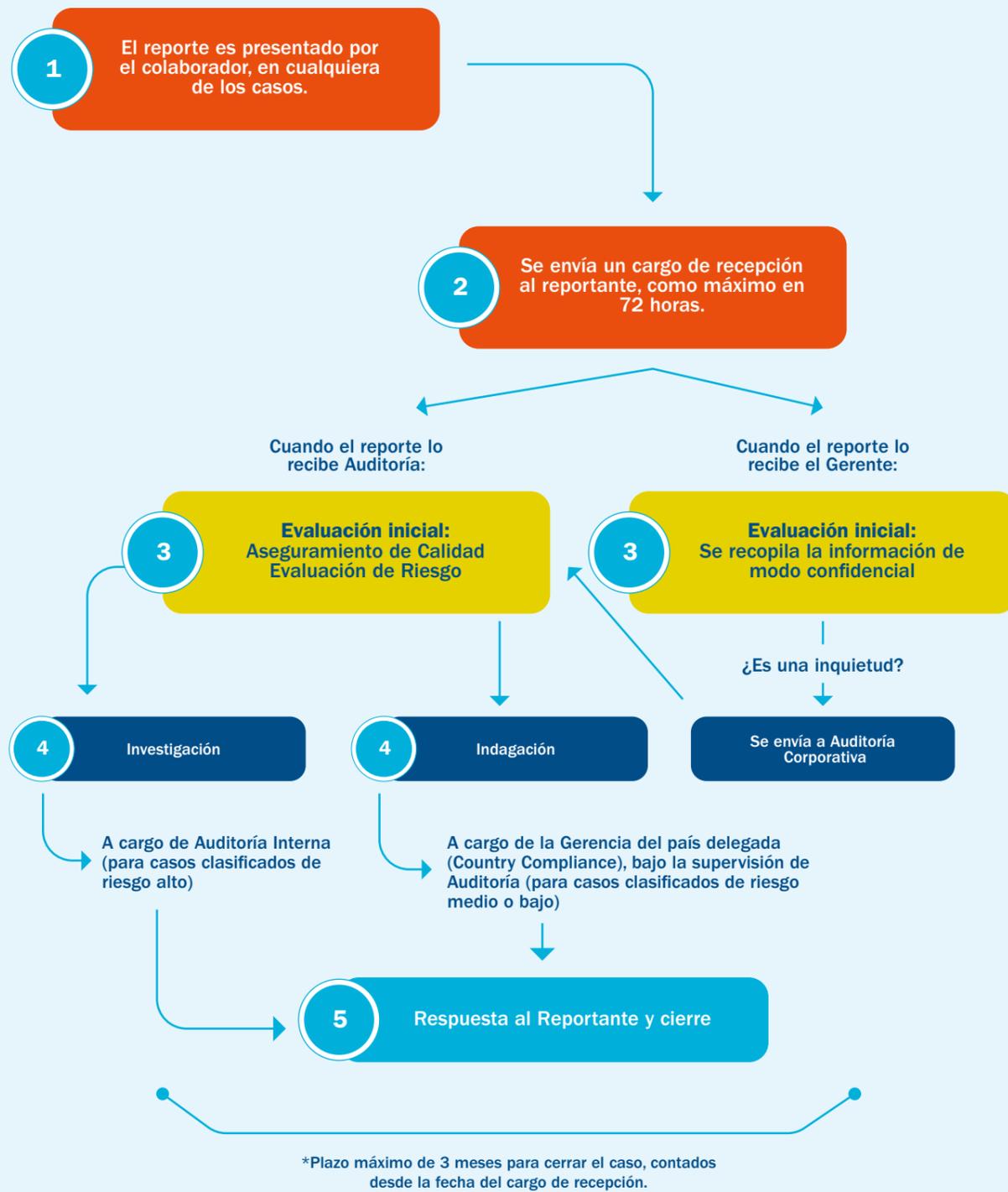
Como parte de nuestro compromiso activo con mantener un ambiente de trabajo respetuoso con todos y todas, contamos con algunos documentos y procedimientos que guían las acciones en la compañía.

Entre ellos, la Política Integral de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, un documento *anti-bullying*, documento guía para reducir sesgos inconscientes, y un compromiso con la diversidad que señala que velamos por la salud, la seguridad y el bienestar de todas las personas. Este tiene especial énfasis en la prevención de la violencia basada en género y el hostigamiento sexual laboral, así como en la construcción de masculinidades saludables.

