REPORTE DE **SOSTENIBILIDAD 2023**



Statkraft

Índice

Carta del CEO 4

Statkraft en cifras 5

1. ¿Quiénes somos? 6

1.1 Sobre Statkraft 7

1.2 Nuestro compromiso con la sostenibilidad 9

Afiliaciones 10

Nuestras principales iniciativas 11

2. Promovemos un negocio responsable 13

2.1 Gobierno corporativo 14

Directorio 14

Gestión de riesgos 15

2.2 Ética y anticorrupción 15

Comunicación y formación en ética y anticorrupción 15

2.3 Cadena de suministro responsable 17

2.4 Ciberseguridad 20

2.5 Desempeño económico 21

3. Contribuimos a la sociedad 22

3.1 Talento Statkraft 23

3.1.1. Atracción y desarrollo de talento 23

3.1.2. Diversidad e inclusión 29

3.1.3. Salud y seguridad ocupacional 32

3.2 Enfoque cliente 35

Satisfacción de clientes 35

Gestión de reclamos 35

Soluciones sostenibles e innovación 36

Inversión en proyectos sostenibles 37

3.3 Compromiso con la comunidad 37

Contribuciones sociales 38

Voluntariado corporativo 38

Inversión Social 38

Iniciativas sociales 41

3.4 Respeto a los derechos humanos 41

4. Apoyamos la transición verde 43

4.1 Compromiso con el medioambiente y el cambio climático ... 44

Gestión ambiental 44

Cumplimiento ambiental 44

Mitigación del cambio climático 44

Gestión de residuos 45

4.2 Protección de la biodiversidad 46

4.3 Cuidado del agua 47

Herramientas para la medición del uso de agua 47

5. Sobre este reporte 48

5.1 Nuestros grupos de interés 49

Mecanismos de quejas y reclamaciones 50

Procesos para remediar impactos negativos 50

5.2 Análisis de materialidad 50

5.3 Índice de contenidos GRI 51

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2023

Sobre este **reporte**

[GRI 2-2] [GRI 2-3] [GRI 2-4]

Este informe detalla el rendimiento en las áreas económica, social y ambiental de la compañia Statkraft Perú S.A durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023. A pesar de la responsabilidad primordial del emisor, los firmantes asumen la responsabilidad por el contenido de acuerdo con las disposiciones legales correspondientes.

Carta **del CEO**



Estimados amigos,

Nos complace el compartir con ustedes nuestro **Reporte de Sostenibilidad 2023.** Nos llena de orgullo el poder demostrar y evidenciar a través de este documento nuestro compromiso con el medio ambiente, el entorno social, la diversidad, la ética y la salud y seguridad de nuestros colaboradores y stakeholders en general. Statkraft es una empresa estatal noruega, líder en la generación de energía renovable a nivel global que sustenta su propuesta de valor en el firme propósito de liderar la transición energética a través de una visión sostenible en donde las dimensiones ambientales, sociales y de gobernanza sean transversales a su operatividad y desarrollo. Desde nuestra llegada al Perú hace 29 años gestionamos nuestro quehacer corporativo con responsabilidad e integridad. Este 2023 no ha sido la excepción ya que hemos alcanzado hitos muy importantes que detallaremos a lo largo de este reporte.

El último 2023 logramos generar **2317.6 MWh de energía 100% renovable,** mostrando un incremento de 2.58% respecto del año anterior. De igual manera, continuamos apostando por fuentes de energía renovable mediante la adquisición de los proyectos de energía solar Lupi y de energía eólica Emma, ubicados en Moquegua y Piura respectivamente. Ambos proyectos son de los más competitivos del mercado y entrarán en operación en los próximos años. Incluso, este año fuimos reconocidos en el Ranking Responsabilidad ESG 2023 de MERCO en el **top 5 de empresas más responsables en el sector energía del Perú.**

Actualmente operamos en un contexto global marcado por desafíos ambientales, sociales y de gobernanza cada vez más demandantes, por lo que hemos fortalecido nuestras estrategias ESG con el propósito de impulsar el desarrollo sostenible de la empresa. Por ello, en el aspecto ambiental, hemos presentado estudios que nos permitan establecer una línea base para nuestra huella de carbono y huella hídrica, permitiéndonos plantear metas concretas de reducción y trabajar hacia la carbono neutralidad.

En el ámbito social, hemos trabajado conjuntamente con más de **90 comunidades** de nuestra área de influencia, beneficiando a más de 6400 familias a través de proyectos en educación, reciclaje, diversidad, agroforestación e infraestructura.

Durante el 2023, intensificamos nuestra apuesta por una cultura empresarial ética y cumplimiento integral. Reforzamos la capacitación en ética y anticorrupción, logrando alcanzar al 100% de nuestro equipo. Cabe resaltar que no se presentaron casos de corrupción durante este año. En cuanto al desarrollo del talento y la promoción de la diversidad, implementamos el enfoque de **"CV ciego"** en los procesos de reclutamiento, invertimos significativamente en programas de capacitación y obtuvimos certificaciones en iniciativas que promueven ambientes laborales seguros e inclusivos. Es relevante destacar que en los últimos tres años (2021, 2022 y 2023), no hemos recibido ninguna denuncia por vulneración a derechos humanos.

En Seguridad y Salud, focalizamos nuestros esfuerzos en mejorar procesos y capacidad de gestión, logrando reportar cero accidentes graves y leves durante el 2023 gracias a la constante capacitación de todo nuestro equipo.

A pesar de los desafíos presentados a lo largo del año, logramos alcanzar un buen desempeño económico, con ingresos totales de S/ 556.44 millones y un EBITDA de 73M USD, respaldado por la recuperación de la demanda y la optimización del rendimiento de nuestras plantas.

Mirando hacia el futuro, mantenemos nuestro compromiso con la sostenibilidad, la diversidad, la ética y la seguridad. Creemos firmemente que solo así podremos tener un impacto positivo en nuestro entorno y con nuestros socios estratégicos. Ser reconocidos en el Ranking Responsabilidad ESG 2023 de MERCO en el **top 5 de empresas más responsables en el sector energía del Perú** es sinónimo de ello.

Finalmente, nos gustaría reconocer y agradecer el esfuerzo y compromiso de todo nuestro equipo. Gracias a cada uno de ellos, hoy nos es posible cumplir con el propósito de Statkraft Perú, contribuyendo así, a un mundo impulsado por energías limpias más justo, íntegro y responsable para con las próximas generaciones.

Juan Antonio Rozas
Country Manager
Statkraft Perú





Statkraft **en cifras**

100%
de colaboradores capacitados en ética y anticorrupción

+90
Comunidades beneficiadas por iniciativas sociales

100%
de energía renovable producida

0
Accidentes incapacitantes

0
casos de corrupción registrados

50%
de mujeres liderando nuestro Cómite de Gerencia

73M
de dólares generados en EBITDA

+2.2M
de soles invertidos en desarrollo local

1.

¿Quiénes **somos?**

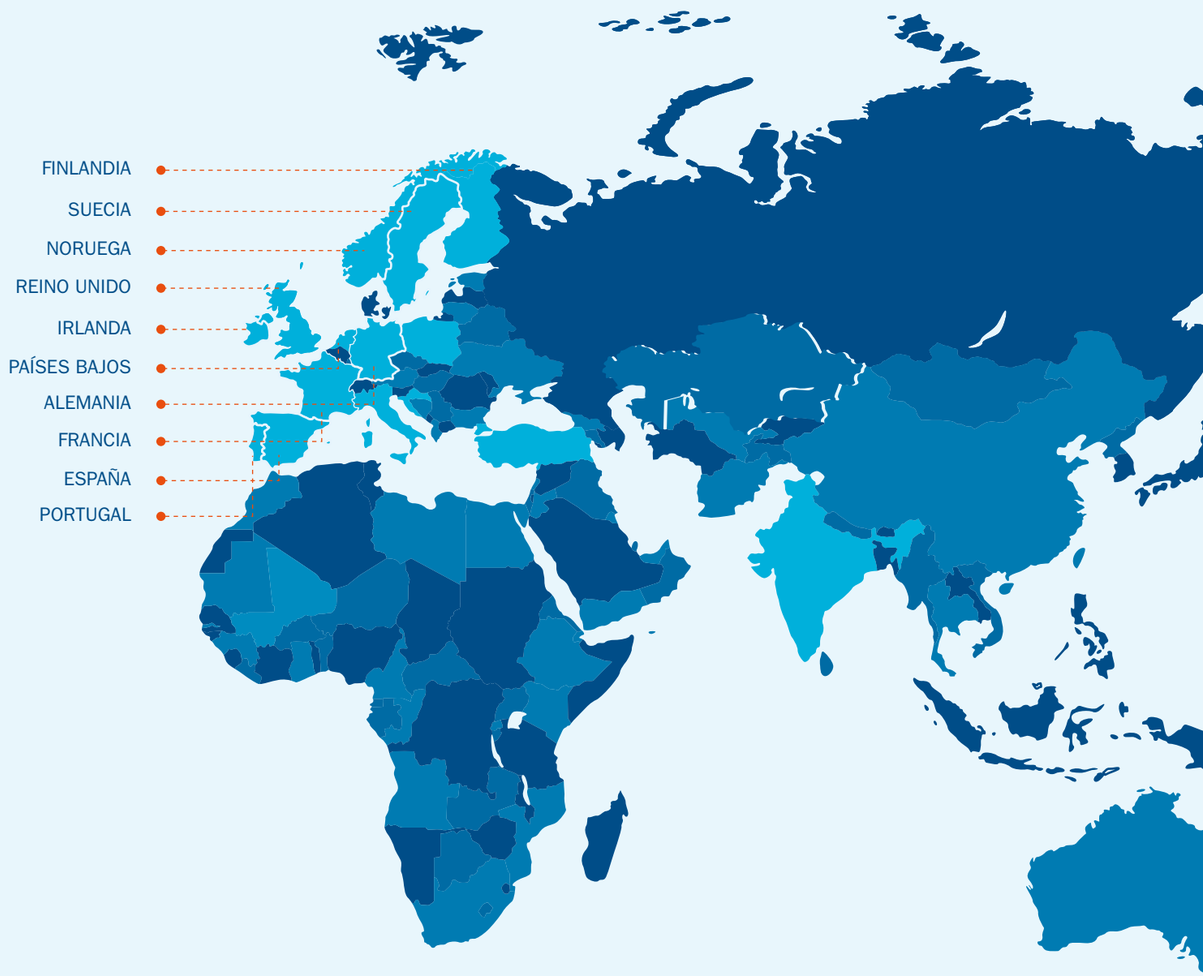
1.1
Sobre **Statkraft**

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



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

- Noruega
- Suecia
- Reino Unido
- Países Bajos
- Alemania
- Francia
- España
- Italia
- Turquía
- Croacia
- Chile
- Perú
- Brasil
- Albania
- Nepal
- Estados Unidos
- India
- Irlanda
- Finlandia
- Portugal
- Polonia



Contamos con una trayectoria de más de **125 años** dedicados a la generación de energía completamente renovable.

En Perú, nuestra sede principal se encuentra en Lima, y nuestras operaciones se extienden por 5 regiones estratégicas del país.

Optamos por la energía renovable con el propósito de crear un futuro sostenible, ofreciendo soluciones en armonía con la preservación de nuestro planeta, el 100% de nuestros servicios rige por un enfoque de criterios ambientales, sociales y de buen gobierno corporativo (ASG).

En estas, operamos con un total de nueve centrales hidroeléctricas que contribuyen significativamente al suministro de energía limpia y sostenible en el país.

CENTRALES HIDROELÉCTRICAS

Cajamarca

Gallito Ciego 165.7MWh

Ancash

Pariac 21.2 MWh

Lima

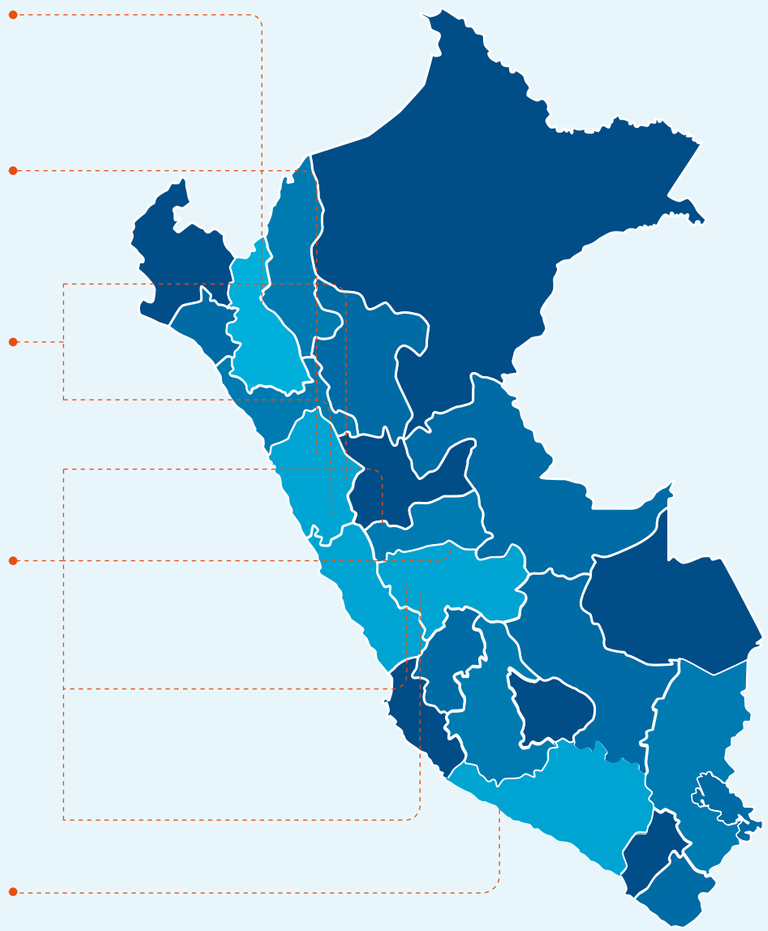
Cahua 282.3 MWh
Cheves 810.3 MWh

Junín

La Oroya 58.6 MWh
Malpaso 169.0 MWh
Pachachaca 18 MWh
Yaupi 770.1 MWh

Arequipa

Arcata 22.4 MWh



Producción anual total 2023: **2317.6 MWh**

Generamos energía empleando fuentes hidráulicas, una opción renovable y respetuosa con el medio ambiente. En el contexto de Statkraft Perú, desempeñamos una función central en la transmisión de energía en la sierra central del Perú y el norte de Lima, gestionando y manteniendo una extensa red de más de **800 kilómetros** de líneas de transmisión vinculadas a estas fuentes hídricas. Contamos con un conjunto de **42 subestaciones** que tienen la capacidad de transformar hasta **1050 megavatios.**

Gracias a nuestra dedicación constante a la innovación, en la actualidad, tenemos la capacidad de dirigir todas nuestras operaciones sin necesidad de presencia física en el terreno, llevando a cabo el control centralizado desde nuestros avanzados centros de comando.

