

RE- POR- TE DE SOSTENIBILIDAD 2010



- REP
- ISA PERÚ
- TRANSMANTARO

CON- TENIDO

DECLARACIÓN DEL GERENTE GENERAL
LAS EMPRESAS DEL GRUPO EMPRESARIAL ISA EN PERÚ
PERFIL DE LA EMPRESA

4
6
8

1.	COMPROMISOS CON LOS GRUPOS DE INTERÉS – RED DE ENERGÍA DEL PERÚ	12
1.1	NORMAS Y COMPROMISOS	13

2.	COLABORADORES	14
2.1	LOS COLABORADORES DEL GRUPO EMPRESARIAL ISA EN PERÚ	15
2.2	EL EQUIPO DE RED DE ENERGÍA DEL PERÚ	15
2.3	DIVERSIDAD EN REP	16
2.4	CLIMA ORGANIZACIONAL	16
2.5	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO Programa de Formación Integral (PFI) Programa de Jóvenes Profesionales	17
2.6	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	17
2.7	BIENESTAR FAMILIAR Y LABORAL Vacaciones útiles Premio “Excelencia Educativa” Programa “Manos Productivas” Programa de asistencia médica y seguros Préstamos a los colaboradores Navidad REP Plan de Jubilación Compensación por Tiempo de Servicio	17
2.8	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE RED DE ENERGÍA DEL PERÚ - SUTREP	20
2.9	SALARIOS	20
2.10	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	20
	Índice de Accidentalidad	
	Índice de Severidad	
	Tasa de Ausentismo	
	Comité Central de Seguridad y Salud en el Trabajo	
	Capacitaciones SAS (Servidumbres, Ambiental y Seguridad)	
	I. Semana de la seguridad	
	II. Cursos de seguridad	
	Inspecciones de Seguridad y Observaciones en el Trabajo	
	Programa de formación de Supervisores de Trabajo	
	Implementación del Sistema Integrado de Gestión	

3.	SOCIEDAD	24
3.1	PLAN SOCIAL Programa de convivencia I. Charlas a comunidades II. Concurso de cometas: “Vuela cometa pero vuela seguro” PROGRAMA DE DESARROLLO Desarrollo Nacional I. Desarrollo Comunitario: “Huertos en Línea” II. Invernadero en escuelas III. Proyectos anteriores IV. Responsabilidad Social: TODOS V. Programa Sembrando PROGRAMA DE APOYO A LA EDUCACIÓN I. Apoyo a Programa de Lectura: Promolibro II. Impacto de los Programas de III. Distribución de cuadernos y kits escolares PROGRAMA DE SOLIDARIDAD I. Donaciones II. Atención de emergencias III. Voluntariado IV. Fiestas para el niño vecino	29
3.2	MEDIO AMBIENTE	34
3.3	GESTIÓN DE RESIDUOS	34
3.3.1	GESTIÓN DE MATERIALES PELIGROSOS	34
3.3.2	MONITOREOS AMBIENTALES Indicadores Ambientales Nivel de ruido ambiental	34
3.3.3	EMISIÓN DE RADIACIONES NO IONIZANTES	34
3.3.4	DISPOSICIÓN Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS	36
3.3.5	CAPTACIÓN DE AGUA POR FUENTES	36
3.3.6	TRANSPORTE DE MATERIALES Y/O RESIDUOS	36
3.3.7	BIODIVERSIDAD	36
3.3.8	VERTIMIENTO DE AGUAS RESIDUALES	37

4.	PROVEEDORES	38
4.1	REUNIÓN DE ALINEAMIENTO EN SEGURIDAD CON PROVEEDORES	38
4.2	ENCUESTA A PROVEEDORES Calidad General Probabilidad de recomendar a REP para hacer negocios	38

5.	ESTADO	40
6.	CLIENTES Nuestros clientes Encuesta de satisfacción del cliente Nuevos Negocios: I. Ampliación N°7: II. Ampliación N° 8: III. Ampliación N° 9:	42
7.	ACCIONISTAS	44
7.1	RESULTADOS DEL EJERCICIO 2010 Resultados Financieros Inversiones de capital	44
7.2	INDICADORES FINANCIEROS Valores Emitidos Valores negociados en el mercado secundario en el año 2010.	48
7.3	GOBIERNO CORPORATIVO	49
7.4	EL DIRECTORIO	49
7.5	COMITÉ DE AUDITORÍA	49
7.6	COMITÉ DE GERENCIA 71	49
7.7	COMITÉ DE NEGOCIOS71	49
7.8	GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS PLAN DE CONTINUIDAD DE NEGOCIO	50

8.	RECONOCIMIENTOS	52
9.	PACTO MUNDIAL	53
10.	PARÁMETROS DEL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD Ámbito y período de cobertura Periodicidad Sobre la información presentada Preparación y verificación del reporte	55
11.	VERIFICACIÓN POR TERCERA PARTE	56
12.	ANEXOS Cartilla para el correcto comportamiento en comunidades, permanentemente difundida en el personal que trabaja en líneas. • Comportamiento con respecto a la diversidad cultural • Comportamiento con respecto al personal, contratistas y proveedores de la zona • Comportamiento con respecto a la seguridad y emergencias. • Comportamiento con respecto al medio ambiente • Comportamiento con respecto a los bienes de la compañía	57
	POLÍTICA SOCIAL	58
	INDICADORES GRI	64

DECLARACIÓN DEL GERENTE GENERAL

Desde el inicio de nuestra operación, realizamos una gestión social que impacta no solo a las comunidades ubicadas en las áreas de influencia de nuestros proyectos, sino que además viabiliza procesos de desarrollo a lo largo y ancho del territorio nacional, a través de la prestación del servicio de transmisión de energía eléctrica. ■■



El modelo de gestión social y ambiental 2010 – 2016, está orientado al cumplimiento de los compromisos asumidos con nuestros grupos de interés; colaboradores, accionistas, clientes, proveedores, estado y sociedad, reafirmando nuestra vocación de servicio, garantizando la información oportuna, nuestro involucramiento en el desarrollo nacional, así como el cuidado y protección del medio ambiente, siempre con acciones perdurables en el largo plazo y enmarcadas en la sostenibilidad.

Desde el inicio de nuestra operación, realizamos una gestión social que impacta no solo a las comunidades ubicadas en las áreas de influencia de nuestros proyectos, sino que además viabiliza procesos de desarrollo a lo largo y ancho del territorio nacional, a través de la prestación del servicio de transmisión de energía eléctrica. Nuestros programas sociales buscan impulsar el desarrollo sostenible de las comunidades, sumándose a políticas públicas de impacto nacional, buscando aliados estratégicos en la sociedad civil y la cooperación internacional. Nuestra gestión se ha caracterizado además por la generación de sinergias a través de convenios con el Ministerio de Educación, implementando bibliotecas que benefician alrededor de 5,000 niños; con el Ministerio de Trabajo, promoviendo proyectos de infraestructura en favor de personas de escasos recursos; con el Ministerio de Agricultura, desarrollando bio huertos y siembras bajo las líneas de alta tensión, haciéndolas intangibles pero a la vez productivas; con clientes de los sectores minero y energético, con un importante grupo de proveedores y con la sociedad en general, aunándonos a iniciativas que contribuyen con un país mejor.

El año 2010 la Gestión Social de la empresa fue distinguida por el Ministerio de Ambiente en el concurso de “Ciudadanía Ambiental” y por el destacado grupo periodístico Radio Programas del Perú –RPP-, a través del concurso “Integración

y Solidaridad”; en ambos casos el Proyecto “Huertos en línea” fue finalista. Consideramos que esta retroalimentación indica que nuestra gestión va por el camino correcto.