Además, contamos con mecanismos virtuales como el canal de reporte de vulneración de derechos humanos: Whistleblowing.

Tenemos un documento interno de reporte de inquietudes: “Cómo reportar. Manejo de la gerencia de línea y Auditoría Corporativa”, que señala puestos y responsabilidades, principios y conceptos fundamentales. También muestra el manejo que debe tener la gerencia de línea, y cómo procede la auditoría corporativa, la forma de comunicación, el almacenamiento de datos personales, cómo y dónde quejarse y lecciones aprendidas.

Compartimos el detalle del proceso:



04 APOYAMOS LA TRANSICIÓN VERDE

4.1 Compromiso con el medioambiente y el cambio climático

Gestión ambiental

En Statkraft estamos comprometidos con el cuidado y la preservación del medio ambiente. Trabajamos en reducir y gestionar nuestros impactos a través de la evaluación de riesgos y un enfoque preventivo, que nos permite estimar y manejar tales impactos.

Hemos planteado los siguientes objetivos:

Corto plazo

Cumplimiento de las normas vigentes, así como de los compromisos ambientales asumidos en los Estudios Ambientales e Instrumentos de Gestión Ambiental Complementarios.

Largo plazo

Establecer alianzas estratégicas con instituciones que nos permitan alcanzar la economía circular (inserción de nuestros residuos en procesos de otras industrias). Nuestra casa matriz cuenta con el compromiso de ser carbono neutral para el 2040. En el caso de Perú, durante el 2024 se establecerán las metas específicas de reducción de emisiones.

Cumplimiento ambiental

En nuestra compañía cada actividad planificada tiene una vinculación con la normativa vigente, como el caso de los monitoreos de niveles de ruido ambiental y RNI en nuestras instalaciones, o las emergencias ambientales, asociadas a cumplimiento legal de reporte.

Las obligaciones legales están identificadas y son de conocimiento de todas las áreas involucradas.

Durante el 2022 hubo un caso aislado de sanción por parte de la autoridad en materia de fiscalización ambiental, donde no se consideró en el Estudio Ambiental los puntos de monitoreo óptimos actuales (cercanos a la fuente de generación) y se sancionó no monitorear en los puntos de ruido y RNI que estaban en mayoría de casos alejados de la fuente de generación. La sanción económica fue pagada.

Nos complace compartir que en los periodos 2020, 2021 y 2022 no tuvimos denuncias por impactos ambientales.

Mitigación del cambio climático

[GRI 3-3] [GRI 201-2]

Para nosotros, la mitigación del cambio climático implica la creación de oportunidades de mercado para el desarrollo de energías renovables y en el comercio de Certificados de Energía Renovable (RECS por sus siglas en inglés), o certificados de CO2. Esto también requiere de adaptación a las consecuencias del cambio climático (clima extremo, inundaciones, escasez de agua, etc.).

Creemos que las energías renovables son la solución a los retos ambientales actuales como el cambio climático, debido a que son eficientes y rentables. Es por ello que hemos priorizado como compromiso general los siguientes ODS:



Para el periodo 2023, realizaremos la medición de huella de carbono de todas nuestras operaciones, considerando el Alcance 1, 2 y 3, e incluyendo los años 2021 y 2022.



Riesgos y oportunidades en relación con el cambio climático

En Statkraft los riesgos en relación con el cambio climático se han identificado por “Tipo”, “Impacto” y “Estado”, así como la “Probabilidad” y “Consecuencia” para así obtener el nivel de riesgo. Así mismo, cada riesgo tiene “Acciones de mitigación” o magnificación, según correspondan, lo que conlleva a un “Riesgo residual”, el cual se busca eliminar en primera instancia o minimizar de no ser posible.

El riesgo más significativo identificado en la matriz de riesgos climáticos es la dependencia a la matriz energética, pues la cadena de valor cuenta con un nivel de riesgo alto por sequías, cese de lluvias o cambio climático global.

Frente a ello, tenemos una estrategia a mediano/largo plazo para abordar estos riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático, la cual considera:



Gestión de residuos

[GRI 306-1] [GRI 306-2] [GRI 306-3]

Venimos fortaleciendo nuestra **gestión de residuos sólidos para el 2024**, esto con la finalidad de iniciar una tendencia decreciente de residuos en las operaciones actuales. Sin embargo, debe considerarse que, debido al crecimiento estimado en los próximos años, la cantidad de residuos aumentará.