Además, adquirimos las acciones de la empresa Vale S.A.C, titular del proyecto **“Central Solar Fotovoltaica Lupi”** por US$ 105 millones. **Lupi se encuentra** en el distrito de Carumas, provincia de Mariscal Nieto en el departamento de Moquegua y tiene una potencia instalada de 150 MW. Lupi se sumará a los 450 MW de capacidad con los que cuenta Statkraft Perú en sus nueve plantas hidroeléctricas en operación. Asimismo, tenemos una cartera de proyectos eólicos en desarrollo por más de 300 MW, la cual incluye los proyectos **Emma y Flug, en los cuales invertiremos más de US$ 700 millones.** De esta forma, la energía eólica complementará la menor producción hidroeléctrica en época de estiaje.

800 kilómetros de líneas

42 subestaciones

1050 megavatios



NUESTRA **VISIÓN**

Renovamos la energía **que impulsa al 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.



En Statkraft, renovamos la energía que impulsa al mundo, reconociendo que la sostenibilidad es el pilar esencial para el futuro y desarrollo continuo. Comprendemos y respetamos la relación entre la energía y la vida: sin energía, no hay vida, y sin vida, no hay energía. Esta conexión intrínseca guía nuestra visión, influyendo en cada acción y decisión. Por ello nuestro compromiso se basa en tres valores fundamentales que orientan nuestro camino hacia un futuro sostenible, consolidando así nuestra contribución significativa a la transformación energética mundial.

1.2
Nuestro compromiso **con la sostenibilidad**

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

Aspiramos a posicionarnos como una de las principales empresas de energía renovable a nivel mundial. Esta aspiración se refleja en nuestra estrategia, la cual contempla nuestro core de negocio, los requisitos legales y las expectativas de diversas partes interesadas, como inversores y clientes.

Cabe destacar que la incorporación de la Estrategia de Sostenibilidad se lleva a cabo de manera específica en cada país, definiendo políticas de gobernanza, estructuras y actividades de participación en estrecha colaboración con las *Business Areas* [1]*(BA)*. Esto asegura la conformidad con las leyes locales y el cumplimiento de estándares tanto nacionales como internacionales.

Durante el 2023 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 las 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.

[1] Áreas de negocio

Además, actuamos en línea con lo que señalan los documentos y directrices de Statkraft, entre los cuales se encuentran nuestra Estrategia de Sostenibilidad, Compromiso de Derechos Humanos, Compromiso de Sostenibilidad y Compromiso Ambiental.

Impulsamos una transición energética verde y justa a través de cuatro pilares:

- Acción por el clima
- Biodiversidad
- Derechos humanos
- Economía circular

En nuestro marco de sostenibilidad, nos comprometemos a realizar reportes obligatorios sobre nuestra gestión, mantener una transparencia continua y establecer objetivos específicos para los temas materiales, alcanzados mediante planes de acción anuales.

Al diseñar la estrategia de sostenibilidad, nos propusimos generar **valor para la sociedad, el medio ambiente y nuestra propia empresa.** En busca de este objetivo, consideramos diversos marcos y directrices internacionales, entre ellos, los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS) de las Naciones Unidas, integrando de manera completa en nuestra filosofía empresarial los siguientes:

Nuestro compromiso



Nuestro negocio principal



La manera en la que trabajamos



De igual manera, nuestros indicadores clave de rendimiento (KPI's) abarcan aspectos de sostenibilidad, como la salud y seguridad, ética empresarial, medio ambiente y una cadena de suministro sostenible. La alta dirección y la Junta Directiva revisan regularmente los KPI del grupo como parte integral del proceso de informe de rendimiento corporativo. Asimismo, los temas de sostenibilidad se incorporan en el Plan y trabajo anual de Auditoría Corporativa. Presentamos informes anuales alineados a los estándares de la Iniciativa de Reporte Global (GRI), detallando nuestro desempeño en todos los asuntos sustanciales de sostenibilidad y publicando esta información en el sitio web[2].

Afiliaciones

[GRI 2-28]

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

nexos+1

Sociedad Nacional de MINERIA PETROLEO Y ENERGIA

afin
Asociación para el Fomento de la Infraestructura Nacional

ELSA
espacios laborales sin acoso

AEQUALES

PERÚ SOSTENIBLE

UN GLOBAL COMPACT

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 a través de videos testimoniales, videos *"Do It Yourself"*, y una web con información de valor en la que se puede descargar un manual para la persona sostenible, otro para la empresa sostenible y más recursos educativos.

Resultados 2023

+21 **millones de personas** alcanzadas por la campaña en redes sociales.

+46 **mil usuarios del juego** "Eco Rider Game", videojuego en línea que enseña a los usuarios a reciclar y cuidar el planeta.

150 **árboles plantados** en el distrito de Santa María del Mar, como parte de nuestro compromiso sostenible con los ganadores del juego "Eco Rider Game".



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 se realizó mediante redes sociales y fue trabajada en alianza con AFIN y más empresas privadas.



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 STEM, las barreras que superaron, sus principales logros, y cómo podemos seguir promoviendo la participación femenina en este sector.



PRESENTACIÓN LOW EMISSIONS SCENARIO

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



CERTIFICADOS DE ORIGEN DE ENERGÍA RENOVABLE

Compartimos el entusiasmo por un futuro sostenible a través de Certificados de Origen de Energía Renovable, concebidos para permitir a las empresas certificar que su consumo **energético proviene exclusivamente de fuentes 100% renovables.**

Esta iniciativa, de carácter voluntario, está diseñada para aquellas organizaciones comprometidas con una filosofía sostenible y la preservación del medio ambiente. Estas entidades pueden comunicar y compartir con sus grupos de interés las acciones emprendidas, **destacando así su contribución a la reducción de emisiones contaminantes de CO2.**

A continuación, se especifica los **clientes certificados:**

AENOR
ENERGÍA DE ORIGEN RENOVABLE

CLIENTES CERTIFICADOS CON **AENOR**

Cliente	Energía (MWh)
Bimbo	3.513.308,85
Heinz-Glas Perú	20.076.281,79
Telefonica del Perú S.A.	60.850.092,93
Minera Condestable	136.952.330,77
USIL	5.813.967,43
Tamicorp S.A.	27.700,48
Unique	1.543.417,38
Faber Castell	9.111.062,16
Pepsico	4.957.378,82
Textil El Amazonas S.A. Bic	1.935.846,71
Saint Gobain	964.427,21
Lancaster	9.222.645,19
Puratos	684.046,65
Mall Plaza	23.636.319,93
San Gabriel Inversiones S.A.	14.380.831,18
Falabella	234.710.638,91
Minera Bateas S.A.C.	52.732.473,51
Renasa	5.497.669,98
TOTAL ENERGÍA CERTIFICADA (MWh)	**586.610.439,85**

I-REC STANDARD

CLIENTES CERTIFICADOS CON **IREC**

Cliente	Energía (MWh)
Telefónica del Perú S.A.	192,000
Banco BBVA Perú	22,160
Parque Arauco	50,430
DSM Nutritional Products	3,920
DSM Marine Lipids	3,400
ACT Commodities BV (GEM)	7,000
TOTAL ENERGÍA CERTIFICADA (MWh)	**278,910**

2.

Promovemos un **negocio responsable**

2.1
Gobierno **corporativo**

En Statkraft, fomentamos un enfoque empresarial responsable mediante nuestra estructura de gobierno, que se compone de una Junta General de Accionistas y un Directorio. Este último opera bajo las disposiciones establecidas en el Reglamento del Directorio, abordando aspectos clave como las funciones, composición y renovación de sus miembros, el sistema de evaluación del desempeño del Directorio, y la promoción de 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]

La función principal de nuestro Directorio es asegurar una gestión adecuada de la empresa y crear valor dentro de un contexto de sostenibilidad. Este se encuentra conformado por tres directores titulares y un director suplente[3]. 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.

Durante los últimos tres años, **la duración promedio de la permanencia de los miembros del Directorio ha sido de seis años.** La evaluación de desempeño del directorio se realiza internamente, dando prioridad a garantizar la paridad, la asistencia y la participación en las reuniones.

En el año 2022, Austin Laine Powell, fue elegido como presidente del Directorio. En la mayoría de las ocasiones, la presidencia es representada por el Gerente General de la empresa.

Por otro lado, los riesgos de interés se gestionan mediante la preaprobación de proyectos, inversiones, entre otros, por parte del corporativo y comités compuestos por personas de diversas áreas que velan por los intereses de los accionistas.



Austin Laine Powell
Presidente



Fernando de la Puerta Montoya
Vicepresidente



Rannveigh Nygard Eriksen
Business Controller

DIRECTORES[5]	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-ICADE (Derecho y Administración). Experiencia en MBA, Exchange Program – Rottedam School of Management – Erasmus University. Experiencia en MBA, Full Time – IESE Business School – University of Navarra.	No independiente	9 años	Masculino
Rannveigh Nygard Eriksen Experiencia como Business Controller de Statkraft (14 años).	No independiente	1 año	Femenino

INDICADORES		2021	2022	2023
Por género	Mujeres	27%	36%	33%
	Hombres	73%	64%	67%
Por grupo de edad	Menores de 30 años	0%	0%	0%
	Entre 30 y 50 años	45%	54%	54%
	Mayores de 50 años	55%	46%	46%
En grupos minoritarios o vulnerables		27%	36%	36%

Gestión de riesgos

Nuestro objetivo es identificar, monitorear y desarrollar planes de acción para mitigar, transferir o eliminar los riesgos que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa. Además, en el ámbito de las actividades de seguimiento, estamos incluyendo los riesgos de los nuevos proyectos adquiridos con el propósito de mitigar cualquier evento que pueda obstaculizar nuestros planes de crecimiento.

Disponemos de un Modelo Operativo de Desempeño y Gestión de Riesgos que tiene como propósito respaldar la ejecución de la estrategia de riesgos, administrarlos y potenciar el rendimiento al proporcionar un cuadro de mando integrado y análisis de los resultados reales en comparación con el rendimiento esperado, así como evaluar la 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.

Anualmente, realizamos un workshop de riesgos y creación de valor donde priorizamos los riesgos más importantes que la compañía mantendrá en seguimiento con la finalidad de minimizarlos.



2.2
Ética y **anticorrupción**

[GRI 3-3] [GRI 2-27]



En Statkraft, operamos con responsabilidad. La observancia de los valores corporativos y el cumplimiento de las normativas establecidas por la sociedad, en materia de ética empresarial, prevención de la corrupción y otros delitos económicos, son fundamentales para lograr el éxito como empresa sostenible. Mantenemos una postura de tolerancia cero ante la corrupción en todas sus manifestaciones y no cedemos en ese compromiso, independientemente de los objetivos comerciales que persigamos.

Somos un equipo que constantemente opta por tomar decisiones éticas priorizando el bienestar colectivo y el cuidado de las personas por encima de cualquier resultado. Por ello, reconocemos que el respeto de las normativas es esencial para garantizar un trabajo sostenible y así cumplir nuestras promesas y ser 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] [GRI 206-1]

En 2023, nuestro enfoque en ética y anticorrupción se centró en la implementación del Plan de Acción de Cumplimiento 2023, que incorpora nuevos protocolos y controles internos recomendados por Auditoría Interna para fortalecer aún más nuestro Programa. Nuestro objetivo a largo plazo es respaldar al CEO y a las áreas de negocios en la protección de nuestro negocio en Statkraft, asegurando el cumplimiento de estándares grupales en ética comercial, anticorrupción y otros delitos económicos, y garantizando que cumplamos con las leyes locales en los países donde operamos.

Durante 2023, logramos un hito significativo al reducir a la mitad el tiempo de atención de las Evaluaciones de Integridad de Terceros (IDDs), con un tiempo promedio de 5 días (antes 10). Esto nos permite ofrecer un respaldo oportuno a los planes de negocio. Además, incorporamos casos reales anonimizados recibidos en nuestro Canal de Denuncias en las discusiones trimestrales de dilemas, lo que contribuye a prevenir y mejorar nuestros procesos según las lecciones aprendidas.

Algunas de las **iniciativas** que llevamos a cabo este año incluyeron:

Reforzamiento del role modeling de nuestra Gerencia mediante la inclusión de casos específicos tailor-made en las discusiones trimestrales de dilemas, abordando temas como supervisión, aprobación y liderazgo ético.

Inclusión de un porcentaje de objetivos de cumplimiento obligatorio para todo nuestro personal dentro del esquema anual de desempeño, extendiéndolo más allá de los líderes.

Automatización, a través de un software desarrollado internamente, de la identificación y determinación del cálculo de riesgos de cumplimiento, objetivando y estandarizando su determinación.

Implementación de controles internos de cumplimiento para todos nuestros empleados, extendiéndolos más allá de áreas críticas, abarcando Declaración de Intereses, Registro de Interacciones con Externos y Registro de Regalos y Hospitalidades.

Por otro lado, a través de la gestión de nuestros impactos, logramos una mayor confianza en nuestros accionistas, en el grupo corporativo por el cumplimiento ético y en colaboradores conscientes de la importancia de actuar conforme a las políticas de ética y cumplimiento. Asimismo, hemos trasladado nuestros estándares a lo largo de la cadena de valor, disminuyendo conflictos con grupos de interés, mantenido coherencia entre lo que hacemos y comunicamos, y atrayendo a los mejores talentos.

Es importante destacar que anualmente, y cada vez que ocurre un cambio significativo en nuestra empresa o se inicia un nuevo proyecto, evaluamos los riesgos de cumplimiento, identificamos planes de mitigación, establecemos plazos para implementarlos y los reevaluamos para confirmar su eficacia. Algunas formas de mitigación incluyen la firma de compromisos, entrega de información (debida diligencia) o participación en capacitaciones por parte de nuestros stakeholders. Además, aplicamos medidas correctivas ante desviaciones en nuestros procedimientos internos, como sanciones o mejoras en los procesos.

En este sentido, tenemos políticas, guías y compromisos que fundamentan nuestra gestión de ética y anticorrupción, como el Código de Conducta, Código de Conducta para Proveedores, y las Guías Rápidas de Ética en Negocios y Procedimiento de Ética Empresarial y Anticorrupción. Nuestros empleados suscriben un Compromiso de Adherencia al Código de Conducta y a las Guías Rápidas al ingresar y anualmente.