Continuamos cumpliendo con los principios del Pacto Global, esto es, velando por el cumplimiento de los derechos humanos, los derechos laborales, la conservación del medio ambiente, reduciendo el impacto al medio ambiente y combatiendo la corrupción. En este Reporte precisamente señalamos los mecanismos de cumplimiento, los indicadores y formas en las que mostramos ser socialmente responsables. También declaramos que continuamos comprometidos con los Objetivos del Milenio.

Nuestra contribución al desarrollo del país se manifiesta a través de nuestro trabajo. Transportamos la energía que mueve al Perú, llegando a fábricas, campamentos mineros minas, plantas de transformación, escuelas, universidades, hospitales, carreteras, hogares y usuarios de todo tipo conectados al Sistema Eléctrico Interconectado Nacional. Así mismo, cada año dedicamos mayor atención y recursos a nuestras iniciativas de Responsabilidad Social, porque somos conscientes del importante rol de la empresa en el contexto nacional. Estamos convencidos de que existe una correlación entre la oferta de energía eléctrica y el desarrollo del país. Por ello, seguiremos comprometidos con el avance del sector, en armonía con las comunidades y el medio ambiente.

Luis Alejandro Camargo Suan
Gerente General

LAS EMPRESAS DEL GRUPO EMPRESARIAL ISA EN PERÚ

RED DE ENERGÍA DEL PERÚ

Empresa constituida en el año 2002, brinda servicios de transmisión de Energía Eléctrica, cuenta con 46 subestaciones y 5,837 kilómetros de circuitos de transmisión de 220, 138 y 60 kV, que abarcan 19 departamentos del país.

Nombre Comercial	REP
Tipo de Sociedad	Sociedad Anónima
RUC	20504645046
CIU	40104
Inicio de Actividad	05/09/2002
Domicilio Legal	Avenida Canaval y Moreyra 522 Piso 11, Torre Wiese Urb. El Palomar, San Isidro Lima 27, Perú.
Teléfono	+51 (1) 7126600
Fax	+51 (1) 7126845
Página web	http://www.rep.com.pe
Facebook:	http://www.facebook.com/Red.de.Energia.del.Peru
Twitter:	http://twitter.com/RedEnergiaPeru
Auditor Externo	Medina, Zaldívar, Paredes & Asociados Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada- firma miembro de Ernst & Young
Clasificadoras de Riesgo	Apoyo & Asociados Internacionales Equilibrium Clasificadora de Riesgos S.A

Los accionistas de REP son Interconexión Eléctrica S.A E.S.P (30%), Transelca S.A. E.S.P (30%), empresas que forman parte del Grupo Empresarial ISA y Empresa de Energía de Bogotá S.A. E.S.P (40%).

ISA PERÚ

ISA PERÚ, es titular de la concesión que otorgara el Estado peruano por 32 años para la construcción, suministro y operación de las líneas de transmisión eléctrica Oroya-Carhuamayo-Paragsha-Vizcarra a 220 kV y Aguaytía-Pucallpa a 138 kV, con sus correspondientes subestaciones.

Nombre Comercial	ISA PERU
Tipo de Sociedad	Sociedad Anónima
RUC	20501844986
CIU	4011
Inicio de Actividad	16/02/2001
Domicilio Legal	Avenida Canaval y Moreyra 522, Piso 11, Torre Wiese Urb. El Palomar, San Isidro Lima 27, Perú
Teléfono	+51 (1) 7126600
Fax	+51 (1) 7126865
Auditor externo	Medina, Zaldívar, Paredes y Asociados Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada firma miembro de Ernst & Young.

Los accionistas de ISA Perú son Interconexión Eléctrica S.A. E.S.P. (28.07%), Transelca S.A. E.S.P. (54.86%) empresas que forman parte del Grupo Empresarial ISA y Fondo de Inversión en Infraestructura, Servicios Públicos y Recursos Naturales (17.07%).

CONSORCIO TRANSMANTARO S.A.

El objeto de la sociedad es desarrollar la actividad de transmisión eléctrica como concesionaria de la línea de transmisión Mantaro - Socabaya, uniendo el Sistema Interconectado Centro-Norte con el Sistema Interconectado Sur.

Tipo de Sociedad	Sociedad Anónima
RUC	20383316473
CIU	4011
Domicilio legal	Avenida Canaval y Moreyra 522 Piso 11, Torre Wiese Urb. El Palomar, San Isidro Lima 27, Perú
Teléfono	+51 (1) 7126600
Fax	+51 (1) 7126865
Auditor Externo	Medina, Zaldívar, Paredes & Asociados Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada- firma miembro de Ernst & Young
Clasificadoras de Riesgo	Apoyo & Asociados Internacionales Pacific Credit Rating

Los accionistas de CTM son Interconexión Eléctrica S.A. E.S.P (60%) y Empresa de Energía de Bogotá S.A. E.S.P (40%).