De igual forma, tenemos la meta de gestionar el **100 % de residuos sólidos que generamos, con disposición final bien en relleno sanitario o relleno de seguridad.**

Los residuos que se generan son: plásticos, vidrios, maderas, residuos traídos por el río, residuos peligrosos (aceite, elementos contaminados, fluorescentes, baterías, otros).

Total de residuos dispuestos (Tn)	Año
149.77	2022
99.78	2021
86.09	2020

Detalle de residuos



Nos encargamos de **generar un registro interno de residuos de manera mensual** que considera el total de residuos peligrosos y no peligrosos, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tipo de residuos	2020 (Tn)	2021 (Tn)	2022 (Tn)
Peligroso	7.89	9.34	33.8
No peligroso	37.83	57.74	83.86
Lodos	40.37	32.7	32.11
Total (Tn)	86.09	99.78	149.77

Consumo de energía



[GRI 302-1]

Durante el 2022 consumimos un total de **405,172 Kw de energía no renovable**. Por otro lado, no consumimos energía renovable.

[GRI 306-1] [GRI 306-2] [GRI 306-3]

Venimos fortaleciendo nuestra **gestión de residuos sólidos para el 2024**, esto con la finalidad de iniciar una tendencia decreciente de residuos en las operaciones actuales. Sin embargo, debe considerarse que, debido al crecimiento estimado en los próximos años, la cantidad de residuos aumentará.

De igual forma, tenemos la meta de gestionar el **100 % de residuos sólidos que generamos, con disposición final bien en relleno sanitario o relleno de seguridad.**

Los residuos que se generan son: plásticos, vidrios, maderas, residuos traídos por el río, residuos peligrosos (aceite, elementos contaminados, fluorescentes, baterías, otros).

4.2 Protección de la biodiversidad

[GRI 3-3] [GRI 304-1] [GRI 304-2] [GRI 304-4]

Consideramos primordial el desarrollar nuestras actividades de manera armoniosa con las diferentes especies de fauna y flora de nuestra área de influencia. Es por ello que estamos comprometidos con mantener y preservar las condiciones del entorno donde nos encontramos.

En esa línea, nos hemos planteado algunos objetivos estratégicos en torno al cuidado y preservación de la biodiversidad.



Durante el 2022 realizamos un monitoreo biológico en temporada húmeda y seca dentro del área de influencia de la CH Cheves. Asimismo, pusimos en marcha un monitoreo hidrobiológico con énfasis en el camarón en el área de influencia de la CH Cahua. El estudio se realizó mediante un dispositivo denominado electrofisher, especial para este tipo de muestreo. Su finalidad fue conocer el estatus de la fauna

y flora que habita en los alrededores de nuestras instalaciones.

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



Parte de nuestras acciones generales para proteger la biodiversidad también se centran en realizar una adecuada disposición de los residuos sólidos; aumentar la adaptación ante los efectos del cambio climático del país; y fortalecer la gobernanza ambiental con enfoque territorial en las entidades públicas y privadas.

Otro aspecto que consideramos es reducir las emisiones de gases de efecto invernadero. Por último, es preciso mencionar que estamos alineados a los

Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas 13, 14 y 15.

Ahora, rescatamos que ninguna de nuestras instalaciones cruza un espacio de alta biodiversidad. Sin embargo, tenemos un vínculo con el lago Chinchaycocha (Reserva Nacional de Junín) por la presa Upamayo, que es una infraestructura asociada con la Central Hidroeléctrica Malpaso. Este vínculo se formaliza en un Instrumento de Gestión Ambiental Complementario el cual tiene compromisos ambientales.

Especies que aparecen en la lista roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación



A partir del monitoreo ejecutado en el AI de la Central Hidroeléctrica Cheves, identificamos 39 especies de aves, 5 mamíferos mayores, 3 anfibios y reptiles. De este grupo solo una especie se encuentra en peligro y una se encuentra casi amenazada.

También se identificó un total de 156 especies de flora, de las cuales solo 7 se encuentran amenazadas.

4.3 Cuidado del agua

[GRI 3-3] [GRI 303-3] [GRI 303-5]

Nos preocupamos por **garantizar el uso sostenible del agua**, incluyendo el flujo mínimo de agua, la gestión de los reservorios de agua, el control de las inundaciones, el riego, etc.