Además, Compliance capacita anualmente a nuestros empleados y monitorea la implementación de los protocolos. Se realizan discusiones trimestrales de dilemas éticos para verificar la comprensión e internalización en nuestros empleados. Los proveedores también suscriben un Compromiso de Adherencia y reciben capacitación.

Las políticas, guías y compromisos se comunican a través de **COMPLITIPS** y **COMPLITRIVIAS.** Los **COMPLITIPS** son casos lúdicos que explican la conducta esperada de nuestros empleados con un lenguaje sencillo, mientras que los **COMPLITRIVIAS** son concursos que premian al empleado más conocedor de cumplimiento. Compliance elabora el contenido, que es revisado por el área de Comunicaciones antes de difundirse a través del buzón CompliancePerú@statkraft.com.

En cuanto a las inquietudes y críticas, la información del Canal de Denuncias de Statkraft es recibida por un área independiente, el área de Auditoría Interna de la casa matriz, que es la única responsable de llevar a cabo procesos de investigación interna e informar sobre casos críticos al Directorio y la Gerencia del país donde ocurrieron los hechos. Esta información es confidencial. Auditoría nos ha informado que durante el año 2023 no se recibió ninguna denuncia relacionada con corrupción ni ningún delito económico.

En relación con la anticorrupción, algunos de los **riesgos significativos identificados** mediante la evaluación de riesgos incluyeron:

- Riesgo de que nuestros empleados no sean responsables si incumplen el Código de Conducta, lo que resulta en una menor conformidad cultural con las reglas.
- Empleados que no reportan sus preocupaciones o incumplimientos detectados por falta de conocimiento de sus derechos y deberes o por miedo a represalias.
- Riesgo de soborno u beneficios injustos, como sobornos en procesos de adquisiciones o en relación con terceros, incluso al seleccionar proveedores y que estas contrapartes (proveedores) realicen donaciones/contribuciones monetarias a políticos o comunidades para obtener beneficios en relación con su relación con Statkraft (no necesariamente en representación de SK) (incluido el apoyo indirecto).
- Riesgo de que una donación, inversión comunitaria o patrocinio se utilice como pago de facilitación.
- Riesgos relacionados con una gestión inadecuada de la cadena de suministro, como falta de integridad y debida diligencia al incorporar nuevos socios comerciales o renovar relaciones existentes, y cumplimiento insuficiente de los requisitos contractuales.

En los periodos 2021, 2022 y 2023 nuestra compañía no ha tenido denuncias por competencia desleal; asimismo, para el periodo señalado, contamos con cero denuncias por conflicto de intereses. De igual manera, no realizamos contribuciones monetarias para representación de intereses, campañas políticas, asociaciones comerciales, entre otros. Tampoco tuvimos casos de corrupción dentro de la empresa ni relacionada a sus operaciones.

En cuanto a la capacitación anual, proporcionamos e-learning y sesiones sincrónicas para todos los empleados, abordando los aspectos relevantes de cumplimiento. Adicionalmente, realizamos capacitaciones adaptadas a áreas sensibles a los riesgos de cumplimiento de la empresa, reforzando estos aspectos a través de discusiones trimestrales de dilemas éticos con casos prácticos aplicables a nuestro giro de negocio. Con respecto a los proveedores, llevamos a cabo una capacitación anual en colaboración con el área de Procurement, y desarrollamos capacitaciones a medida para aquellos proveedores con mayor riesgo identificados durante el IDD (Integrity Due Diligence).

INDICADORES DE FORMACIÓN **2023**

294

El número total de **empleados** que haya recibido formación sobre anticorrupción.

100%

Porcentaje de **empleados** que haya recibido formación sobre anticorrupción.

2.3 Cadena de suministro **responsable**

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

Para gestionar adecuadamente nuestra cadena de suministro, contamos con un **Código de Conducta,** aplicable a todos nuestros proveedores – incluyendo contratistas, agentes y consultores – quienes deben cumplir con este por obligación contractual.

Por otro lado, en Statkraft nos enfocamos en adquirir los bienes y servicios requeridos de manera eficiente y con base en principios éticos, políticas y valores corporativos. En este sentido, en el año 2023, alcanzamos un hito significativo con los ahorros logrados, que representan aproximadamente el 13% de la cantidad negociada por el equipo de compras. Además, destacamos el inicio del proyecto de **homologación de proveedores**, orientado a mejorar el proceso de evaluación en aspectos clave como **seguridad, medio ambiente, gestión social y calidad.**

La homologación de proveedores resulta crucial para la mitigación, gestión y remediación de impactos negativos. De igual manera, la evaluación de compliance y la actualización de la matriz de riesgo para los proyectos que se llevan a cabo son esenciales para este proceso.

Entre nuestras **principales iniciativas del 2023** se encuentran también:

Refuerzo en el seguimiento y actualización de pautas para la gestión contractual.

Mejora de los Términos y Condiciones de las Órdenes de Compra.

Estandarización de términos y condiciones para las órdenes de compra con un valor inferior a 100,000 USD y sin riesgo.

Implementación de la sistematización de solicitudes de adendas, exenciones de competencia y Evaluaciones Ambientales de Riesgo (EARs).

Segmentación de proveedores

Fortalecemos nuestra cadena de suministro promoviendo la contratación de mano de obra local. Esto se evidencia en que **más del 90%** de nuestros proveedores **son locales.**

INDICADORES		2023	
Por localidad	Locales	444	96.73%
	Internacionales	15	3.27%
	TOTAL	**459**	**100%**

Nuestras relaciones comerciales se clasifican según si se trata de un servicio o un bien, así como el monto del requerimiento:

SERVICIOS

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

BIENES

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

CONTRATOS MARCO

- Se celebran contratos marco para algunos servicios más recurrentes, resultado de procesos licitatorios.

INDICADORES	2023	
Número total de proveedores	437	459

INDICADORES		2022	2023
Por tipo de proveedor	Bienes	131	172
	Servicios	306	287
Por tipo de actividad	Suministro	131	172
	Locación de Servicios	178	203
	Obras Civil	10	8
	Consultoría	10	65
	Seguridad y Vigilancia	2	2
	Transporte	5	8
	Intermediación Laboral	1	1

Selección de proveedores

[GRI 414-1]

Contamos con 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:



Según el tipo de concurso, disponemos de un conjunto de requisitos mínimos. Cada proveedor debe presentar evidencia del cumplimiento de los requisitos y políticas del área ambiental. Una vez recibidos estos documentos, se derivan a las áreas pertinentes para su revisión y evaluación. Finalmente, la clasificación se determina en el proceso de adjudicación según el porcentaje obtenido.

En situaciones donde se identifican oportunidades de mejora en los documentos presentados por los proveedores, se brinda retroalimentación y se les permite actualizar la documentación.

Por otro lado, durante la licitación se evalúa la documentación presentada por el postor, la medición de impactos la realiza el administrador de cada contrato y en caso de ser necesario, los documentos también son revisados por el equipo social y ambiental.

EN EL 2023

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]

De igual manera, para mantener a nuestros proveedores alineados a nuestros valores corporativos, realizamos una evaluación detallada[11] considerando **los siguientes criterios:**

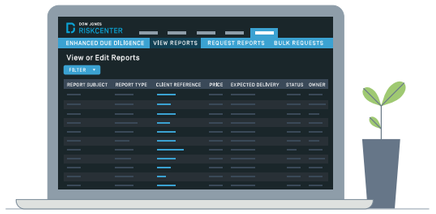
- Salud y seguridad ocupacional
- Derechos humanos y derechos laborales
- Ética en los negocios
- Ambiente y clima

En el proceso se utiliza 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 2023 hemos identificado únicamente a un proveedor de todos los evaluados que ha tenido riesgos sociales, representando el 0.22% de estos. Cabe mencionar que desde el área de compras no se realizan auditorías[14].





Desarrollo de proveedores

Cada año, llevamos a cabo capacitaciones diseñadas para compartir información detallada sobre los procesos y directrices de nuestra empresa con nuestros proveedores.

Estos encuentros abordan los procedimientos de adquisición y cuentan con la participación de áreas clave, como el área social, ambiental, compliance, entre otras, que desempeñan un papel crucial en las evaluaciones. Durante estas sesiones, se proporciona una explicación exhaustiva sobre las compras y la importancia del cumplimiento para garantizar nuestros estándares.

Además, brindamos retroalimentación y revisamos las lecciones aprendidas a lo largo del año, haciendo hincapié en aspectos relacionados con la sostenibilidad tales como transparencia, conservación del medio ambiente, derechos humanos, igualdad de género, procesos sostenibles, regulaciones, entre otros.

Nos esforzamos por involucrar a proveedores más pequeños o aquellos que provienen de grupos vulnerables, especialmente en comunidades cercanas a nuestras centrales hidroeléctricas, donde a menudo implementamos programas comunitarios. Paralelamente, mantenemos un programa específico para el empoderamiento de mujeres en el ámbito de operaciones.

2.4
Ciberseguridad

[GRI 3-3] [GRI 418-1]

La principal prioridad de la ciberseguridad en nuestra empresa es asegurar que la información y la continuidad operativa se gestionen de acuerdo con su valor, garantizando la confidencialidad, integridad y disponibilidad. Esto es fundamental en el análisis constante del panorama de amenazas y la adhesión a leyes y regulaciones.

Dado que el entorno de amenazas está en constante evolución y considerando que Statkraft opera infraestructuras críticas, resulta esencial mantenernos a la vanguardia y desarrollar una estrategia de resiliencia en seguridad. Para ello, las áreas de Red Industrial y Ciberseguridad trabajan para cumplir los siguientes **objetivos estratégicos:**

- Realizar evaluaciones y mejoras a nuestras defensas para reforzar la ciberseguridad de nuestros sistemas.
- Mantener un estándar, marco de trabajo y buenas prácticas en seguridad de TI para prevenir ciber amenazas.
- Realizar campañas de sensibilización basadas en las mejores prácticas en seguridad de TI.
- Cumplir con los requisitos legales y reglamentarios externos relacionados con la seguridad de la información, la ciberseguridad y la protección de la privacidad.
- Cumplir con los requisitos internos de Statkraft en materia de seguridad de la información.
- Fomentar una cultura de concientización sobre seguridad y privacidad en todas las áreas de la organización.
- Contar con un proceso eficaz de gestión de vulnerabilidades para identificar y mitigar los riesgos en las áreas expuestas.
- Mantener un proceso eficaz de gestión de incidentes de seguridad para responder rápidamente a los eventos de seguridad de la información.
- Establecer un plan de tratamiento de riesgos para gestionar los riesgos identificados.



En el 2023, uno de los logros más importantes fue la ejecución de un análisis de brechas de ciberseguridad en la red industrial. De igual manera, se llevó a cabo una campaña de sensibilización de ciberseguridad y seguridad de la información. Contamos también con un programa que tiene como objetivo sensibilizar y educar a los colaboradores de la compañía acerca de la ciberseguridad y seguridad de la información a través de **múltiples plataformas y procesos** como:



- Sesiones de **introducción** acerca de ciberseguridad de manera presencial y/o virtual al ingreso de los colaboradores.
- Sesiones de **concientización** a todos los empleados de la organización.
- Un **portal web** con el objetivo de proporcionar gobernanza, orientación y acceso a las herramientas de concienciación y formación pertinentes para todos los empleados.
- Un **canal en Workplace** para proporcionar información de actualizaciones, tips y recomendaciones para mantener segura la información de todos los usuarios.

Por otro lado, no contamos con denuncias recibidas por **infracciones a la protección de datos personales** de ninguno de nuestros clientes en los últimos cuatro años.

[2] DEGS 1.2.1

2.5
Desempeño **económico**

[GRI 201-1]

Somos un socio clave de la casa matriz, por ello realizamos diversas acciones para alcanzar las metas corporativas propuestas. Tenemos el compromiso de generar informes financieros y contables de manera precisa y oportuna, cumpliendo a las normativas tanto locales como internacionales.

Nuestros objetivos financieros a corto y largo plazo nos han permitido seguir en el camino de un buen desempeño económico en los últimos años:

Corto plazo

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

Largo plazo

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

En el 2023 enfrentamos diversos desafíos:

- **Factores externos (Perú):**
  Las prolongadas sequías a causa del fenómeno de El Niño constituyeron el principal desafío, teniendo un impacto negativo significativo en la generación eléctrica. Estas condiciones climáticas afectaron el suministro de agua necesario para la producción de energía, incrementando los costos operativos y desafiando la estabilidad de la generación eléctrica durante los meses de junio a setiembre.

- **Factores internos:**
  El mantenimiento de nuestras plantas y la creación de un clima laboral enfocado en la sostenibilidad fueron dos desafíos significativos que abordamos de manera proactiva este año. La ejecución de mantenimientos en nuestras instalaciones se llevó a cabo para asegurar su rendimiento óptimo. Además, nos esforzamos por fomentar un ambiente laboral excelente, motivando a todo el personal no solo a contribuir para alcanzar los objetivos establecidos, sino también a participar activamente en iniciativas sostenibles y de cuidado ambiental. Ejemplos de estas iniciativas incluyen proyectos de reciclaje de plástico, la utilización de eco-ladrillos, la organización de eventos de diversidad e inclusión, la implementación de medidas para reducir el uso de vehículos individuales, la realización de charlas, y la difusión en diversos medios sobre la importancia de reducir los niveles de huella de carbono, entre otras acciones.

A continuación, se presentan los **resultados del año** respecto al valor económico generado y distribuido hasta el 2023:

EN MILLONES DE SOLES (S/)	2023[2]	2023	2023	2023
VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO (VEDG)				
Ingresos totales (*)	**S/ 443.36**	**S/ 525.48**	**S/ 543.07**	**S/ 556.44**
Energía	S/ 249.18	S/ 302.76	S/ 335.50	S/ 376.39
Potencia	S/ 95.79	S/ 105.39	S/ 111.42	S/ 101.48
Transmisión y otros afines	S/ 98.40	S/ 120.34	S/ 96.15	S/ 78.57
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (VED)				
Egresos totales (*)	**S/ 223.51**	**S/ 324.99**	**S/ 338.55**	**S/ 371.87**
Costos operacionales	S/ 181.04	S/ 278.19	S/ 267.71	S/ 287.13
Salarios y beneficios de los empleados	S/ 39.59	S/ 42.39	S/ 49.02	S/ 55.94
Pagos a proveedores de capital (**)	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 16.69	S/ 23.14
Pagos a gobiernos	S/ 2.47	S/ 2.30	S/ 2.32	S/ 2.42
Inversiones en la comunidad	S/ 0.40	S/ 2.11	S/ 2.81	S/ 3.24
VALOR ECONÓMICO RETENIDO ANTES DE INVERSIONES (VEDG - VED)	**S/ 219.85**	**S/ 203.49**	**S/ 204.51**	**S/ 184.57**
Total Pasivo (*)	S/ 485.54	S/ 1,479.44	S/ 1,372	S/ 1,190
Total Patrimonio (*)	S/ 2,308.39	S/ 1,401.34	S/ 1,551	S/ 1,700

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

En el 2023 los ingresos son mayores debido a la recuperación de demanda y también por la actualización del factor de carga de las distribuidoras. Respecto a los egresos, existe un incremento alineado con nuestra estrategia de crecimiento.