ISA en Latinoamérica Negocios y Empresas



OPERACIONES DE LA EMPRESA RED
DE ENERGÍA DEL PERÚ



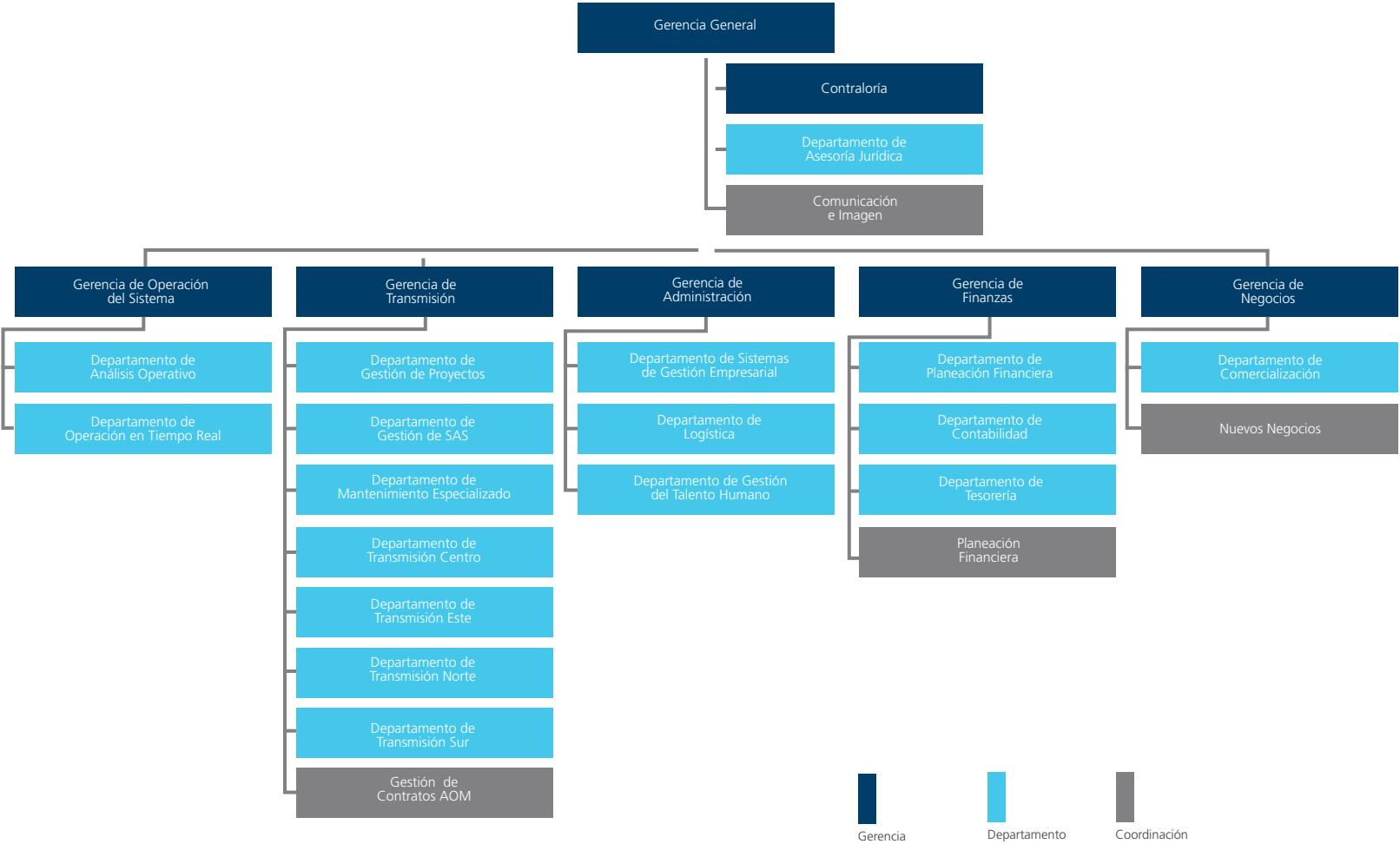
PERFIL DE
LA EMPRESA

Red de Energía del Perú S.A. es la mayor empresa de transmisión eléctrica del país. Fue constituida en el año 2002 para explotar, operar y efectuar el mantenimiento de la infraestructura eléctrica de los sistemas de transmisión concesionados por el Estado peruano. Se dedica a la construcción, operación y mantenimiento de redes de transmisión de energía y al desarrollo de sistemas, actividades y servicios de telecomunicaciones.

El 5 de junio del 2002, mediante subasta pública, ISA obtuvo la buena pro y recibió en concesión los derechos de explotación de los sistemas de transmisión eléctrica a cargo de las antiguas empresas de transmisión estatales Etecen y Etesur. Adjudicada la buena pro, ISA constituyó a REP mediante escritura pública del 03 de julio de 2002 otorgada ante Notario Público Ricardo Fernandini Barreda e inscrita en la Oficina Registral de Lima con la partida N° 11393349 del Registro de Personas Jurídicas. Sus socios fundadores fueron Interconexión Eléctrica S.A. E.S.P. (ISA) y Transelca S.A. E.S.P. El 31 de julio de ese año se incorporó como accionista la Empresa de Energía de Bogotá S.A. E.S.P. (EEB), que adquirió el 40% de las acciones de la sociedad.

Luego de su creación, REP quedó como sociedad concesionaria e ISA como operador estratégico calificado de la concesión. REP inició formalmente sus operaciones el 5 de septiembre de 2002.

ESTRUCTURA
ORGANIZACIONAL



NOTA

SAS: Servidumbres, Ambiente y Seguridad
AOM: Administración, Operaciones y Mantenimiento

MISIÓN

■ ■ PRESTAMOS SERVICIOS CON VALOR AGREGADO EN SISTEMAS DE TRANSMISIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA GENERANDO VALOR PARA LOS ACCIONISTAS, FAVORECIENDO EL DESARROLLO INTEGRAL DEL PERSONAL, SATISFACIENDO LAS EXPECTATIVAS DE LOS CLIENTES Y ALCANZANDO ESTÁNDARES DE CLASE MUNDIAL. ESTAMOS COMPROMETIDOS CON EL MEJORAMIENTO, LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LA PRESERVACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE, DE ESA MANERA CONTRIBUIMOS AL DESARROLLO DEL PAÍS Y SUS COMUNIDADES. ■ ■

VISIÓN

■ ■ PARA EL AÑO 2016, GENERAREMOS INGRESOS ANUALES SUPERIORES A USD 300 MILLONES Y SEREMOS RECONOCIDOS POR EL LIDERAZGO EN EL SECTOR DE TRANSMISIÓN DE ELECTRICIDAD EN EL PERÚ Y POR NUESTRO MODELO DE GESTIÓN BASADO EN LA GENERACIÓN DE VALOR CON RENTABILIDAD, EXCELENCIA OPERACIONAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. ■ ■

VALORES CORPORATIVOS

Más allá de las fronteras, en el Grupo Empresarial ISA, los valores forman parte de nuestro trabajo, orientan nuestras acciones y trazan el camino hacia el logro de nuestros objetivos. Los valores son: ÉTICA, RESPONSABILIDAD SOCIAL, INNOVACIÓN Y EXCELENCIA y marcan una pauta para lograr la meta grande y ambiciosa (MEGA).

ÉTICA: Conjunto de principios que orientan nuestras acciones, contribuyen a nuestra coherencia en la toma de decisiones y en el relacionamiento con los grupos de interés. Todo ello, en procura de alcanzar los objetivos empresariales y el bien común.

RESPONSABILIDAD SOCIAL: Compromiso con la búsqueda de una mejor calidad de vida para sus empleados, sus familias, el medio ambiente y la sociedad en general.

INNOVACIÓN: Introducción de aspectos nuevos en la organización y en el servicio que contribuyan al logro de los objetivos.

EXCELENCIA: Cumplimiento con los estándares de calidad en la prestación de los servicios que lleve a un reconocimiento diferenciador frente a los competidores.

1. COMPROMISOS CON LOS GRUPOS DE INTERÉS – RED DE ENERGÍA DEL PERÚ

LOS GRUPOS DE INTERÉS Y LOS COMPROMISOS CON CADA UNO DE ELLOS, SE DEFINIERON EN EL AÑO 2006. SE IDENTIFICARON SEIS GRUPOS DE INTERÉS, LOS CUALES SON CONSIDERADOS ESTRATÉGICOS PARA EL DESEMPEÑO DE LA ORGANIZACIÓN Y CUENTAN CON EL MISMO GRADO DE IMPORTANCIA.

CUADRO N° 1: GRUPOS DE INTERÉS Y COMPROMISOS

GRUPOS DE INTERÉS	COMPROMISOS
Accionistas e Inversionistas	Crecimiento con rentabilidad y generación de valor.
Colaboradores	Contribuir a su desarrollo integral y valorar sus aportes a la organización.
Proveedores	Transparencia, equidad y reglas claras.
Clientes	Relación sostenible, calidad y costos competitivos y comunicación confiable.
Estado	Respetar y promover el Estado de Derecho.
Sociedad	Respeto a los derechos humanos, prestar servicios con calidad y eficiencia, suministro oportuno de información de interés público y contribuir al desarrollo sostenible y al bienestar social.



1.1 NORMAS Y COMPROMISOS

Contamos con normas internas (políticas, códigos, protocolos y reglamentos) que están diseñadas para el cumplimiento de los compromisos con estos grupos de interés de la siguiente manera:

CUADRO N° 2: GRUPOS DE INTERÉS, COMPROMISOS, NORMAS INTERNAS.