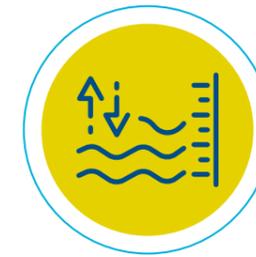
Por el tipo de negocio que manejamos, precisamos que somos usuarios no consuntivos, **lo que quiere decir que no consumimos el agua, pero utilizamos su fuerza para producir energía**. En ese sentido, el agua utilizada para producir energía es la máxima disponible en la fuente, mientras más agua captamos más energía producimos. La cantidad de agua utilizada depende de la bondad hídrica de la fuente (de la naturaleza).

Así mismo, reportamos el agua utilizada (no consumida) a la **Autoridad Nacional del Agua y por ello se paga una retribución económica**. Así mismo, presentamos a la autoridad, reportes mensuales del uso del agua, donde consignamos la cantidad de agua utilizada.

Extraemos el agua de las fuentes naturales, como son ríos y lagunas, **principalmente de tomas de captación directa**; precisamos nuevamente que somos usuarios no consuntivos y devolvemos el agua a la fuente con su misma calidad y cantidad

El consumo total de agua durante el 2022 fue de 2,198.58 m³

Herramientas para la medición del uso de agua



En Statkraft medimos la información climática utilizando **estaciones convencionales que cumplen con los requerimientos de la Organización Meteorológica Mundial**. Por otro lado, el registro de caudales en ríos y los niveles de los embalses, lo realizamos utilizando instrumentos de medición debidamente calibrados y de uso común para estas actividades.

Extraemos el agua de las fuentes naturales, como son ríos y lagunas, principalmente de tomas de captación directa; precisamos nuevamente que somos usuarios no consuntivos y devolvemos el agua a la fuente con su misma calidad y cantidad.

El consumo total de agua durante el 2022 fue de **2,198.58 m³**

05 SOBRE ESTE REPORTE

[GRI 2-2] [GRI 2-4]

El presente informe describe el desempeño en la gestión económica, social y ambiental de la empresa **Statkraft Perú S.A** desde el **01 de enero del 2022 hasta el 31 de diciembre del 2022**. Sin perjuicio de la responsabilidad que compete al emisor, los firmantes se hacen responsables por su contenido conforme a los dispositivos legales aplicables.

5.1 Nuestros grupos de interés

[GRI 2-25] [GRI 2-26] [GRI 2-29]

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

Grupos de interés



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



Grupo de interés	Medio de relacionamiento	Frecuencia de relacionamiento
Accionistas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Email ✓ Línea telefónica ✓ Reuniones esporádicas ✓ Publicaciones 	Mensual
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Email ✓ Línea telefónica ✓ Publicaciones ✓ Redes sociales ✓ Eventos 	Mensual
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Email ✓ Línea telefónica ✓ Eventos 	Semanal, dependiendo de los trabajos
Aliados estratégicos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reportes ✓ Eventos ✓ Email ✓ Publicaciones ✓ Redes sociales 	Mensual
Organizaciones no gubernamentales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Email ✓ Línea telefónica ✓ Publicaciones ✓ Redes sociales ✓ Eventos 	Esporádica, dependiendo del tema
Gobiernos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Expedientes ✓ Plataformas virtuales ✓ Email 	Continua dependiendo de la presentación de reportes ambientales, proceso de licencias, permisos y acciones de supervisión
Colaboradores y colaboradoras	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sharepoint (intranet corporativa) ✓ Workplace (red social interna) ✓ Comunicados ✓ Reunión informativa general ✓ Whatsapp corporativo ✓ Inducción corporativa ✓ Reuniones focalizadas ✓ Campañas de comunicación interna ✓ Diálogos de cultura y seguridad 	Semanal (por lo menos una vez)



Grupo de interés	Medio de relacionamiento	Frecuencia de relacionamiento
Comunidad / Sociedad civil	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Llamadas telefónicas ✓ Reuniones presenciales ✓ Mensajes ✓ Talleres informativos ✓ Grupos focales 	Semanal
Competidores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Membresías (nexos) ✓ Reuniones de gremio ✓ Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía 	Mensual
Casa matriz	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Email ✓ Llamadas ✓ Reuniones presenciales y virtuales ✓ Página Web ✓ Reportes 	Semanal

Dentro de los principales temas de preocupación de **nuestros grupos de interés están el impacto ambiental y los riesgos en seguridad pública** asociados a nuestras operaciones. Por ejemplo: riesgos eléctricos y riesgos ocasionados por el cauce de las aguas.