Como resultado del año el EBITDA alcanzó los **73M USD.**

3.

Contribuimos **a la sociedad**

3.1
Talento **Statkraft**

En Statkraft, nos esforzamos de manera continua para garantizar el crecimiento personal de cada individuo, al mismo tiempo que procuramos ofrecer la mejor experiencia en sus tareas diarias dentro de la organización. Implementamos estrategias de gestión humana con el objetivo de que todo nuestro equipo alcance su máximo potencial y mejore su calidad de vida. Esto lo logramos mediante programas de capacitación y diversas iniciativas de bienestar que promueven un equilibrio saludable entre la vida personal y laboral.

Nos centramos en los siguientes ámbitos:



- **Desarrollar** los conocimientos para soportar estrategia de crecimiento *(UpSkilling & Reskilling)*.
- **Desarrollo** de jóvenes talentos.
- **Rediseño** de oficina y espacios de trabajo.
- **Mejora** de las condiciones en los campamentos y oficinas en provincia.
- **Fortalecer** competencias de liderazgo.
- **Atracción** y retención de talentos.
- **Gestión** de salud y seguridad.



3.1.1 Atracción y desarrollo de talento

[GRI 3-3]

Estrategia de atracción del talento

Nuestra estrategia de atracción de talento se centra en incorporar a la empresa individuos diversos y calificados para desempeñar cada uno de los roles, eliminando cualquier sesgo o estereotipo. Aplicamos el enfoque de **"CV ciego",** donde seleccionamos a candidatos basándonos únicamente en su experiencia y potencial a lo largo de todo el proceso. Para fomentar una mayor participación de mujeres en el sector energético, hemos establecido una colaboración con la Universidad de Ingeniería y Tecnología (UTEC) a través de la Beca Energía 22. Asimismo, en los procesos de reclutamiento, buscamos garantizar la paridad, asegurando una participación equitativa del 50% para mujeres y 50% para hombres en todas las etapas.

"Nos destacamos como un **empleador atractivo** para nuestros colaboradores actuales y futuros"

Estrategia de retención del talento

- Participación en **nuevos proyectos**
- Revisión **salarial** anual
- Asignaciones **internacionales**
- **Pasantías** internas

3.1.1.1 Composición de **nuestro equipo**

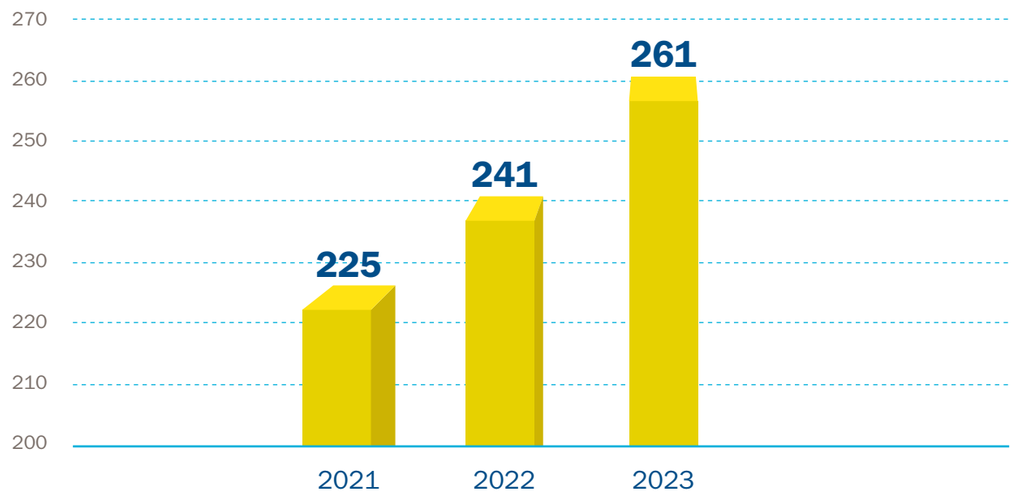
[GRI 2-7] [GRI 2-8] [GRI 401-1]

Al cierre del 2023, nuestro equipo estuvo conformado por **261 personas,** distribuidos en cinco regiones: Áncash, Arequipa, Cajamarca, Junín y Lima.

REGIÓN	TOTAL DE EMPLEADOS		POR TIPO DE CONTRATO			
			Empleados fijos		Empleados temporales	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ancash	4	0	4			
Arequipa	4	0	4			
Cajamarca	2	0	2			
Junín	67	2	43		24	2
Lima	125	57	99	47	26	10
TOTAL	**202**	**59**	**152**	**47**	**50**	**12**

EMPRESA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL POR EMPRESA
Statkraft Perú S.A.	59	198	257
Inversiones Shaqsha S.A.C.	0	4	4
Statkraft Holding Perú S.A.	0	0	0
TOTAL POR GÉNERO	**59**	**202**	**261**

Fluctuaciones significativas en el número de empleados durante 2023 en comparación con años anteriores



(*Incluyendo practicantes 297)

En Statkraft, nos preocupamos por el bienestar de nuestros colaboradores, por lo que en el 2023 más del **67% de ellos tuvieron un contrato a plazo indeterminado.**

EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO

REGIÓN	Empleados fijos		Empleados temporales	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ancash	4	0	0	0
Arequipa	4	0	0	0
Cajamarca	2	0	0	0
Junín	43	0	24	2
Lima	99	47	26	10
TOTAL	**199**		**62**	

Durante el año contratamos a **20 nuevos talentos.** También tuvimos una rotación del 8.81%, con un total de 23 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 y Lima.

NUEVAS CONTRATACIONES POR GRUPO DE EDAD Y GÉNERO

	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Hombre	16	32	0	48
Mujeres	7	9	0	16
TOTAL	23	41	0	64
Tasa de nuevas contrataciones	**35.94%**	**64.06%**	**0.00%**	



3.1.1.2 Desarrollo del talento

En 2023, nos enfocamos en desarrollar el talento de nuestros colaboradores mediante diferentes programas e iniciativas. Por ejemplo, implementamos programas de entrenamiento formales que abarcan áreas clave como conocimientos técnicos y programas específicos de desarrollo de habilidades blandas e idiomas, especialmente en inglés. Adicionalmente, ofrecemos oportunidades de pasantías para brindar experiencias prácticas en el entorno laboral.

En este sentido, la inversión en capacitación se distribuyó de la siguiente manera:

85% Conocimientos técnicos

15% Otros

- **2%** Liderazgo
- **9%** Habilidades blandas
- **2%** Idiomas
- **2%** Proyectos

En Statkraft, nos dedicamos a garantizar que nuestros colaboradores cuenten con el conocimiento esencial para desempeñar sus funciones de manera efectiva en la actualidad. Además, buscamos constantemente ampliar nuestros conocimientos, especialmente en el ámbito del desarrollo de proyectos eólicos y solares, en línea con nuestros objetivos de crecimiento.

Para reconocer y fortalecer a los profesionales con aptitudes destacadas, ejecutamos internamente un procedimiento llamado People Review. Este enfoque nos posibilita identificar a aquellos individuos con mayor potencial dentro de nuestra organización. Asimismo, fomentamos su crecimiento profesional mediante programas personalizados de mentoría y coaching.

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

70% del aprendizaje se produce a través de la práctica en el trabajo.

20% a través de la interacción con compañeros.

10% restante a través de la formación formal.

[GRI 404-1]

EN EL 2023

Un total de **208 personas** recibieron capacitación, representando al **70%** de nuestro equipo.”

Este año el monto total invertido en formación fue de USD 133,842.30 y **la cantidad de horas de formación fue de 21 000 horas teniendo como promedio 88 horas por persona.** De igual manera, del total de personas capacitadas, 77% fueron hombres y 23% mujeres.

[GRI 404-2]

Por otro lado, actualmente, contamos con tres programas para la formación y mejora de las competencias de nuestro colaboradores:



Círculos de liderazgo

Objetivo: Fortalecer las competencias de liderazgo en los participantes.

Logros: 46 líderes participaron del primer círculo de liderazgo, donde se abordó la competencia de “Pensamiento Crítico”.



Young Executive Team

Objetivo: Realizar reverse mentoring.

Logros: Encuentro entre los gerentes y los YETis para la presentación del primer avance de sus propuestas.



Wind Program

Objetivo: Aprender de nuevas tecnologías para el desarrollo de proyectos eólicos.

Logros: Puestos claves aprendieron de conceptos eólicos y solares.

En la actualidad en Statkraft, contamos con la colaboración de cuatro grupos generacionales, lo que nos impulsa a garantizar una interacción armoniosa y colaborativa entre todos. Este año, incorporamos a 14 practicantes en el programa "Talento con Futuro". Además, lanzamos nuestro programa "Young Executive Team" con el objetivo de enriquecer al equipo directivo con nuevas ideas aportadas por nuestros jóvenes talentos mediante el concepto de mentoring inverso.

En consonancia con nuestra estrategia de crecimiento y en preparación para los proyectos en curso, facilitamos espacios de aprendizaje mediante el intercambio de buenas prácticas y lecciones aprendidas con otros países donde Statkraft opera. Estas oportunidades de aprendizaje incluyeron sesiones presenciales y virtuales, así como viajes a países donde ya tenemos operaciones en energía solar y eólica. Este enfoque nos permite capitalizar el conocimiento y la experiencia acumulados en distintas regiones para fortalecer nuestras operaciones globales.

3.1.1.3 Evaluación de desempeño

[GRI 404-3]

En el 2023 hemos realizado la evaluación del desempeño del **92%** de nuestro equipo.

CATEGORÍA LABORAL	SEXO	2023		
		Número total de trabajadores en el año	Número de colaboradores que recibieron una evaluación de desempeño	Porcentaje de colaboradores que recibieron evaluación
Gerente	Hombres	4	4	100%
	Mujeres	4	4	100%
Expatriado	Hombres	1	1	100%
	Mujeres	0	0	0%
Empleado	Hombres	197	179	91%
	Mujeres	55	52	95%
TOTAL		**152**	**240**	**92%**

Nuestras evaluaciones de desempeño se basan en la metodología **Goals & Development (GaD),** evaluando el cumplimiento de los siguientes objetivos:



Desempeño PESO DEL **75%**

Comportamiento PESO DEL **25%**

Durante las evaluaciones de desempeño consideramos los **siguientes roles:**

Rol de líder

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

Rol de 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, nos esforzamos por fomentar el desarrollo integral de todo nuestro equipo. En nuestra **Política Integral de Compensaciones,** hemos establecido una serie de beneficios relacionados con la flexibilidad de horarios, la diversidad e inclusión, el desarrollo personal y beneficios económicos. Algunos de los destacados incluyen:

BENEFICIO	DESCRIPCIÓN
Post natal mamás	• 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	• 25 días hábiles adicionales a los de ley.
Licencia por adopción	• Hasta 15 días hábiles adicionales a los de ley para realizar los trámites previos a la adopción.
Licencia por asistencia médica a familiar con discapacidad	• Hasta diez medios días adicionales a las 56 horas de Ley. Aplica para asistencia médica o terapia de rehabilitación.
Contratación part-time con vacaciones incluidas y beneficios mayores al mercado	• Dirigido a personas en etapas de maternidad y paternidad dediquen más tiempo a sus familias, sin dejar de trabajar.
Programa Futuro con Talento	• Dirigido a jóvenes talentos, ofrecemos beneficios mayores a los que ofrece el promedio del mercado.
Licencia sin goce	• 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	• 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.

BENEFICIO	DESCRIPCIÓN
Grupo de WhatsApp de padres y madres	• 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	• Un día hábil para facilidades en el proceso de mudanza.
Licencia por matrimonio o unión civil	• Dos 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	• Hasta diez medios días adicionales a las 56 horas de Ley. Aplica para asistencia médica o terapia de rehabilitación.
Licencia por fallecimiento	• En caso de fallecimiento de algún familiar directo (padres, hermanos, hijos y/o cónyuge/conviviente) la empresa otorgará tres días hábiles de licencia cuando el hecho ocurriera en la localidad, y cinco 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.
Descanso por enfermedades leves	• Tres 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	• Seguridad y salud: evitamos superar las ocho a nueve horas del día laboral. • Búsqueda del equilibrio personal – laboral: recuperar el tiempo de los fines de semana.

[GRI 401-3]

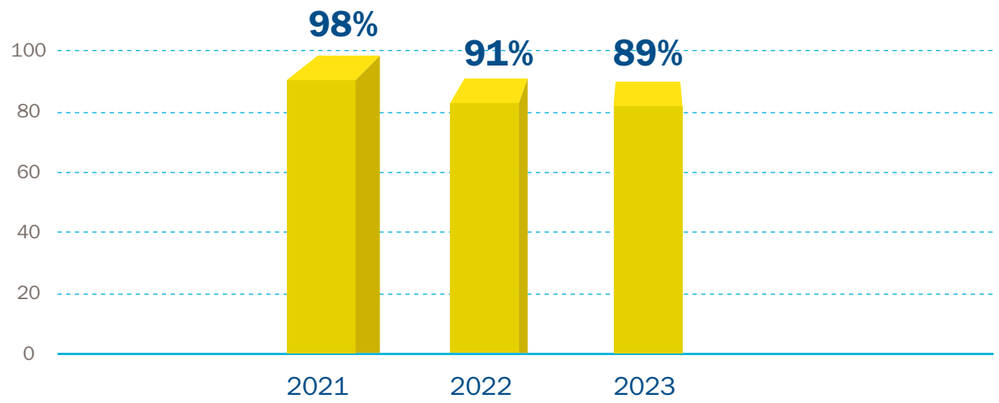
En el Perú, la licencia por paternidad es un derecho irrenunciable que está regulado en la Ley N.° 30807 y se aplica a los trabajadores de los sectores privado y público.

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 2023 tenemos una tasa del **100% de personas que retornaron al trabajo luego de tomar su derecho de permiso parental.** Un total de nueve personas utilizaron este derecho, siendo 4 hombres y 5 mujeres.