GRUPOS DE INTERÉS	COMPROMISOS	NORMAS INTERNAS RELACIONADAS
Accionistas e Inversionistas	Crecimiento con rentabilidad y Generación de valor	Código de Ética Política de Inversión Política de Control Política de Gestión Integral de Plan de continuidad del negocio. Código de Buen Gobierno Protocolo de Administración de Actos Impropios
Colaboradores	Contribuir a su desarrollo integral y valorar sus aportes a la organización	Código de Ética Política de Gestión Humana Política de Seguridad y Salud Ocupacional Política de Información y del Conocimiento Reglamento Interno de Trabajo Protocolo de Administración de los Riesgos de Actos Impropios
Proveedores	Transparencia, equidad y reglas claras	Código de Ética Reglamento de Contratación Política de Adquisición de Bienes y Servicios
Clientes	Relación sostenible, calidad y costos competitivos y comunicación confiable	Código de Ética Política de Servicio Política de Gestión Integral de Riesgos
Estado	Respetar y promover el Estado de Derecho	Código de Ética Política de Comunicación Código de Buen Gobierno Convenios y acuerdos de trabajo en favor del desarrollo nacional.
Sociedad	Respeto a los derechos humanos; prestar servicios con calidad y eficiencia; suministro oportuno de información de interés público; y contribuir al desarrollo sostenible y el bienestar social.	Código de Ética Política Social Política Ambiental Política de Comunicación

A continuación se presentan las actividades que se llevan a cabo con los grupos de interés:

CUADRO N° 3: ACTIVIDADES REALIZADAS CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

CATEGORÍA DE GRUPO DE INTERÉS	TIPO DE GRUPO DE INTERÉS	PRINCIPALES ACTIVIDADES REALIZADAS	FRECUENCIA
Sociedad	Externo	Programa de Desarrollo Programa de Convivencia Programa de Apoyo a la Educación Programa de Solidaridad	Durante todo el año Durante todo el año Durante todo el año Durante todo el año
Colaboradores	Interno	Programa de Capacitación y Desarrollo Evaluación del desempeño Programa de Bienestar Familiar y Laboral Encuesta de Satisfacción al Cliente Interno Programa de Salud Ocupacional	Durante todo el año Anual Durante todo el año Anual Anual
Proveedores	Externo	Encuesta de Satisfacción a Proveedores Encuesta sobre Responsabilidad Social Mapa de Imagen Empresarial:Evaluación de la Imagen de REP mediante encuestas a las principales audiencias del sector Encuentro con Proveedores	Bianual Bianual Anual Anual
Clientes	Externo	Encuesta de Satisfacción a Clientes Mapa de Imagen Empresarial:Evaluación de la Imagen de REP mediante encuestas a las principales audiencias del sector Encuentro con Clientes	Bianual Anual Anual
Estado	Externo	Mapa de Imagen Empresarial:Evaluación de la Imagen de REP mediante encuestas a las principales audiencias del sector	Anual
Accionistas e inversionistas	Interno	Reporte de Actividades	Anual

Uno de los principales objetivos en el relacionamiento con grupos de interés para el año 2010 fue elaborar una estrategia en responsabilidad social que incorporara la atención a todos los públicos interesados, así como definir acciones en responsabilidad social con cada uno de ellos. Al cierre del año se definieron líneas de trabajo traducidas en convenios interinstitucionales, alianzas estratégicas, apalancamiento con proyectos cofinanciados por la Cooperación Internacional, mejor y mayor inversión en proyectos de desarrollo entre otras experiencias. Todo ello permitirá trabajar el año 2011 bajo una perspectiva facilitadora, promotora y de acompañamiento, a fin de consolidar la Responsabilidad Social como una práctica inherente y entendida por todos, tanto desde el lado de las empresas como de los grupos humanos a fin de asegurar el cumplimiento de los compromisos con cada grupo de interés.

2. COLABORADORES

NUESTRA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN REP, ISA PERÚ Y TRANSMANTARO DEVOLVAMOS A LA COMUNIDAD PARTE DE LO MUCHO QUE ELLA NOS HA DADO

En REP, en sus más ocho años de presencia en el sector, estamos viviendo y sintiendo un gran impulso empresarial gracias a la entrega de conocimientos y competencias de cada uno de sus integrantes. Esa entrega tendrá aún mejores resultados si lo hacemos con más amor, más alegría y responsabilidad; pues así dicha entrega irá con mayor valor agregado a la gestión que realiza nuestra empresa en el entorno inmediato, regional e internacional.

“La responsabilidad es la mentalidad de querer hacer las cosas mejor, no solamente bien”- Cicerón.

En los últimos años, en el voluntariado de REP, he participado en trabajos de responsabilidad social en Jardines de Infancia en Villa María del Triunfo, en zonas de influencia de las líneas de transmisión, mediante el pintado de sus paredes exteriores y con la plantación de arbustos en su alrededor. Luego de la jornada me he sentido con una indescriptible satisfacción interior al haber contribuido un poquito con el crecimiento de los niños en ambientes más saludables.

“No es lo que obtenemos sino lo que contribuimos, lo que da significado a nuestras vidas” - Anthony Robbins.

Por otro lado, también en familia y en el movimiento Leonístico con mi esposa Psicopedagoga y mi hijo menor Bachiller en Ing. de Sistemas, desarrollamos la responsabilidad social mediante el voluntariado en las comunidades necesitadas: comunicando los valores, como los recibíamos de REP años atrás; llevamos, entre otros, entretenimiento a niños de comunidades rurales, ropa para el frío en comunidades ganaderas, o contribuyendo con orientación psicopedagógica a niños, jóvenes, adultos y adultos mayores, o administrando y gestionando una página web que brinda información útil. Todo esto nos llena de gran alegría interior.

“La fe en acción es amor, y el amor en acción es servicio”- Madre Teresa.

Quiero agradecer la oportunidad de poder realizar servicios para devolver al prójimo todo lo recibido a lo largo de los años; y al mismo tiempo hagamos el esfuerzo de enfrentar desde todo ángulo los desafíos de la sostenibilidad.

Víctor Edgardo Rivas Rivadeneyra
Esp. Programación de la Operación



La gestión del talento humano es una prioridad en las organizaciones del Grupo Empresarial ISA, porque estamos convencidos de que motivados contribuiremos de mejor forma al desarrollo de nuestra familia, de nuestro país y también de nuestra organización.

Nuestro accionar se basa en el Código de Ética, en el que se estipula los principios y normas de conducta que rigen la organización. Además estamos suscritos al Pacto Mundial desde el año 2004 y nuestras prácticas laborales se encuentran alineadas a los principios en derechos humanos y derechos laborales que promulga esta organización:

- Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- Las empresas deben abolir de forma efectiva el trabajo infantil.
- Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

El cumplimiento de estos principios que declaramos públicamente, nos permite crear un ambiente laboral de mutua confianza y lograr el desarrollo integral de las personas. Respecto a la labor realizada por contratistas y proveedores en los que sus actividades requieren la participación de personal, la empresa ha establecido cláusulas en los términos de referencia con estas organizaciones, por las que se les exige ajustarse a nuestras normas de responsabilidad social. Durante el período 2010 se dispuso la revisión de un anexo para contratos que contempla especificaciones de seguridad, salud en el trabajo, medio ambiente y responsabilidad social para proveedores, cuyo cumplimiento asegura con disposiciones como las siguientes:

EL LOCADOR/CONTRATISTA debe respetar los derechos humanos dentro de su esfera de influencia (igualdad en dignidad y derechos, sin distinción alguna de raza, etnia, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición).



EL LOCADOR/CONTRATISTA debe mantener un diálogo genuino con los representantes de sus trabajadores con el propósito de entender mejor los problemas recíprocos.