A continuación, presentamos nuestros procesos de **participación y consulta con nuestros grupos de interés**.

✓ **Reportes de inquietudes y reclamos para stakeholders internos**

✓ **Procedimiento Mecanismo de Atención de Quejas - CSR**

✓ **Página Web de Statkraft**

Estos se difunden en talleres y reuniones, en la apertura de proyectos de inversión social y en la participación en espacios comunitarios.

Respecto a las inquietudes, normalmente las autoridades comunitarias **solicitan reuniones por alguna preocupación específica o Statkraft realiza reuniones informativas**.

Mecanismos de quejas y reclamaciones

Tenemos un procedimiento de quejas y reclamos que tiene los siguientes objetivos:

-  **Atender de manera proactiva y oportuna las quejas de los pobladores de las comunidades del área de influencia directa e indirecta, así como de grupos de interés local.**
-  **Generar un espacio de alerta temprana sobre temas recurrentes y significativos, que pueden generar problemas mayores a las operaciones o evitar conflictos posteriores.**
-  **Asegurar que todas las quejas y sugerencias sean tratadas como corresponde según el procedimiento.**
-  **Lograr que se implementen las acciones correctivas en caso sea necesario e informar de los resultados del proceso de corroboración de manera oportuna.**

Procesos para remediar impactos negativos

En el caso de nuestras operaciones, todos los años el área de Asset Management evalúa los impactos de nuestras operaciones, gestionando los planes de acción de forma priorizada y eficiente de los Riesgos, de las Iniciativas Creación de Valor. Además, contamos con políticas de derechos humanos, realizamos procesos

de debida diligencia, y en el 2023 contaremos con un plan de acción detallado para abordar ese punto.

También, tenemos documentos para la gestión ambiental, social, climática y de derechos humanos, lo que permite que nuestros nuevos proyectos se mantengan en línea con nuestra estrategia de

crecimiento. Así, continuamos con el desarrollo de una estrategia clara para reducir, mitigar y gestionar impactos negativos, además de potenciar los positivos.

Por el lado de nuestros socios de negocios, gracias al área de Compliance, nos aseguramos de llevar a cabo una evaluación adecuada de los estándares de integridad que poseen y si responden a los que nosotros tenemos como empresa.

Uno de los criterios de la Diligencia Debida de Integridad (IDD por sus siglas en inglés), la evaluación antes mencionada, indica que cualquier señal o sospecha clara de violación de los derechos humanos y el medio ambiente por parte de un socio o candidato a socio se califica como alto riesgo. En estos casos, Compliance se encarga de tomar las medidas correspondientes.

5.2 Análisis de materialidad

[GRI 3-1] [GRI 3-2]

Durante el periodo realizamos la actualización de materialidad basada en la metodología de impactos según la GRI (Global Reporting Initiative). Este proceso contempló tres momentos específicos:

- 1 ANÁLISIS DEL ENTORNO:**
se hizo una revisión de documentos internos de la organización, un *benchmark* con empresas del sector y una revisión de estándares y tendencias mundiales en el sector energético.
- 2 IDENTIFICACIÓN DE IMPACTOS ASG:**
se identificó impactos positivos y negativos de la empresa en su entorno, tomando en cuenta aspectos ambientales, sociales y de gobernanza a lo largo de la cadena de valor.
- 3 EVALUACIÓN DE TEMAS MATERIALES:**
se trabajó en la priorización de los temas materiales en gabinete, para, posteriormente, actualizar y validar los resultados obtenidos.

El proceso resultó en un total de 11 temas materiales, 7 permanecieron del último proceso de materialidad, y se agregó 4 temas más.

LISTA DE TEMAS MATERIALES ACTUALIZADA

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

Cabe señalar que los **impactos potenciales y reales, tanto positivos como negativos de nuestros temas materiales**, las medidas adoptadas para gestionarlos y su eficacia, han sido desarrollados a lo largo de este documento.