Compromiso

Por otro lado, contamos con un mecanismo para medir el nivel de compromiso de nuestro equipo.



En 2022 cambiamos la metodología de evaluación, lo que generó una reducción en el valor obtenido. Sin embargo, durante los últimos 3 años hemos logrado sobrepasar el porcentaje esperado.

3.1.1.5 Negociación colectiva

[GRI 2-30]

En Statkraft Perú respetamos la libertad de asociación y negociación colectiva. Al cierre del 2023, **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.



3.1.2 Diversidad e inclusión

[GRI 405-1]

Nuestra prioridad es impulsar la diversidad, igualdad e inclusión como elementos fundamentales de nuestra cultura organizacional. Estamos dedicados a crear entornos laborales acogedores, donde nuestro equipo pueda desarrollar su máximo potencial, independientemente de su sexo, género, orientación sexual, identidad y expresión de género, edad, discapacidad, origen étnico-cultural, características físicas, entre otros. Esto implica implementar acciones que reflejen nuestros valores de diversidad, garantizar la salud, seguridad y bienestar, y enfocarnos en la prevención de la violencia basada en género y el acoso sexual en el trabajo.

Durante el 2023 trabajamos dos grandes objetivos:

- Integrar al personal de centrales a la cultura Statkraft
- Fomentar la D+I en nuestros *stakeholders* clave

Contamos con la **certificación de AEQUALES** como empresa pionera en equidad de género y diversidad. Esta certificación posicionó a la organización como una empresa segura e incluyente para todas las personas. La certificación AEQUALES otorga el reconocimiento frente a los diversos esfuerzos realizados en pro de la equidad y la diversidad, a través de un proceso de acreditación de distintas estrategias (políticas, procesos y acciones) que la empresa ha realizado.

Cabe resaltar que esta evaluación se hizo sobre todo lo trabajado durante el año 2022. Además, formamos parte de la red ELSA, iniciativa de GenderLab y el BID que, mediante un sistema integral de diagnóstico e intervención, mediante algoritmos e inteligencia artificial, busca construir espacios laborales libres de acoso sexual en las empresas y organizaciones.

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 explicita, 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

Asimismo, como parte de nuestras iniciativas, contamos con **3 ERG's o "Grupos de afinidad"**, los cuales son:.

Círculo de mujeres

Este es un espacio donde las mujeres de la compañía pueden compartir experiencias, aprendizajes, dudas y momentos de reflexión. Es un espacio seguro y cómodo. Este círculo nace debido a que la industria de la energía es mayoritariamente masculina.





Grupo de mamás

Las madres de nuestro equipo comparten recomendaciones, consejos, dudas sobre la maternidad en un ambiente cómodo y seguro.

Grupo de papás

Los padres de Statkraft Perú también cuentan con un espacio para compartir recomendaciones, consejos o dudas sobre la paternidad de forma segura.



Algunas de las **principales iniciativas de Diversidad e Inclusión** que implementamos en 2023 fueron:

Junto a AEQUALES, se realizaron tres focus groups en las CH Cahua y Oroya, además de líderes de P. Posteriormente se elaboró un *employee journey map* que nos permitió conocer mejor a nuestros trabajadores para así poder mejorar la experiencia de los mismos. En ese sentido, se trabajó un plan de acción a desplegarse durante el 2024.

Junto a AFIN participamos de la actividad por el Día Internacional de la No Violencia contra la Mujer.

Junto a ELSA capacitamos a nuestros trabajadores en materia de ASL en las CH Cahua y la Oroya así como la oficina en Lima. Posteriormente desplegamos la encuesta ELSA en todo nuestro personal para recoger información de manera anónima del personal acerca de la problemática del ASL.

Diseñamos un Plan piloto de mentorías con la intención de, no solo atraer talento femenino a la compañía, sino también generar espacios de desarrollo. Este programa se desplegará durante todo el 2024.

Campaña en escuelas cercanas a Cahua.

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 la segunda edición del evento **“Mujeres que Construyen”**, junto a **Lima Expresa.** 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.

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



Contamos con un equipo humano diverso en género y en grupos etarios; al cierre del 2023, el **23% estuvo conformado por mujeres,** que, además, en su gran mayoría son del grupo etario entre 30 y 50 años:

2023			
Categoría laboral	Sexo	Número total de trabajadores en el año	% por categoría laboral
Gerente	Hombres	4	50%
	Mujeres	4	50%
Expatriado	Hombres	1	100%
	Mujeres	0	0
Empleado	Hombres	197	78.17%
	Mujeres	55	21.83%
TOTAL		**261**	

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

Categoría laboral	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores a 50 años	Total por categoría laboral
Gerente		4	4	8
Expatriado		1		1
Empleado	45	157	50	252
Practicante	36			36
TOTAL	**81**	**162**	**54**	**297**
%	**27.27%**	**54.55%**	**18.18%**	

También promovemos la diversidad en nuestros órganos de gobierno, en el 2023:

El **50%** de nuestro Comité de Gerencia está liderado por mujeres.

Conformación de gerencias por género y grupo de edad		2021	2022	2023
Por género	Mujeres	27%	36%	50%
	Hombres	73%	64%	50%
Por grupo de edad	Menores de 30 años	0%	0%	0%
	Entre 30 y 50 años	45%	54%	50%
	Mayores de 50 años	55%	46%	50%

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

Nuestras políticas salariales

[GRI 2-20]

Al diseñar nuestras políticas salariales, revisamos los beneficios definidos anualmente, por lo que pueden experimentar cambios debido a su naturaleza temporal. Estos beneficios se alinean con nuestra cultura de confianza, buscando aumentar la productividad y promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal. Fomentamos la diversidad, ya que esto contribuye a nuestro objetivo de equidad y, al mismo tiempo, impulsa mejores resultados. Nos centramos en el desarrollo y liderazgo de nuestro equipo, mostrando un interés particular en su bienestar 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 **6.96.**

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 **0.75.**

3.1.3 Salud y seguridad ocupacional

[GRI 3-3] [GRI 403-1]

Nuestra prioridad son las personas, por ello, 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. Realizamos 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.

En 2023, tuvimos la meta de **cumplir los siguientes objetivos:**

- **Reforzar** el compromiso y liderazgo en seguridad.
- **Construcción** del Sistema de Gestión de SST en SKP.
- **Desarrollo** de competencias preventivas.
- **Cumplir** con el programa de salud ocupacional.



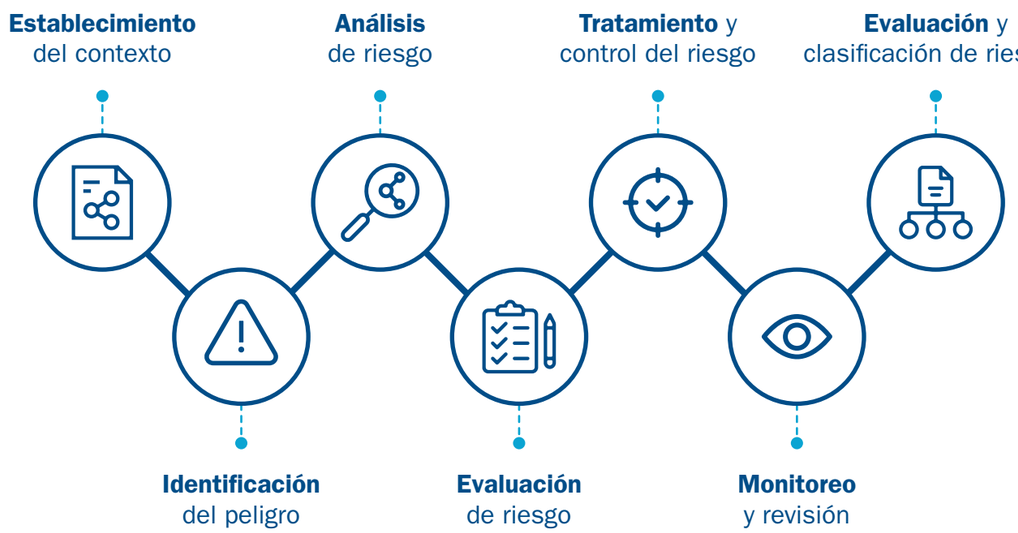
Identificación de peligros y evaluación de riesgos

[GRI 403-2]

Poseemos una Política de Seguridad, Salud Ocupacional y Seguridad Patrimonial respaldada por un compromiso formal desde la alta dirección, orientada a lograr la meta de cero accidentes y cero enfermedades ocupacionales. Esta política se fundamenta en las normativas nacionales e internacionales pertinentes a la salud y seguridad, en conformidad con los reglamentos que rigen a la empresa. Nuestro Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se ajusta a la legislación peruana vigente, principalmente regida por la Ley N. °29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual cumplimos integralmente y abarca a todos nuestros colaboradores y contratistas.

Desde la Sub-Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se impulsa la participación activa de los colaboradores en los planes de acción y prevención de accidentes, facilitando espacios para llevar a cabo acciones preventivas y simulacros. La cobertura de esta política se extiende a todos los grupos de interés directamente vinculados con el entorno de la empresa.

Un procedimiento crucial previo a la ejecución de cualquier actividad con riesgos implica la correcta Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y Controles (IPERC). Este proceso es gestionado desde la etapa de planificación y requiere múltiples validaciones antes de la ejecución de cualquier actividad con 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, implementamos un procedimiento de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos, donde se analizan los riesgos asociados a las actividades, se consideran las medidas preventivas y se establecen planes de acción conforme a la jerarquía de controles. También, contamos con un procedimiento de gestión de accidentes e incidentes. La investigación de los incidentes es llevada a cabo por un comité interdisciplinario para garantizar la objetividad. Se realizan entrevistas a las personas involucradas, se aplica una metodología de investigación y se elabora un informe final, del cual se derivan planes de acción para prevenir recurrencias. Identificamos, reportamos y analizamos todos los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales notificadas, implementando acciones correctivas y preventivas. Estas acciones se difunden en toda la organización a través de lecciones aprendidas para evitar nuevos incidentes. Es importante destacar que todos los incidentes, incluso los aparentemente insignificantes, se reportan e investigan para prevenir futuros eventos.

Para el reporte de peligros o situaciones laborales peligrosas, utilizamos la aplicación Safezone, que optimiza los procesos de reporte y comunicación en materia de seguridad. La aplicación permite el envío de reportes preventivos, donde cualquier desviación identificada se notifica y asigna a un responsable para su pronta corrección.

Además, contamos con la política "Stop unsafe work" (Detener trabajo no seguro), que posibilita la interrupción de actividades al identificar condiciones que afecten la salud y seguridad de los trabajadores. Esta política puede ser aplicada tanto por el personal interno como por contratistas.

De igual manera, contamos con un Procedimiento de Investigación de Accidentes e Incidentes, el cual indica que un comité interdisciplinario realice la investigación para mantener la imparcialidad. Se realizan entrevistas a las personas involucradas, de acuerdo a metodología de investigación, y se aterriza en un informe final de planes de acción al evento ocurrido.

Todos los incidentes, sin importar qué tan insignificantes puedan ser, deben ser reportados e investigados para evitar la ocurrencia de nuevos incidentes.

Los incidentes deben ser reportados e investigados según los siguientes criterios:

- Incidente que dé lugar a atención de primeros auxilios a cualquier persona
- Incidente que dé lugar a atención médica a cualquier persona
- Enfermedad atribuible al lugar de trabajo
- Incidente que haya ocasionado o pudiese haber ocasionado daños a la propiedad y/o al medio ambiente
- Incidente con potencial de ocasionar cualquier de lo antes expuesto

De acuerdo a la normativa legal, el reporte de enfermedades ocupacionales y accidentes fatales a la autoridad la realiza la entidad de salud respectiva.

Servicios de salud en el trabajo

[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 2023 se han implementado **cuatro cursos obligatorios,** que consideran los siguientes temas:

- Reglas que salvan vidas
- Preparación para emergencias
- Gestión de riesgos en Statkraft
- Reporte e investigación de incidentes

Adicionalmente, implementamos un programa interno de formación específico para cada posición, adaptado a las necesidades correspondientes al desarrollo de nuestras actividades (Programa de capacitaciones 2022).

Proporcionamos un seguro con cobertura completa a través de la EPS Mapfre, que ofrece servicios médicos para asuntos no relacionados con el trabajo. Además, hemos diseñado un plan integral de salud mental en colaboración con el área de bienestar, el cual incluye un bono integral que abarca servicios de psicología, actividades deportivas, entre otros.

En Statkraft, aplicamos la metodología de análisis Safe Work Process, que incluye el permiso y orden de trabajo. En este proceso, identificamos los riesgos mediante documentos de apoyo como el IPERC, PETS, AST, entre otros. También realizamos un análisis de consignación, diagrama unifilar y otros procedimientos, asegurando así un proceso de Bloqueo y Etiquetado eficiente y seguro.



Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

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

Nuestro sistema de gestión 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, emitida en el 2011 y el RESESATE RM 111 2013 reglamento de seguridad y salud en el trabajo del sector de energía, la que cumplimos sin restricciones y tiene como alcance a todos nuestros colaboradores y contratistas.

Este 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 2,600 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.

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

INDICADORES		2021	2022	2023
Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido	Empleados	1.12	0	9.8
	Contratistas	0	0.97	1.65
Tasa de frecuencia total de lesiones registrables	Empleados	1.13	0	14.80
	Contratistas	0	0.97	3.3

3.2
Enfoque **Cliente**

[GRI 3-3]

Nos basamos en tres pilares fundamentales para gestionar la satisfacción de y atención a nuestros clientes:

Construcción de relaciones humanas

Prevención

Proactividad

Este año, los principales **objetivos** fueron:

Alcanzar al menos **90%** en la medición de la satisfacción del cliente.

Alcanzar un ratio de respuesta del **50%.**

Satisfacción de clientes

Con el objetivo de estrechar aún más nuestros vínculos con los clientes, hemos implementado una consultoría de Foco en el Cliente para identificar los desafíos que enfrentan durante su interacción con Statkraft. Además, llevamos a cabo encuestas semestrales de satisfacción al cliente que nos proporcionan información valiosa para establecer metas de mejora continua. A continuación, se presentan los resultados de los últimos tres años:

SATISFACCIÓN DE CLIENTES	
2023	88%
2022	87.4%
2021	87.6%
2020	88.3%

Gestión de reclamos

Con el objetivo de fortalecer nuestra relación con los clientes, hemos mejorado el seguimiento de los mantenimientos programados mediante la implementación de un dashboard en Salesforce. Este dashboard proporciona a los operadores una visión integral de todos los mantenimientos programados, permitiéndoles tomar medidas rápidas en caso de emergencias o solicitudes por parte de los clientes.