EL LOCADOR/CONTRATISTA velará por la no ocurrencia de trabajo forzoso o realizado mediante coacción

EL LOCADOR/CONTRATISTA no debe permitir la ocurrencia de trabajo infantil o contratar menores de edad.

EL LOCADOR/CONTRATISTA no debe tolerar discriminación (étnica, género, religión, otros) y se recomienda la formulación y articulación de una política de igualdad de oportunidades.

EL LOCADOR/CONTRATISTA debe administrar medidas contra la corrupción, extorsión y el soborno.

EL LOCADOR/CONTRATISTA debe respetar a sus grupos de interés (clientes, proveedores, Estado, sociedad, colaboradores y otros relevantes), y en caso interactúe directamente con poblaciones o comunidades, velar por la ocurrencia de una óptima convivencia.

2.1 LOS COLABORADORES DEL GRUPO EMPRESARIAL ISA EN PERÚ

El grupo humano que conforman las empresas de transmisión eléctrica del Grupo Empresarial ISA en Perú al 31 de diciembre del 2010 son:

CUADRO N° 4: COLABORADORES

	REP	ISA PERU	CTM
DIRECTIVOS	23	1	2
COORDINADORES	25		
PROFESIONAL ADMINISTRATIVO	53		
PROFESIONAL DEL NEGOCIO	69		
TECNICO ADMINISTRATIVO	23		
TECNICO DEL NEGOCIO	171		
TOTAL	364	1	2

El mayor número de colaboradores lo tiene REP debido a que es la empresa que le presta los servicios de operación y mantenimiento a las otras dos filiales de ISA en Perú. Teniendo en cuenta esta estructura, la información que mostraremos en adelante estará referida exclusivamente a REP.

2.2 EL EQUIPO DE RED DE ENERGÍA DEL PERÚ

Red de Energía del Perú opera y mantiene sus líneas, subestaciones y equipos de transmisión y los de Consorcio Transmantaro e Isa Perú. Con el objetivo de optimizar las operaciones, REP se divide en cuatro Departamentos de Transmisión y una Sede Principal. Esta organización distribuye al personal como se muestra a continuación:

CUADRO N° 5: DEPARTAMENTOS DE TRANSMISIÓN Y SEDE PRINCIPAL

PERSONAL POR DT Y SEDE PRINCIPAL		
DT Norte	52	15%
DT Sur	50	14%
DT Este	51	14%
DT Centro	54	14%
Sede Principal	157	43%
Total	364	100%

Sobre los tipos de contrato de los 364 colaboradores, a diciembre de 2010, 313 eran contratos a plazo indeterminado, 46 contratos modales a plazo fijo y 5 contratos extranjeros.

La creación neta de empleo entre los años 2008 y 2010 se dio de la siguiente manera:

CUADRO N° 6: EMPLEOS EN REP

Número de colaboradores al 31.12.2008		Número de colaboradores al 31.12.2009		Número de colaboradores al 31.12.2010	
338		348		364	
Número de colaboradores al 31.12.2009		Ingresos en 2010	Retiros en 2010	Número de colaboradores al 31.12.2010	
348		33	20	364*	

*La diferencia de personal responde al cese de 3 colaboradores quienes laboraron hasta el 31 de diciembre 2009.

2. COLABORADORES

2.3 DIVERSIDAD EN REP

El reclutamiento de personal tiene como criterios de selección las aptitudes personales y técnicas de los candidatos. La organización brinda iguales oportunidades a los candidatos, independientemente de su raza, religión, género, estado civil, edad, nacionalidad, condición social e ideología política, tal y como lo establece el Código de Ética de la empresa.

La estructura del personal de REP respecto a diversidad de género se muestra a continuación:

CUADRO N° 7: DIVERSIDAD DE GÉNERO

Personal por Género	2009		2010	
Masculino	303	87%	313	86%
Femenino	45	13%	51	14%
Total	348	100%	364	100%

CUADRO N° 8: PERSONAL FEMENINO POR CATEGORÍA OCUPACIONAL

Grupo ocupacional	2009	2010
Directivos y coordinadores	9	10
Profesionales y técnicos de soporte	33	37
Profesionales del negocio	3	4
Total	45	51

El bajo porcentaje de personal femenino (14%) es un reflejo de la oferta laboral de la industria eléctrica, la cual a lo largo de su historia, ha sido predominantemente masculina. Por otro lado, se destaca que hay mayor presencia femenina en puestos de soporte y directivos. A continuación, mostramos la estructura de edad del equipo REP:

CUADRO N° 9: DISTRIBUCIÓN DE EDADES

GRUPOS DE EDAD	REP 2010	%
18 a 30 años	36	10
31 a 40 años	109	30
41 a 50 años	97	27
51 a 60 años	109	30
60 años a más	13	3
Total	364	100

El 60% del equipo humano está por encima de los 40 años. Esta característica es usual en las empresas del sector, pues la experiencia es característica de colaboradores con largos periodos de formación y aprendizaje.

En cuanto a la diversidad de procedencia de los colaboradores, se destaca que siendo una organización de capitales colombianos, alrededor del 98.5% son trabajadores peruanos.

2.4 CLIMA ORGANIZACIONAL

El Departamento de Gestión del Talento Humano realizó la encuesta de Clima Organizacional a los trabajadores, nuevamente en forma virtual. La misma herramienta de evaluación fue utilizada en todas las empresas de ISA en América del Sur.

La encuesta estuvo compuesta por dimensiones como, efectividad de la empresa, efectividad individual y efectividad en el reconocimiento al trabajo. Los resultados de la encuesta son expuestos a la organización por el departamento de Gestión del Talento Humano.

Respecto al año anterior el índice de clima organizacional disminuyó en un punto porcentual. Los resultados se muestran a continuación:

CUADRO N° 10: CLIMA ORGANIZACIONAL

	2007	2008	2009	2010
Índice de clima organizacional	70%	73%	72%	71%

Como se aprecia en el cuadro N°10, aunque desde el año 2008 los índices de clima organizacional han disminuido levemente en un punto por año, la diferencia no es significativa. Debemos precisar que estos niveles se mantienen en un rango similar, el cual, corresponde a una calificación considerada mediana fortaleza del clima en la organización. A partir de estos hallazgos, se realizaron planes de acción especialmente para las áreas de menor calificación, en torno a 4 objetivos concretos: la implementación del rediseño organizacional (rediseño de perfiles ante nueva estructura, valoraciones de nuevos puestos y cambios, análisis de calce de personas a nuevos roles); la atracción y retención del talento humano necesario, habilitado y motivado; el planeamiento del personal (estrategia de relaciones laborales) y finalmente el fortalecimiento del liderazgo y la implementación de la transformación cultural.



La organización brinda iguales oportunidades a los candidatos, independientemente de su raza, religión, género, estado civil, edad, nacionalidad, condición social e ideología política, tal y como lo establece el Código de Ética de la empresa.

2.5 CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

A través del Programa de Formación Integral, REP busca fortalecer las capacidades de los colaboradores. A continuación se detalla el desempeño de estos programas durante el 2010:

PROGRAMA DE FORMACIÓN INTEGRAL (PFI)

Las horas promedio de capacitación anual son calculadas con base en la suma de los promedios de las horas de capacitación de cada mes.

CUADRO N° 11: HORAS PROMEDIO DE CAPACITACIÓN

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Horas promedio de capacitación	64.5	74.9	65.6	72.5	97.9	128.1	101.9

El promedio reportado en el Cuadro 11 incluye a todo el personal capacitado durante 2010, (nuevos ingresos y personal que se retiró).