5.3 Índice de contenidos GRI

Declaración de uso	Statkraft Perú S.A ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 01 de enero del 2022 hasta el 31 de diciembre del 2022 utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021

Estándar GRI	Contenido	Ubicación
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-1: Detalles de la organización	Pg. 8
	2-2: Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	Pg. 72
	2-3: Período de notificación, frecuencia y punto de contacto	-
	2-4: Re-expresión de información	Pg. 72
	2-5: Verificación externa	-
	2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Pg. 8 & Pg. 25
	2-7: Empleados	Pg. 35
	2-8: Trabajadores que no son empleados	-
	2-9: Estructura y composición de la gobernanza	Pg. 19
	2-10: Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Pg. 19
	2-11: presidente del máximo órgano de gobierno	Pg. 19
	2-12: Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	-
	2-13: Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	-
	2-14: Papel del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	-
	2-15: Conflictos de interés	-
	2-16: Comunicación de preocupaciones críticas	Pg. 19
	2-17: Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	-
	2-18: Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Pg. 19
	2-19: Políticas de remuneración	-
	2-20: Proceso para determinar la remuneración	Pg. 44
	2-21: Ratio de compensación total anual	Pg. 44
	2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Pg. 10
	2-23: Compromisos de política	Pg. 10 & Pg. 23
	2-24: Incorporación de compromisos políticos	Pg. 10 & Pg. 23
	2-25: Procesos para remediar impactos negativos	Pg. 73
	2-26: Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	Pg. 73
	2-27: Cumplimiento de leyes y reglamentos	Pg. 19
	2-28: Asociaciones de miembros	Pg. 12
	2-29: Enfoque para la participación de las partes interesadas	Pg. 19 & Pg. 73
	2-30: Convenios de negociación colectiva	Pg. 41



Estándar GRI	Contenido	Ubicación
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1: Proceso para determinar temas materiales.	Pg. 77
	3-2: Lista de temas materiales	Pg. 77
Tema material: Mitigación del cambio climático		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pg. 65
GRI 302: Energía 2016	302-1: Consumo de energía dentro de la organización	Pg. 67
GRI 306: Residuos 2020	306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Pg. 67
	306-2: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Pg. 67
	306-3: Residuos generados	Pg. 67
Tema material: Gestión responsable del agua		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pg. 70
GRI 303: Agua y efluentes 2016	303-3: Extracción de agua	Pg. 70
	303-5: Consumo de agua	Pg. 70
Tema material: Naturaleza y biodiversidad		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pg. 68
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-1: Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Pg. 68
	304-2: Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	Pg. 68
	304-4: Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	Pg. 68
Tema material: Salud y seguridad ocupacional		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pg. 46
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	Pg. 46
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Pg. 46
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Pg. 47



Estándar GRI	Contenido	Ubicación
Tema material: Salud y seguridad ocupacional		
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-4 Comunicación, consulta y participación de trabajadores respecto a la SST	Pg. 47
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Pg. 48
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	Pg. 48
	403-7: Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	Pg. 48
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pg. 49
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Pg. 49
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	Pg. 49
Tema material: Atracción y desarrollo de talento		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pg. 34
GRI 401: Empleo 2016	401-1: Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Pg. 35
	401-2: Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Pg. 40
	401-3: Permiso parental	Pg. 41
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	Pg. 37
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de apoyo a la transición	Pg. 38
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Pg. 39
Tema material: Impacto en la comunidad local		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pg. 53
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	Pg. 53
	413-2: Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	Pg. 53
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1: Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	Pg. 53
	203-2: Impactos económicos indirectos significativo	Pg. 53



Estándar GRI	Contenido	Ubicación
Tema material: Derechos humanos		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pg. 60
GRI 406: No discriminación 2016	406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Pg. 60
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1: Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	Pg. 61
Tema material: Enfoque al cliente y soluciones sostenibles		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pg. 50
Tema material: Ética, transparencia y anticorrupción		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pg. 23
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1: Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Pg. 23
	205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Pg. 23
	205-3: Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	Pg. 23
Tema material: Cadena de suministro responsable		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pg. 25
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	Pg. 27
	308-2: Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Pg. 27
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Pg. 27
	414-2: Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Pg. 27



Estándar GRI	Contenido	Ubicación
Tema material: Ciberseguridad		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pg. 28
Otros temas		
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1: Valor económico directo generado y distribuido	Pg. 30
	201-2: Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Pg. 65
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1: Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Pg. 42



Statkraft