Adicionalmente, hemos implementado un chat en Teams que facilita la interacción entre el Centro de Control y el equipo de Markets, mejorando así la coordinación y gestión de las solicitudes de los clientes. Para mantener un registro preciso de las interrupciones, asignamos *Key Account Managers (KAM)* a los clientes, asegurando una comunicación más cercana y efectiva con ellos.

INDICADORES	2023
Número de reclamos	2
% de reclamos cerrados	100%
Número de clientes que utilizaron canales digitales	2

Nuestros servicios:

Ofrecemos servicios de suministro de energía eléctrica y venta de certificados de energía renovable, operando en los sectores de generación y transmisión de electricidad. **Proporcionamos energía eléctrica renovable al sistema nacional,** distribuyendo este servicio básico a diversas localidades del país. Nuestra energía es 100% renovable y certificada tanto a nivel local como internacional. Adicionalmente, brindamos asistencia técnica en temas de eficiencia energética y cambios regulatorios en el sector, junto con atención 24/7 para emergencias y cortes imprevistos.

Para garantizar una comunicación eficiente con nuestros clientes y facilitar la presentación de reclamos, disponemos de diversos canales de atención, entre los cuales se destacan dos principales:

Contacto telefónico con equipos de Front Office, Back Office y el centro de control, operativos las 24 horas del día.

Correo electrónico.

Acceso al Portal de Clientes para consultas sobre visitas e interrupciones en el servicio.



Soluciones sostenibles e innovación

Nos centramos en la generación de eficiencias en nuestros procesos con el objetivo de reducir los tiempos y mejorar la atención a los clientes. En esta línea, buscamos llevar a cabo una integración sistematizada de datos entre diferentes áreas para gestionar información relacionada con los clientes de manera más efectiva.

En el año 2023, logramos con éxito la finalización de **varios proyectos,** entre ellos:

La implementación de **"Match & Merge"** para optimizar los procesos de facturación.

La integración de **"Salesforce"** para sistematizar la información del cliente.

La creación de diversos Dashboards utilizando **Power BI** para el Reporting, entre otros proyectos.

Además, hemos implementado *dashboards* que facilitan la gestión del centro de control en Salesforce, así como el desarrollo de *dashboards* en Power BI que mejoran la visualización de resultados y el estado del mercado. Algunos ejemplos incluyen el Dashboard de Inteligencia Comercial (Power BI), el Dashboard de Forecast y Margen de Contribución (Power BI), y el Dashboard de visualización del estado de mantenimientos (Salesforce).

Inversión en proyectos sostenibles

En Statkraft, tenemos una fuerte inclinación por invertir en proyectos sostenibles que aborden los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG). Nos dedicamos a identificar oportunidades de inversión que no solo generen retornos financieros sólidos, sino que también tengan un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente. Creemos firmemente en el poder de la inversión sostenible para impulsar el cambio y estamos comprometidos a emprender proyectos que contribuyan a un futuro más equitativo, próspero y respetuoso con el medio ambiente.

Central Solar Fotovoltaica Lupi (Moquegua)

Hemos obtenido la concesión para desarrollar la Central Solar Fotovoltaica Lupi en el distrito de Carumas, provincia de Mariscal Nieto, en Moquegua, Perú. Este proyecto, con una potencia instalada de 150 MW, marca un hito importante en nuestra estrategia de duplicar nuestra capacidad instalada en el país para 2030. La central solar Lupi se espera que entre en operación en 2026 y se convertirá en una de las plantas solares fotovoltaicas más altas del mundo, ubicada a más de 4,500 metros sobre el nivel del mar. Además, este proyecto, valorado en US$ 105 millones, se suma a nuestros esfuerzos en el desarrollo de energía renovable en Perú, que incluyen nueve plantas hidroeléctricas en operación y proyectos eólicos en desarrollo. También nos comprometemos a desarrollar proyectos sociales en la zona de influencia de Lupi, siguiendo altos estándares ambientales y sociales. Con Lupi, buscamos incrementar nuestra producción eléctrica y promover un futuro neutro en carbono, reafirmando nuestro compromiso con la sostenibilidad.

Proyecto eólico EMMA (Piura)

El proyecto Emma, impulsado por Statkraft Perú, es una planta eólica ubicada en Sechura, Piura, con una capacidad inicial de 72 MW y la posibilidad de expandirse hasta 408 MW en una segunda fase, convirtiéndose así en la primera planta híbrida en operación del Perú. Actualmente en proceso de completar estudios y permisos para la construcción, se espera que esta etapa comience entre 2024 y 2025. Emma se destaca por sus condiciones favorables de ubicación, con suelo óptimo, cercanía a puntos de interconexión y fácil acceso terrestre y marítimo, lo que la posiciona como un proyecto altamente competitivo. Además, se compromete a cumplir con rigurosos estándares ambientales y sociales, incluyendo proyectos comunitarios en las áreas circundantes. La inversión asociada para la primera fase del proyecto asciende a US$ 106 millones, mientras que la segunda fase, que contempla una expansión hasta 408 MW, requerirá una inversión adicional de aproximadamente US$ 561 millones.

3.3
Compromiso **con la comunidad**

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

Nos comprometemos a aplicar de manera continua procedimientos destinados a prevenir, mitigar y, cuando sea necesario, remediar los impactos negativos en el desarrollo sostenible de las comunidades locales.

Nuestro objetivo es fortalecer el rendimiento sostenible de Statkraft. Esto se logra mediante la identificación de brechas en sostenibilidad, la promoción de procesos de mejora en la gestión, la coordinación interdepartamental y el desarrollo de proyectos innovadores, mientras difundimos prácticas ejemplares a nuestros stakeholders, que incluyen empleados, clientes, proveedores y comunidades.

El enfoque de sostenibilidad abarca la gestión de estándares y actividades sostenibles de la empresa, dando prioridad a temas clave como:



- **Medioambiente:**
  Con la finalidad de comprender, evitar, minimizar y/o mitigar el impacto negativo y permitir contribuciones positivas de nuestras actividades dentro y fuera de las operaciones, considerando los siguientes temas: biodiversidad, economía circular, contaminación, gestión del agua, gestión de residuos, impactos paisajísticos, entre otros.
- **Clima:**
  Busca gestionar los informes de los riesgos climáticos de Statkraft y minimizar la huella de carbono de Statkraft en línea con los objetivos acordados de la empresa.
- **Derechos humanos:**
  Para comprender los riesgos e impactos en los derechos humanos, evitar, minimizar y/o mitigar los impactos de nuestras actividades y en nuestra cadena de valor, y garantizar mecanismos de reclamación adecuados.
- **Social:**
  Con la finalidad de evitar, minimizar y/o mitigar el impacto de nuestras actividades en las comunidades locales, así como permitir impactos positivos a través de programas de inversión social, contribuciones e inversiones.

Contribuciones sociales

Si bien por lineamientos de ética no podemos dar entregas de dinero en efectivo, se realizó donaciones en especie y estas ascienden a US$ 610 k.

Voluntariado corporativo

En el 2023 seguimos reafirmando nuestro compromiso de contribuir a través de acciones solidarias, la oportunidad de crear un mejor lugar para vivir. Realizamos diversas actividades de voluntariado con nuestro equipo de colaboradores las cuales tuvieron una **inversión total de 10 mil dólares.**

Inversión Social

Nuestro objetivo es fomentar actividades preventivas e intervenciones en situaciones de riesgo, vulnerabilidad, fenómenos naturales y necesidades sociales, con enfoques diferenciados en gestión de riesgos, sostenibilidad, derechos humanos, compliance, diversidad, inclusión e interculturalidad.
Priorizamos ejes de acción que impulsen el intercambio de información, procesos de consulta y negociación para adoptar un enfoque participativo al identificar e implementar iniciativas y programas destinados a mejorar aspectos sociales en las comunidades. Nuestras inversiones sociales se centran en tres ejes de acción:

a. Infraestructura comunal: Elaboramos estudios técnicos concursables para financiamiento estatal o en alianza con otras empresas del sector.

b. Agroforestería: Fortalecemos el desarrollo productivo de las comunidades con proyectos que generen valor agregado y mejoren la empleabilidad mediante cadenas productivas.

c. Educación y Sensibilización: Brindamos herramientas y capacitación técnica para fortalecer las capacidades existentes en las comunidades.

La inversión social incluye filantropía (subsidios, voluntariado y donaciones) y contribuciones que promueven el desarrollo económico y social. Nuestro principal objetivo es mitigar riesgos, impactos y expectativas sociales relacionados con las operaciones de propiedad de Statkraft.
Para lograrlo, planificamos una estrategia basada en políticas corporativas de responsabilidad social, considerando aspectos transversales como sostenibilidad, compliance, salud, seguridad y medio ambiente. Nuestras acciones y metas están diseñadas para generar valor compartido con nuestros socios estratégicos y mantener la licencia para operar, con el fin de producir energía renovable, limpia y responsable.
De igual manera, buscamos que nuestras acciones contribuyan a generar un impacto positivo en nuestras comunidades, satisfaciendo las necesidades presentes y futuras. Por ello, mediante nuestras inversiones hemos logrado:

- Contribuir con el mejoramiento de los sistemas de riego, optimizando la producción agrícola.
- Contribuir con el mejoramiento de infraestructura comunal, favoreciendo el desarrollo comercial en las comunidades.
- Fortalecer la capacidad de atención médica de emergencia (Donación ambulancia – Cahua).
- Promover espacios de capacitación, desarrollando nuevos conocimientos que contribuyan a transformaciones de éxito en las comunidades.
- Impulsar el desarrollo comercial de los micro y pequeños.
- Promover el cuidado de la vida y la salud a desarrollando actividades periódicas de carácter preventivo y sensibilización.
- Impulsar desarrollo de las actividades agrícolas, mejorando la competitividad de las cadenas de valor de paltos .
- Promover y reconocer el cuidamos el medio ambiente generando soluciones circulares.
- Impulsar proyectos de desarrollo favorecen el acceso al agua.

Operaciones con programas de participación de la comunidad local

INDICADORES	2022	2023
# total de operaciones	9	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%	100%

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

OPERACIÓN	LUGAR	COMUNIDAD
Descarga de agua en presas	CH Cheves/CH Yaup	Huachón
Conducción de agua en canales	CH Pariac/CH Pachachaca/CH Oroya	Macashca/ Yauli/ Sta Rosa de Sacco
Mantenimiento de LLTT	CH Cahua/CH Pariac/CH Yaupi	Paucartambo

Aportes al desarrollo local

PROYECTO	DESCRIPCIÓN	TAMAÑO	COSTO (EN S/.)	DURACIÓN / GRADO DE DESARROLLO
Mejoramiento para la 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 tres reservorios.	500 k	Dos meses / En proceso
Mejoramiento de sistema de riego	Mejorar conducción de agua para riego en las comunidades de Lagsaura 2° y 3° etapa - Tongos.	16 km de conducción de agua mediante tubería para riego y 02 reservorios.	266 K	Un año / En Proceso
Mejoramiento de infraestructura de baños termales de Andajes	Mejorar el acondicionamiento del componente interior de los baños Termales - Andajes.	Dotación de materiales para los acabados de la infraestructura	15 K	Un mes / Culminado
Remodelación de infraestructura de los baños termales – Las Gemelas	Mejorar el acondicionamiento e infraestructura ide los baños Termales de la CC Huacho.	Remodelar la infraestructura interna y externa	277 K	Seis meses/ Culminado
Suministro de materiales para implementar estadio comunal en la CC de Huachón	Contribución con grass sintético, grass blanco y caucho granulado para incentivar la actividad deportiva.	8500 m2 de estadio comunal	240 K	Tres meses / Entregado
Ampliación de frontera agrícola de plantaciones de paltos variedad fuerte y hass en CC de Puagmaray y Quiparacra	Contribución con 20,000.00 plantones de paltos certificados de variedad hass y fuerte para ampliación de frontera agrícola.	32 hectáreas de terreno agrícola	150 K	Seis meses / Entregado
Suministro de materiales para construcción de parque principal del CP de Llaupi	Contribución con materiales diversos de construcción para mejoramiento de parque principal.	1000 m2 de parque principal	250 K	Seis meses / Entregado
Suministro de materiales para construcción de módulos de fitotoldos en el CPM de Arcata	Contribución con materiales diversos para construcción de 33 módulos de fitotoldos.	33 módulos de fitotoldos de 32m2 c/u	85 K	Seis meses / Entregado
Construcción de 3 puentes peatonales y 7 alcantarillas en las CC de Huachón y Quiparacra	Construcción de 3 puentes peatonales para cruce de personas y animales. Y 7 alcantarillas para mejoramiento de vías a centros de producción y mitigar riesgos en seguridad pública.	3 puentes peatonales y 7 alcantarillas	300 K	Dos meses/ Entregado

PROYECTO	DESCRIPCIÓN	TAMAÑO	COSTO (EN S/.)	DURACIÓN / GRADO DE DESARROLLO
Entrega de 600 sacos de fertilizantes Molimax Papa Sierra para el CP de Santa Isabel y anexos de: El Milagro, Yungul y Pampa Seca	Suministro de 600 sacos de fertilizantes Molimax Papa Sierra para manejo agronómico de plantaciones de paltos.	32 hectáreas de terreno agrícola.	150 K	Seis meses/ Entregado
Suministro de cemento Tipo I para la construcción del local comunal de la comunidad campesina de San Pedro de Mórrope	Contribución de cemento para la construcción del nuevo local comunal.	500 unidades de bolsas de cemento Tipo I.	18,5 K	Tres meses/ Entregado
Suministro de sillas de ruedas a personas con discapacidad de la comunidad campesina San Pedro de Mórrope	Suministrar sillas de ruedas para atender a un grupo de personas que presentan dificultades para moverse o caminar en coordinación con el área de Secretaría de Asuntos Sociales.	20 unidades de sillas de ruedas.	12,5 K	Un mes/ Entregado

Este tipo de inversiones nos permiten impactar de manera positiva en las comunidades de la siguiente forma. Se espera que con estos proyectos, se pueda fomentar el desarrollo en las zonas de impacto, brindando:

- ✓ Mejoras en la **infraestructura.**
- ✓ Mejoras en la **seguridad alimentaria.**
- ✓ Incremento **económico local.**

Algunas de las formas en las que impactamos económicamente directa e indirectamente en las localidades:

IMPACTOS POSITIVOS	IMPACTOS NEGATIVOS
• 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.	• Potencial riesgo de conflictos internos los liderar crecimiento y nuevos negocios en las comunidades. • Expectativa por mayor demanda laboral local en el servicio de Baños termales de Tingo.