PROGRAMA DE JÓVENES PROFESIONALES

Este programa está dirigido a egresados de Universidades tiene un periodo de duración de un año, y se desarrolla en el marco de la normatividad vigente del Ministerio de Trabajo del Perú. Durante este tiempo se fomenta el desarrollo de las capacidades de profesionales jóvenes y se complementa su formación. Al final del año 2010 se contaba con 6 jóvenes profesionales y 3 practicantes. La evolución anual se muestra en el cuadro siguiente:

CUADRO N° 12: JÓVENES PROFESIONALES Y PRACTICANTES

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Jóvenes Profesionales	7	6	11	6	12	24	6
Practicantes	3	5	5	1	1	5	3

2. COLABORADORES

2.7 BIENESTAR FAMILIAR Y LABORAL

REP busca contribuir con el desarrollo integral de todos sus colaboradores y sus familias. Para ello diseña programas recreativos y culturales en procura de su bienestar. Con este programa se fortalece la relación trabajador, familia y empresa.

VACACIONES ÚTILES

REP, durante los meses de verano, desarrolla este programa con el objetivo de estimular el desarrollo integral y el autodescubrimiento de las potencialidades de los hijos de los colaboradores. Consiste en la colaboración de la organización con un aporte económico, por cada niño que se inscriba en cursos académicos o recreativos de su elección. En el año 2010 se apoyó a 189 niños, invirtiéndose S/37,951. Las edades oscilaron entre 2 y 14 años. Este evento tuvo un cierre en el mes de marzo con una actividad de integración en la cual participan padres e hijos.

PREMIO “EXCELENCIA EDUCATIVA”

A comienzos de año se realiza esta premiación buscando reconocer y premiar el esfuerzo académico de los hijos de los colaboradores. El programa está dirigido a estudiantes de secundaria que hayan obtenido los primeros puestos en el pasado año escolar. En el año 2010 se premiaron 11 jóvenes, obsequiándoles vales para usar en tiendas por departamentos, equipos de sonido, reproductores de DVD y becas económicas.

PROGRAMA “MANOS PRODUCTIVAS”

Este programa está dirigido a las colaboradoras de la organización y a las esposas y/o madres de los colaboradores. El objetivo del programa es enseñar a las participantes diferentes técnicas, las cuales les permiten desarrollar sus habilidades y capacidades, dándoles la posibilidad de que en un corto plazo puedan generar un ingreso extra. En el año 2010 se desarrolló la técnica “Pintura con Texturas”, la cual fue realizada a nivel nacional teniendo una participación de 75 esposas de trabajadores. Al término de los talleres se realizó un concurso de la técnica aplicada.

PROGRAMA DE ASISTENCIA MÉDICA Y SEGUROS

Red de Energía del Perú cuenta con un programa de salud que se brinda a través de la entidad prestadora de salud

(EPS) Pacífico, entidad que fue elegida libremente por los trabajadores. La organización subvenciona en un 80% el costo del servicio incluyendo al trabajador y los dependientes que inscriba. Adicionalmente y cumpliendo con la legislación laboral vigente, REP realiza contribuciones a EsSalud por el 100% de los colaboradores. Asimismo la empresa brinda un determinado número de seguros que se detallan a continuación.

CUADRO N° 13: TIPOS DE SEGUROS

Tipo de Seguro	Normatividad
ESSALUD	Creada según Ley N°27056
Seguro EPS	Las Entidades Prestadoras de Salud EPS, fueron creadas en el año 1997 a través de la Ley N°26790, siendo de libre elección del trabajador.
Seguro de vida ley	Seguro obligatorio según Ley N° 688
Seguro SCTR Salud y Pensión	Atención de Salud al 100% por Accidentes de Trabajo. Seguro obligatorio mediante la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud N°26790, para todas las empresas de alto riesgo tipificado en el anexo 5, Decreto Supremo N° 003-98 S.A. Pensiones de Supervivencia e Invalidez. Ley N. 26790 (Pensión)
Seguro de accidentes personales	Es un beneficio que otorga la empresa a sus empleados.
Seguro de asistencia médica para practicantes	Seguro obligatorio según Ley N° 28518

Beneficios Adicionales:

- Charlas de difusión de todas las pólizas de Riesgos Humanos a nivel nacional en las diferentes sedes a cargo de las empresas Rehder y Pacífico
- Charlas de difusión de diversos temas del área de Bienestar Social
- Servicio de atención con Médico en Planta en todas las sedes a través de la EPS, cobertura al 100%
- Campañas de salud en las oficinas de Lima y San Juan de Miraflores. A partir de 2011 se realizarán campañas en todas las sedes
- Talleres y Seminarios brindados por la Sociedad Nacional de Industrias a través de la empresa Pacífico con diferentes temas de interés para empresas de Alto Riesgo



PRÉSTAMOS A LOS COLABORADORES

Una vez al año, REP otorga préstamos libres de intereses a sus colaboradores. También realiza préstamos extraordinarios por estudios, enfermedades no cubiertas y en situaciones de urgencia o calamidad. A continuación se reporta la ocurrencia de los mismos.

CUADRO N° 14: PRÉSTAMOS ADMINISTRATIVOS

	NÚMERO DE PRÉSTAMOS		MONTOS ENTREGADOS EN (Nuevos Soles)	
	Año 2009	Año 2010	Año 2009	Año 2010
PRÉSTAMOS ADMINISTRATIVOS	252	253	1'213,661.00	1'203,126.00
PRÉSTAMOS EXTRAORDINARIOS	42	12	206,711.00	64,050.00

NAVIDAD REP

REP organiza celebraciones navideñas para los hijos de los colaboradores; esta actividad que se realiza en cada sede y sub sede a nivel nacional, tiene el objetivo de incentivar los lazos de unión y confraternidad entre los trabajadores y sus familias.

PLAN DE JUBILACIÓN

De acuerdo a la legislación laboral vigente en el país, el 100% de colaboradores están considerados en un plan de jubilación ya sea a través de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) o el Sistema Nacional de Pensiones (SNP), opción que se puede elegir libremente. Para el caso de las AFP, el porcentaje de aporte de cada trabajador es de 10% (correspondiente al fondo en el SNP) y el del SNP es del 13% de la remuneración.

CUADRO N° 15: TIPO DE SISTEMAS PREVISIONALES

	Número de colaboradores		Porcentaje	
Años	2009	2010	2009	2010
SNP	10	12	3%	3%
AFP	338	352	97%	97%
Total	348	364	100%	100%

CUADRO N° 16: DEPÓSITOS DE CTS

Años	Depósitos en Nuevos Soles		Depósitos en USD	
	2009	2010	2009	2010
Mayo	413,530.48	485,156.64	177,433.54	186,122.59
Noviembre	455,613.45	509,418.04	179,782.45	182,916.33
Total	869,143.93	994,574.68	357,215.99	369,038.92



COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO

El propósito fundamental de la Compensación por Tiempo de Servicio es prever el riesgo que origina el cese de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos en la vida de una persona y su familia.

Según la legislación laboral vigente este beneficio se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral y se deposita semestralmente durante los primeros 15 días en los meses de mayo y noviembre, en la entidad financiera elegida por el trabajador y a elección de éste, en moneda nacional o extranjera.

2. COLABORADORES

2.8 SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE RED DE ENERGÍA DEL PERÚ - SUTREP

La organización respalda la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos. Es por eso que reconoce e interactúa con SUTREP como interlocutor representativo de los trabajadores sindicalizados, con quien guarda una comunicación fluida y satisfactoria. Al 31 de diciembre de 2010 184 trabajadores están sindicalizados, manteniéndose la cifra del año anterior. La composición sindical representan al 50.5% del total de colaboradores de la empresa.