Procedimiento de reclamación

En Statkraft, contamos con un Procedimiento Mecanismo de Atención de Quejas CSR. que tiene como objetivo atender, recibir y comunicar de manera proactiva y oportuna las quejas de las personas que viven en las localidades del área de influencia directa e indirecta de las operaciones de la compañía, así como de cualquier stakeholder local. En los últimos años ha habido un incremento de éstos debido al retorno de la presencialidad en nuestras operaciones de campo. Estamos comprometidos en atender oportunamente las quejas y reclamaciones de las comunidades locales para fortalecer nuestro relacionamiento.

Estas fueron las cifras durante los últimos tres años:

AÑO	TOTAL DE RECLAMOS
2023	57
2022	37
2021	22

Iniciativas sociales

A través de nuestra gestión social, hemos concebido y ejecutado diversas iniciativas en las áreas cercanas a nuestras operaciones. Desarrollamos estrategias de relación fundadas en un diagnóstico que implica la identificación y mapeo de los grupos de interés. Además, analizamos sus expectativas, posturas e intereses fundamentales para crear planes de acción estratégicos. Estos se basan en una comunicación efectiva y en la formulación de objetivos compartidos, buscando beneficiar tanto a la comunidad como a la empresa.

En el 2023 ejecutamos los siguientes programas:

PROGRAMA O INICIATIVA	DESCRIPCIÓN Y OBJETIVO	PÚBLICO OBJETIVO	LOGROS 2023
Programa de reconocimiento educativo	Reconocer el esfuerzo, promover la continuidad y culminación efectiva de los estudiantes del nivel inicial, primaria y secundaria en más de 90 comunidades generando espacios de reconocimiento y entrega de juguetes didácticos.	Niños en edad escolar de 3 a 12 años que estén cursando estudios en las comunidades pertenecientes al área de influencia de nuestras operaciones.	+6,400 niños cuyo esfuerzo académico fue reconocido y motivados a seguir estudiando.
Festividades y aniversarios comunales	Contribución con alimentos (no perecibles) de primera necesidad para celebraciones comunales.	Comunidades de área de influencia directa.	53 comunidades elaboran menús variados.
Programa de educación Alimentaria	Simulacros periódicos, cuyo objetivo es de Prevenir y sensibilizar a la población colindante al Puente Tingo frente a posibles peligros producto de nuestras operaciones y/o. desastres naturales.	Pobladores y público en general visitante de los establecimientos comerciales colindantes al Pte. Tingo.	Más de 1,000 personas entre niños, jóvenes, adultos de la zona de influencia directa, sensibilizados sobre la identificación y análisis de riesgos, así como la vulnerabilidad de los sistemas afectables, así como el proceder en situaciones de emergencia y desastre.

Nosotros promovemos la participación de diferentes grupos de interés en nuestros programas mediante estrategias de relacionamiento basadas en un diagnóstico, mediante la identificación y mapeo de grupos de interés. Analizamos sus principales expectativas, posturas e intereses para desarrollar planes de acción estratégicos basados en una comunicación efectiva y acordar objetivos conjuntos en beneficio de la comunidad y la empresa.

3.4
Respeto a los **derechos humanos**

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

Respetamos los derechos humanos mediante la implementación de prácticas y planes destinados a prevenir, mitigar y, cuando sea necesario, remediar los impactos negativos que puedan derivarse directamente de nuestras operaciones o las de nuestros asociados comerciales.

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 derechos humanos.

Statkraft se enfoca en cuatro áreas aprobadas por la política corporativa:

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

En Statkraft, llevamos a cabo anualmente un proceso de debida diligencia en derechos humanos, supervisado por la Gerencia de Asuntos Corporativos. Este proceso tiene como objetivo identificar posibles impactos en derechos humanos, proponer medidas de mitigación, establecer un plan de acción con seguimiento y asignación de responsabilidades, y comunicar la gestión de derechos humanos en nuestras operaciones, nuevos proyectos y cadena de suministro a través de nuestros informes.

De igual manera, somos parte del Pacto Mundial de las Naciones por lo que estamos alineados a los diez principios que establecen una base de integridad empresarial, por lo que también capacitamos a nuestros colaboradores y medimos nuestro progreso a través de la presentación de informes anuales en esta plataforma.

Programa de formación en derechos humanos

[GRI 410-1]

Durante el 2023 se realizó una capacitación dirigida a los equipos de Gestión Social y Gestión Ambiental en derechos humanos. La capacitación la realizó el equipo de sostenibilidad y duró 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 (2021, 2022 y 2023), no hemos recibido ninguna denuncia por discriminación, acoso laboral, trata de personas u otra vulneración que involucre a cualquier stakeholder dentro de nuestras operaciones.



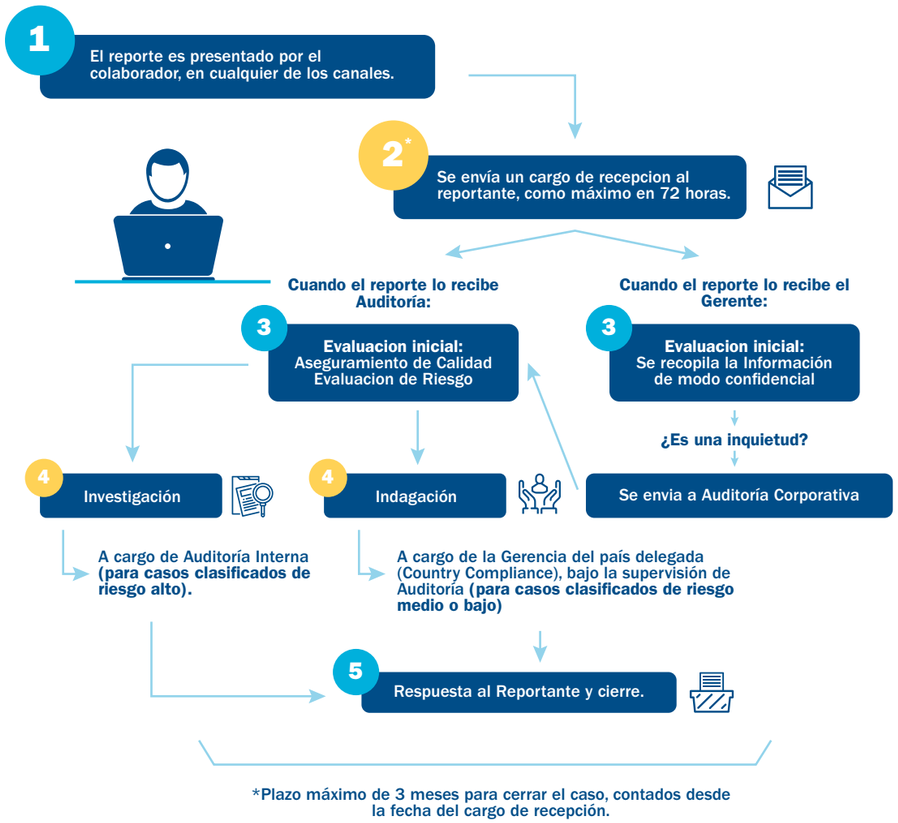
Protocolo acoso y violencia laboral

Como parte de nuestro firme compromiso por mantener un entorno laboral respetuoso para todos, hemos establecido diversos documentos y procedimientos que guían las conductas en nuestra empresa. Estos incluyen la Política Integral de Intervención ante el Hostigamiento Sexual, un documento contra el acoso, una guía para mitigar sesgos inconscientes y un compromiso con la diversidad que resalta nuestra atención hacia la salud, seguridad y bienestar de todas las personas. Este último se centra especialmente en prevenir la violencia basada en género y el hostigamiento sexual en el ámbito laboral, así como en fomentar masculinidades saludables.

Adicionalmente, hemos implementado mecanismos virtuales, como el canal de reporte de vulneración de derechos humanos denominado Whistleblowing.

Asimismo, disponemos de un documento interno para reportar inquietudes titulado "Cómo reportar: Manejo de la gerencia de línea y Auditoría Corporativa". Este documento detalla roles y responsabilidades, principios y conceptos fundamentales, y describe el manejo que debe seguir la gerencia de línea, así como el procedimiento de la auditoría corporativa. También aborda aspectos como la comunicación, almacenamiento de datos personales, cómo y dónde presentar quejas, y lecciones aprendidas.

Compartimos el detalle del proceso:



4.

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.

Durante el 2023 hemos logrado los siguientes objetivos:

- El cumplimiento de las normas vigentes, así como de los compromisos ambientales asumidos en los **Estudios Ambientales e Instrumentos de Gestión Ambiental Complementarios (Corto plazo).**
- Establecer alianzas estratégicas con instituciones que nos permitan **alcanzar la economía circular (inserción de nuestros residuos en procesos de otras industrias) (Largo plazo).**
- Realizar la medición de Huella de Carbono de todas nuestras centrales, campamentos y oficinas para los **años 2021 y 2022 para establecer las metas y estrategias hacia la carbono neutralidad.**
- Medir la huella hídrica de todas **nuestras centrales, campamentos y oficinas para el año 2022.**
- Realizar un estudio de identificación **de riesgos climáticos para todas nuestras centrales y zonas de influencia.**

Sin embargo, 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.**

Iniciativas

Un hito importante alcanzado en 2023 fue la aprobación del proyecto “Parque Eólico Emma” por la Dirección General de Asuntos Ambientales de Electricidad del Ministerio de Energía y Minas, lo cual nos acerca más a cumplir nuestros objetivos en sostenibilidad.

De igual manera, otra iniciativa realizada en el año fue el concurso de dibujo y pintura por el día mundial del ambiente con las 11 comunidades campesinas del entorno del lago Chinchaycocha, Reserva Nacional.

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 2023 hubo dos casos de sanción por parte de la autoridad en materia de fiscalización ambiental:

- Caso Cheves, multa por S/. 38,525.85 soles
- Caso Cheves, multa por S/. 9,529.245 soles

En ambos casos se señaló un incumplimiento del EIA. Sin embargo, Statkraft realiza un programa de monitoreo ambiental en sus instalaciones tomando en cuenta no solamente los Estudios Ambientales o Instrumentos de Gestión Ambiental Complementarios, sino también los criterios de distancia a la fuente de generación, representatividad de los puntos de monitoreo, presencia de actividad de generación de impactos, entre otros.

Nos complace compartir que en los periodos 2021, 2022 y 2023 **no tuvimos denuncias por impactos ambientales.**

Mitigación del cambio climático

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

Para Statkraft, abordar el cambio climático significa generar oportunidades en el mercado para el desarrollo de energías renovables y participar en el comercio de Certificados de Energía Renovable (RECS, por sus siglas en inglés), así como certificados de CO2.

Además, reconocemos la importancia de adaptarnos a las repercusiones del cambio climático, como eventos climáticos extremos, inundaciones y escasez de agua.

Creemos firmemente que las energías renovables constituyen la respuesta a los desafíos ambientales contemporáneos, especialmente el cambio climático, debido a su eficiencia y rentabilidad. En consecuencia, hemos asumido un compromiso general alineado con los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):



> “Este año, realizamos **la medición de huella de carbono** de todas nuestras operaciones, considerando los **Alcance 1, 2 y 3 respecto a los años 2021 y 2022** ”

Resultados de medición de Huella de Carbono y Comparativa 2021-2022

CATERGORÍA	2021 (TONELADAS CO2E)	2022 (TONELADAS CO2E)	% VARIACIÓN	EXPLICACIÓN
Alcance 1 (Catergoría 1)	1.953,61	1.582,44	-18,99	**Reducción de emisiones por:** -La menor recarga de gases SF6 (50% menos) -Menor consumo de aceites (11 t vs 113 t)
Alcance 2 (Categoría 2)	13,31	21,45	61,11	Aumento de las emisiones debido a un consumo mayor de la energía eléctrica en consecuencia a un aumento de trabajo presencial.
Alcance 3 (Categoría 3 y 4)	4.831,52	1.895,41	-60,77	Reducción de las emisiones causados por un menor transporte de aceites. -El año 2021 fue un año de mantenimiento, el cual se da cada 3 o 4 años. -Reducción de las emisiones por el menor consumo de aceites en el año.
Huella de carbono (toneladas CO2e)	**6.798,44**	**3.499,30**		

*Actualmente nos encontramos en proceso de medición de la Huella de Carbono Corporativa 2023.

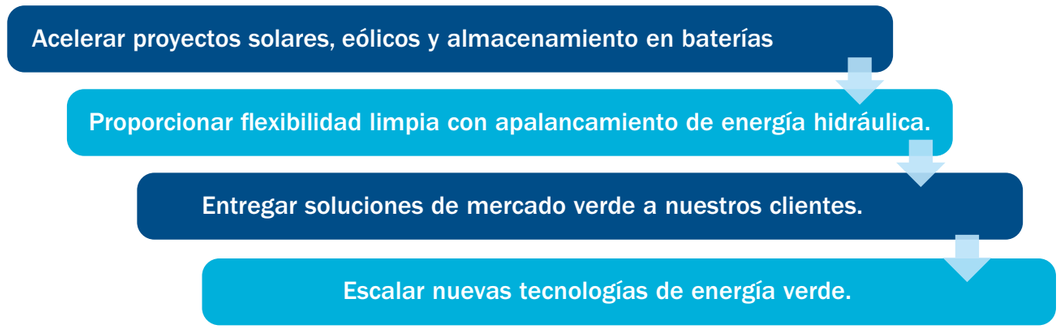
Riesgos y oportunidades en relación con el cambio climático

[GRI 201-2]

En Statkraft, los riesgos asociados al cambio climático se han analizado clasificándolos por "Tipo", "Impacto" y "Estado", evaluando también la "Probabilidad" y "Consecuencia" para determinar el nivel de riesgo. Cada riesgo cuenta con "Acciones de mitigación" o magnificación, según corresponda, lo que resulta en un "Riesgo residual" que buscamos eliminar en primera instancia o minimizar en caso de no ser posible.

El riesgo más significativo identificado en nuestra matriz de riesgos climáticos es la dependencia de la matriz energética, que presenta un nivel de riesgo elevado frente a eventos como sequías, cese de lluvias o cambios climáticos globales.

Ante esta situación, hemos desarrollado una estrategia a mediano/largo plazo para abordar tanto los riesgos como las oportunidades vinculadas al cambio climático. Esta estrategia contempla:



Una oportunidad de mejora identificada es que actualmente no contamos con un plan para disminuir las emisiones de carbono y alcanzar el objetivo de cero emisiones. Sin embargo, este asunto será prioritario y objeto de atención en el futuro, considerando las políticas de la empresa.