CUADRO N° 17: PERSONAL SINDICALIZADO (2010)	
Categorías Ocupacionales	Sindicalizados
Coordinadores	0
Profesionales y técnicos de soporte	11
Profesionales y técnicos del negocio	173
Total	184

El sindicato y la administración de la empresa llevan a cabo reuniones en las que abordan temas de interés, destacando los derechos laborales, seguridad y salud; temas que son cubiertos en los acuerdos sindicales.

Cabe señalar que en el mes de septiembre de 2010, se logró cerrar vía Laudo Arbitral la negociación correspondiente al Pliego de Reclamos 2009-2010 con SUTREP en negociación colectiva cuyo registro se encuentra en el expediente N° 168675-2009 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

2.9 SALARIOS

La remuneración se paga mensualmente a todos los colaboradores y se cuenta con un estudio de referenciamiento salarial del mercado. Adicionalmente, la empresa otorga un bono único de productividad a sus colaboradores (BUP), el cual se liquida en función del cumplimiento de los objetivos de cada gerencia. La totalidad de los trabajadores de REP trabajan la jornada completa. A diciembre de 2010, la remuneración básica más baja que pagó REP fue superior en 365.35% a la remuneración mínima vital vigente en el país, la cual, a diciembre de 2010 era de 580 nuevos soles. Es importante mencionar que la organización cuenta con una Política Remunerativa que ha definido la valoración de los cargos a través de la metodología Hay Group (metodología

de valoración de escalas y perfiles). Dicha metodología, utiliza una serie de factores y elementos que ayudan a la organización a definir una puntuación para cada puesto, generándose con mayor facilidad los niveles y rangos salariales que deben existir en una organización.

La metodología HAY evalúa: conocimientos, experiencia y habilidades, capacidad de solución de problemas, nivel de responsabilidad (impacto y magnitud). La política remunerativa de REP, permite a la organización trabajar y monitorear la equidad interna, para orientarla hacia una política de competitividad. A partir del logro de la equidad remunerativa, la evaluación de desempeño juega un papel importante, ya que se convierte en una herramienta para la toma de decisiones al momento de proponer y priorizar incrementos salariales, en base a la contribución de cada colaborador.

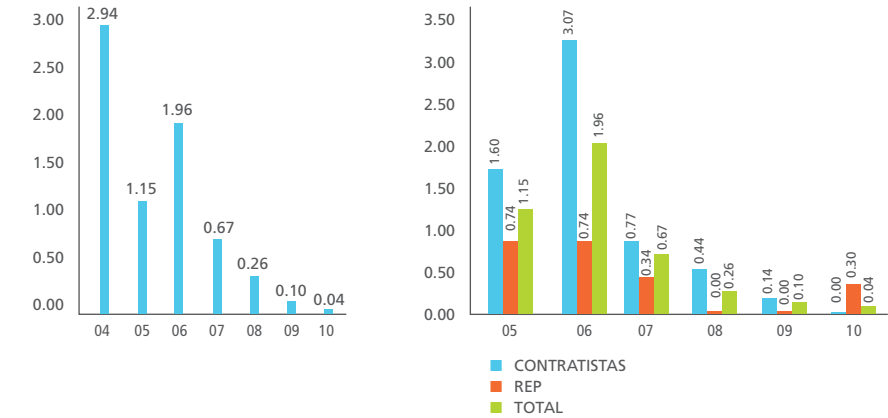
2.10 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ÍNDICE DE ACCIDENTALIDAD

El índice de accidentalidad en el año 2010 fue de 0.04 accidentes por millón de horas hombre trabajadas. Este indicador contempla los accidentes ocurridos al personal de REP y de los contratistas. Tiene como base un factor de 240,000 horas hombre de trabajo. Tal factor es utilizado en común por las empresas del Grupo Empresarial ISA en Perú con la finalidad de comparar el desempeño de las mismas bajo un solo estándar. El único accidente ocurrido en el 2010 correspondió a un colaborador de REP. Cada accidente exige la ejecución de un plan de acción. De otro lado, REP se encuentra en un proceso de mejoramiento permanente para que tanto la organización como las empresas contratistas, realicen una gestión preventiva de accidentes concordante con la normativa vigente en el país y con los estándares del Grupo Empresarial ISA.

La fórmula de cálculo del Indicador de accidentalidad es la siguiente:

IA: N° de accidentes de trabajo * 240 000 / HHT



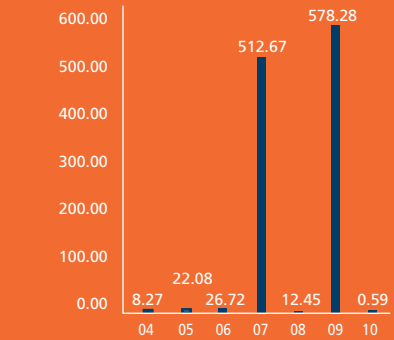
ÍNDICE DE SEVERIDAD

El Indicador de severidad del año 2010 fue de 0.59, siendo su fórmula de cálculo la siguiente:

IS: N° días perdidos por accidente de trabajo * 240 000 / HHT
Factor común, para ISA es 240,000 el cual nace del producto de 100 personas x 50 semanas del año x 48 horas/semana

HHT: Horas hombre de trabajo acumuladas por el período de 12 meses

Encontramos que durante el 2010 ocurrió un accidente grave a personal propio, el cual generó 15 días perdidos.



TASA DE AUSENTISMO

En el año 2010 la tasa de ausentismo laboral en REP, explicada exclusivamente por accidentes de trabajo, fue de 1.67% (considerando únicamente a colaboradores de REP)

$$\text{Tasa de ausentismo} = \frac{\text{N° de días perdidos} \times 100}{\text{N° de empleados promedio en el año} \times \text{días totales trabajados}}$$

Datos utilizados

- Número de empleados promedio en el año: 344 personas (promedio mensualizado)
- Días trabajados por colaborador: 260 (considerando 52 semanas y 5 días útiles por semana)
- Días perdidos: 15 en 2010 (días perdidos considerando el accidente que ocurrió en la organización).

En REP no ocurrieron enfermedades derivadas del trabajo, de acuerdo con los criterios aplicados según el listado de enfermedades profesionales vigente en el Perú (Decreto Supremo N° 18846).



2. COLABORADORES

COMITÉ CENTRAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- El Comité Central de Seguridad y Salud en el Trabajo abarca al 100% de los empleados de la empresa. El comité durante el año 2010 se reunió en 12 sesiones de manera presencial y no presencial, con la finalidad de mantener un canal de comunicación abierto y oportuno entre los colaboradores y la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo. También se realizaron reuniones de los subcomités a nivel de sedes y subsedes de cada Departamento de Transmisión.
- El porcentaje de representantes del Comité y Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, en relación al total de trabajadores, se encuentra distribuido de la siguiente manera:

CUADRO N° 18: NÚMERO DE TRABAJADORES REPRESENTADOS EN EL COMITÉ CENTRAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

TOTAL DE TRABAJADORES	MIEMBROS DEL COMITÉ CENTRAL
377	5
100%	1.33 %

CUADRO N° 19: NÚMERO DE TRABAJADORES REPRESENTANTES DE LOS SUBCOMITÉS DE SST POR SEDE Y SUBSEDE

SEDE	TOTAL DE TRABAJADORES	REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES
Lima	153	2
Ica	15	2
San Juan	42	2
Chimbote	22	2
Chiclayo	32	2
Huánuco	32	2
Huayucachi	22	2
Arequipa	34	2
Cusco	25	2
Total	377	18
Total %	100%	4.77%

CAPACITACIONES SAS (SERVIDUMBRES, AMBIENTAL Y SEGURIDAD)

I. SEMANA DE LA SEGURIDAD

En el mes de junio se llevó a cabo la semana de la seguridad en la que se programaron 18 actividades que se repitieron simultáneamente en todas las sedes y subsedes de la organización. Se contemplaron temas tales como gestión de seguridad y salud en el trabajo.