Gestión de residuos

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

Estamos mejorando continuamente nuestra gestión de residuos sólidos con miras a iniciar una tendencia a la baja en la generación de residuos en nuestras operaciones para el año 2024. No obstante, es necesario tener en cuenta que, debido al crecimiento proyectado en los próximos años, se anticipa un aumento en la cantidad de residuos.

Asimismo, nos hemos propuesto la meta de gestionar el 100 % de los residuos sólidos que generamos, asegurando una disposición final adecuada en rellenos sanitarios o rellenos de seguridad. Los tipos de residuos que se generan incluyen plásticos, vidrios, maderas, desechos arrastrados por el río y residuos peligrosos como aceites, elementos contaminados, fluorescentes, baterías, entre otros.

Total de residuos dispuestos (Tn aproximadas)	Año
130.88	2023
149.77	2022
99.78	2021

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	2021 (Tn)	2022 (Tn)	2023 (Tn)	Meta 2023
Peligroso	9.34	33.8	17.25	17.01
No peligroso	57.74	83.86	77.24	59.81
Lodos	32.7	32.11	35.5	35.06
Total (Tn)	99.78	149.77	130.88	111.88

Se logró alcanzar la meta establecida para el año 2023 al calcular el promedio de los residuos generados durante los tres últimos años. Sin embargo, en el caso de los residuos no peligrosos, la generación fue mayor de lo esperado debido a trabajos adicionales de mantenimiento y limpieza. Por otro lado, se logró reciclar un total de 1.461 toneladas de estos residuos no peligrosos.

Consumo de energía

[GRI 302-1]

Durante el 2023 consumimos un total de **217,932.06 Kw** de energía no renovable. Por otro lado, no consumimos energía renovable.

Tipo de consumo	2021	2022	2023
Consumo de energía Kw (Oficina Administrativa)	109,703.33	182,433.60	217,932.06

Como podemos observar, en los últimos años hemos tenido un aumento del consumo de energía debido a que post COVID, gran proporción de nuestro equipo ha vuelto a trabajar de manera presencial. Además, hemos tenido aumento de personal por el crecimiento de la empresa.

4.2
Protección de la **biodiversidad**

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

Consideramos fundamental llevar a cabo nuestras operaciones en concordancia con la variada fauna y flora presentes en nuestra zona de influencia. Por esta razón, nos comprometemos a conservar y preservar las condiciones del entorno en el que nos ubicamos.

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

- **Objetivo para la Central hidroeléctrica Cheves:**
  Monitorear a las especies de flora, fauna e hidrobiología, además de verificar que los indicadores biológicos se mantengan en el tiempo.
- **Objetivo general:**
  Preservar el entorno evitando su deterioro por cualquier tipo de alteración.
- **Objetivo 2023:**
  Continuar con el monitoreo que venimos realizando y obtener el reconocimiento de parte de las entidades competentes.

La principal métrica la otorgan los diferentes índices biológicos, en el cual se indican cantidad, riqueza, abundancia de especímenes entre otros. El objetivo de cada año es realizar de manera efectiva y eficiente el inventario de flora y fauna tanto en temporada húmeda como en temporada seca.

En 2023 se realizó el monitoreo en ambas temporadas, el cual será reportado a la autoridad correspondiente (SERFOR) en marzo 2024. Cabe precisar que para los años 2019, 2020 y 2021 se cuenta con la conformidad del monitoreo biológico por parte de la autoridad.

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

Mejorar la conservación de las especies y de la **diversidad genética.**

Reducir los niveles de **deforestación y degradación** de los ecosistemas.

Disminuir la **contaminación** del aire, agua y suelo.

Parte de nuestras acciones generales para preservar la biodiversidad también se centran en una gestión efectiva de los residuos sólidos, el fortalecimiento de la capacidad de adaptación del país a los impactos del cambio climático, y el reforzamiento de la gobernanza ambiental con un enfoque territorial en las instituciones públicas y privadas. Otro aspecto que consideramos es la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, alineándonos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 13, 14 y 15 de las Naciones Unidas. Es importante destacar que ninguna de nuestras instalaciones atraviesa áreas de alta biodiversidad. Sin embargo, mantenemos una conexión con el lago Chinchaycocha, ubicado en la Reserva Nacional de Junín, a través de la presa Upamayo, infraestructura asociada con la Central Hidroeléctrica Malpaso. Esta conexión está formalizada en un Instrumento de Gestión Ambiental Complementario, que establece compromisos ambientales.

En relación al monitoreo realizado en el Área de Influencia de la Central Hidroeléctrica Cheves, hemos identificado 39 especies de aves, 5 mamíferos mayores, 3 anfibios y reptiles. De este grupo, solo una especie se encuentra en peligro y otra está catalogada como casi amenazada. Además, se han identificado un total de 156 especies de flora, de las cuales solo 7 están amenazadas.

4.3
Cuidado **del agua**

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

Nos esforzamos por asegurar la utilización sostenible del agua, abordando aspectos como el mantenimiento del flujo mínimo, la gestión de reservorios de agua, el control de inundaciones, y el riego, entre otros. Dada la naturaleza de nuestra actividad comercial, es crucial destacar que actuamos como usuarios no consuntivos, lo que implica que no consumimos el agua, sino que empleamos su fuerza para generar energía. En este contexto, la cantidad de agua utilizada para la producción de energía está directamente vinculada a la disponibilidad máxima en la fuente; cuanta más agua captamos, mayor es nuestra capacidad para generar energía. La cantidad de agua utilizada se determina según la bondad hídrica de la fuente natural.

Adicionalmente, informamos a la Autoridad Nacional del Agua sobre el uso del agua (no consumido), lo que conlleva el pago de una retribución económica. Presentamos informes mensuales detallando la cantidad de agua utilizada. Con el objetivo de mitigar riesgos, facilitamos auditorías por parte de reguladores estatales como el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN), el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA), la Autoridad Nacional del Agua (ANA), entre otros. Cumplimos con levantar observaciones e instrucciones de los reguladores, siguiendo las normativas, evitando posibles acciones correctivas y sanciones.

Extraemos agua de fuentes naturales como ríos y lagunas, principalmente a través de tomas de captación directay actuamos como usuarios no consuntivos.

El consumo total de agua en nuestras **oficinas administrativas durante el 2023 fue de 1,220 m3**

Tipo de consumo	2021	2022	2023
Consumo de agua m3 (Oficina Administrativa)	751.83	759.71	1,220.00

En 2023, logramos utilizar el agua disponible en la fuente acorde a nuestros derechos de usos de agua, ejecutando un buen manejo de los recursos hídricos en el marco de la normativa vigente, sin sanciones administrativas por parte de la autoridad ni con conflictos sin resolver con nuestros stakeholders.

De igual manera, desarrollamos un modelo de pronóstico de caudales para el mediano plazo (mensual), el cual servirá para la proyección de precios de energía en el mismo horizonte y para la toma de decisiones operativas en nuestras CCHH.

Herramientas para la medición del uso de agua

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.



5.
Sobre **este reporte**

[GRI 2-2] [GRI 2-3] [GRI 2-4]

Este informe detalla el rendimiento en las áreas económica, social y ambiental de la compañía **Statkraft Perú S.A durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023.** A pesar de la responsabilidad primordial del emisor, los firmantes asumen la responsabilidad por el contenido de acuerdo con las disposiciones legales correspondientes.

5.1
Nuestros grupos **de interés**

[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:

Stakeholders	Medio de relacionamiento	Frecuencia de relacionamiento
Accionistas	• Email • Línea telefónica • Reuniones esporádicas • Publicaciones	Mensual
Clientes	• Email • Línea telefónica • Publicaciones • Redes sociales • Eventos	Mensual
Proveedores	• Email • Línea telefónica • Eventos	Semanal, dependiendo de los trabajos
Aliados estratégicos	• Reportes • Eventos • Email • Publicaciones • Redes sociales	Mensual
Organizaciones no gubernamentales	• Email • Línea telefónica • Publicaciones • Redes sociales • Eventos	Esporádica, dependiendo del tema
Gobiernos	• Expedientes • Email	Continua dependiendo de la presentación de reportes ambientales, proceso de licencias, permisos y acciones de supervisión
Colaboradores y colaboradoras	• Sharepoint (intranet corporativa) • Workplace (red social interna) • Comunicados • Reunión informativa general • Whatsapp corporativo • Inducción corporativa • Reuniones focalizadas • Campañas de comunicación interna • Diálogos de cultura y seguridad	Semanal (por lo menos una vez)
Comunidad / Sociedad civil	• Llamadas telefónicas • Reuniones presenciales • Mensajes • Talleres informativos • Grupos focales	Semanal
Competidores	• Membresías (nexos) • Reuniones de gremio • Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía	Mensual
Casa matriz	• Email • Llamadas • Reuniones presenciales y virtuales • Página Web • Reportes	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**

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

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.

Además contamos con mecanismos virtuales como el canal de reporte de vulneración de derechos humanos llamado whistleblowing y 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, el manejo que deben tener la gerencia de línea y cómo procede la auditoria corporativa, la forma de comunicación, el almacenamiento de datos personales, cómo y dónde quejarse y lecciones aprendidas.

Procesos para remediar impactos negativos

[GRI 2-25]

En el caso de nuestras operaciones, las áreas de Finanzas y Strategic Operation evalúan los impactos de nuestras operaciones, gestionando los planes de acción de forma priorizada y eficiente de los Riesgos y de las Iniciativas Creación de Valor. Actualmente contamos también con una matriz de riesgos de todas nuestras operaciones, que contiene los planes de acción para prevenirlos, reducirlos o gestionarlos.

Del mismo modo, 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]

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

1. **Análisis del entorno:** Se hizo una revisión de documentos internos de la organización, un benchmark con empresas del sector y una revisión de estándares y tendencias mundiales en el sector energético.
2. **Identificación de impactos ASG:** Se identificó impactos positivos y negativos de la empresa en su entorno, tomando en cuenta aspectos ambientales, sociales y de gobernanza a lo largo de la cadena de valor.
3. **Evaluación de temas materiales:** Se trabajó en la priorización de los temas materiales en gabinete, para, posteriormente, actualizar y validar los resultados obtenidos.

Statkraft Perú ha identificado un total de 11 temas materiales:

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

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

Así mismo, es importante señalar que en el 2024 se realizará un estudio de doble materialidad con el objetivo de evaluar los impactos de nuestras operaciones, garantizando una gestión empresarial sostenible y transparente.

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. 7
	2-2: Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	Pg. 3 y Pg. 48
	2-3: Período de notificación, frecuencia y punto de contacto	Pg. 3 y Pg. 48
	2-4: Re-expresión de información	Pg. 3 y Pg. 48
	2-5: Verificación externa	-
	2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Pg. 7 y Pg. 17
	2-7: Empleados	Pg. 24
	2-8: Trabajadores que no son empleados	Pg. 24
	2-9: Estructura y composición de la gobernanza	Pg. 14
	2-10: Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Pg. 14
	2-11: presidente del máximo órgano de gobierno	Pg. 14
	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. 14
	2-17: Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	-
	2-18: Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Pg. 14
	2-19: Políticas de remuneración	-
	2-20: Proceso para determinar la remuneración	Pg. 31
	2-21: Ratio de compensación total anual	Pg. 31
	2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Pg. 9
	2-23: Compromisos de política	Pg. 9 y Pg. 15
	2-24: Incorporación de compromisos político	Pg. 9 y Pg. 15
	2-25: Procesos para remediar impactos negativos	Pg. 50
	2-26: Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	Pg. 49

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-27: Cumplimiento de leyes y reglamentos	Pg. 15
	2-28: Asociaciones de miembros	Pg. 10
	2-29: Enfoque para la participación de las partes interesadas	Pg. 14 y Pg. 49
	2-30: Convenios de negociación colectiva	Pg. 28
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1: Proceso para determinar temas materiales	Pg. 50
	3-2: Lista de temas materiales	Pg. 50
Tema material: Mitigación del cambio climático		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pg. 44
GRI 302: Energía 2016	302-1: Consumo de energía dentro de la organización	Pg. 46
GRI 306: Residuos 2020	306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Pg. 45
	306-2: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Pg. 45
	306-3: Residuos generados	Pg. 45
Tema material: Gestión responsable del agua		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pg. 47
GRI 303: Agua y efluentes 2016	303-3: Extracción de agua	Pg. 47
	303-5: Consumo de agua	Pg. 47
Tema material: Naturaleza y biodiversidad		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pg. 46
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. 46
	304-2: Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	Pg. 46
	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. 46
Tema material: Salud y seguridad ocupacional		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pg. 32

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1: Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	Pg. 32
	403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Pg. 32
	403-3: Servicios de salud en el trabajo	Pg. 33
	403-4: Comunicación, consulta y participación de trabajadores respecto a la SST	Pg. 33
	403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Pg. 34
	403-6: Fomento de la salud de los trabajadores	Pg. 34
	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. 34
	403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pg. 34
	403-9: Lesiones por accidente laboral	Pg. 34
	403-10: Dolencias y enfermedades laborales	Pg. 34
Tema material: Atracción y desarrollo de talento		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pg. 23
GRI 401: Empleo 2016	401-1: Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Pg. 24
	401-2: Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Pg. 27
	401-3: Permiso parental	Pg. 28
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1: Media de horas de formación al año por empleado	Pg. 26
	404-2: Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de apoyo a la transición	Pg. 26
	404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Pg. 26
Tema material: Impacto en la comunidad local		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pg. 37
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	Pg. 37
	413-2: Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	Pg. 37

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1: Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	Pg. 37
	203-2: Impactos económicos indirectos significativos	Pg. 37
Tema material: Derechos humanos		
GRI 3: Temas materiales 2021	203-2: Impactos económicos indirectos significativos	Pg. 41
GRI 406: No discriminación 2016	406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Pg. 41
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1: Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	Pg. 42
Tema material: Enfoque al cliente y soluciones sostenibles		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pg. 35
Tema material: Ética, transparencia y anticorrupción		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pg. 15
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1: Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Pg. 15
	205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Pg. 15
	205-3: Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	Pg. 15
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1: Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libra competencia	Pg. 15
Tema material: Cadena de suministro responsable		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pg. 17
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	Pg. 19
	308-2: Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Pg. 19
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Pg. 18
	414-2: Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Pg. 19
Tema material: Ciberseguridad		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Pg. 20

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN
Otros temas		
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1: Valor económico directo generado y distribuido	Pg. 21
	201-2: Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Pg. 45
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1: Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Pg. 29

Statkraft