A continuación se muestra el cuadro de asistencia durante esta actividad de capacitación y sensibilización.

CUADRO N° 20: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE LA SEMANA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
Día Actividad Sede	Lunes Inauguración Semana SST	Martes Revisión de Procedimientos	Miércoles Revisión de Procedimientos	Jueves Charlas y Talleres	Viernes Charlas y Cierre de Semana SST
Sede San Isidro	69	37	37	42	42
Sede San Juan	31	30	28	28	34
Sub Sede Ica	11	9	9	8	11
Sede Chiclayo	19	15	15	16	19
Sub Sede Chimbote	11	9	9	8	11
Sede Huánuco	18	15	15	14	18
Sub Sede Huayucachi	15	12	12	12	15
Sede Socabaya	25	25	26	23	29
Sub Sede Cusco	14	13	13	12	14
Totales por día	213	165	164	163	193

II. CURSOS DE SEGURIDAD

Asimismo, se realizaron jornadas de seguridad en la que participaron los coordinadores y facilitadores de seguridad y medio ambiente. En ella se revisaron procedimientos de seguridad o propuestas de unificación de procedimientos. Se dictó también el Curso Básico de Seguridad, para técnicos de Líneas de transmisión, Equipos de Patio y Telecomunicaciones, como parte del Plan de Formación Integral 2010. Estas capacitaciones se dieron en cinco módulos, agrupando a la totalidad del personal técnico de REP.

Los cursos brindados, tanto teóricos como prácticos fueron:

- Primero Auxilios
- Riesgos Eléctricos
- Procedimientos e Instructivos T-P-03, TM-I-12
- Trabajos en Altura
- Rescate con Cuerdas (en Torres y Pórticos)

INSPECCIONES DE SEGURIDAD Y OBSERVACIONES EN EL TRABAJO

Las inspecciones son una parte muy importante en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. La identificación de los aspectos susceptibles a mejorar en términos de seguridad fue realizada in situ tanto en nuestras instalaciones, como en las de los clientes y en los nuevos proyectos. Las observaciones en el trabajo tienen como finalidad verificar, durante la ejecución de los mantenimientos y/o proyectos, la forma de actuar del personal técnico y supervisor, contrastando estas acciones con los procedimientos e instructivos de trabajo. De manera que se pueda eliminar en ese instante las condiciones y acciones que se encuentren por debajo de los estándares.

PROGRAMA DE FORMACIÓN DE SUPERVISORES DE TRABAJO

Durante el 2010 se completaron los módulos de capacitación de 58 Supervisores de Trabajo, quienes desarrollan las labores de mantenimiento seguro. Estos colaboradores garantizarán que los trabajos de mantenimiento sean de calidad y a la vez seguros.

IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Durante el año 2010 se elaboraron e implementaron las Matrices de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos con lo cual aseguramos el control y la mitigación de los peligros a los que podrían estar expuestos nuestros colaboradores durante el desarrollo de sus actividades. Por su parte con las Matrices de Identificación y Evaluación de Aspectos Ambientales aseguramos el correcto uso de los recursos naturales durante el desarrollo de nuestras actividades.

Las capacitaciones realizadas fueron las siguientes:

- Primeros Auxilios.
 - Reanimación cardio-pulmonar
 - Maniobra de Heimlich
 - Ejercicios anti estrés laboral
- Prevención y control de incendios
 - Práctica contra incendio
 - Manejo de extintores
- Simulacros de sismo y evacuación de emergencia
- Revisión del procedimiento MANOMAS
- Prevención de Accidentes en el Hogar
- Manejo de productos químicos peligrosos
- Manejo defensivo, entre otros.

3. SOCIEDAD



“ Nos sentimos complacidos con la alianza REP – CTM, para implementar conjuntamente proyectos en lugares de difícil acceso. Nuestros beneficiarios por lo general son niños de instituciones educativas (I.E.) ubicadas en las zonas altas de las regiones de Apurímac, Cusco y Puno. Por lo general estos niños no tienen buena alimentación y esto ocasiona que su rendimiento escolar sea deficiente, sumado a esta la carencia de baños adecuados en las I.E. que deterioran aún más su salud. Con el aporte económico de REP y CTM, estamos tratando de suplir estas necesidades implementando biohuertos escolares y baños de calidad, contribuyendo con la seguridad alimentaria y la higiene de los niños de estas instituciones educativas. ”

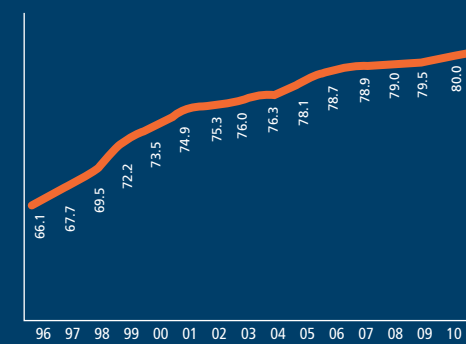
Wilfredo Escobar, es Administrador de Proyectos de la Región Sur Este (Cusco) de la ONG, ADRA Perú.



La electricidad es determinante para el progreso y bienestar de la sociedad, ya que facilita la ocurrencia de actividades industriales, de comunicaciones, de transporte, entre otras. En la actualidad, Perú muestra importantes avances en la expansión de la cobertura de servicios eléctricos. En el año 2010 se superó el 80% a nivel nacional.

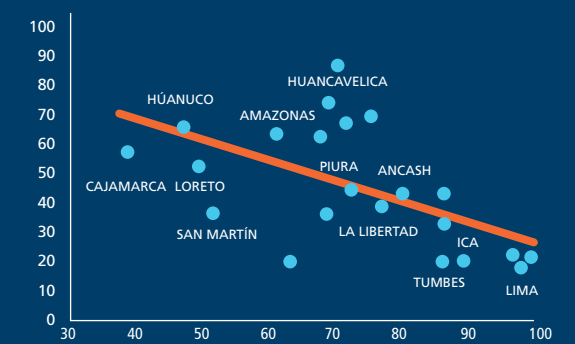
Cuando la electricidad llega a una comunidad, genera un gran impulso al desarrollo y esto lo podemos apreciar si relacionamos el grado de cobertura eléctrica por departamento y el nivel de pobreza, basado en indicadores de salud, educación y acceso a servicios básicos.

GRÁFICO N° 4:
Indicador de cobertura del sector eléctrico
(1996-2010)



FUENTE: MFM, OSINERG MIN

GRÁFICO N° 5:
Relación entre grado de electrificación
y nivel de pobreza, 2007¹



1. El nivel de pobreza se mide como el porcentaje de población que está o debajo de la línea de pobreza estimada.

Fuente: INEI, MInem

3. SOCIEDAD

Las empresas del Grupo ISA en Perú, han contribuido con su trabajo a que la población peruana alcance un mejor nivel de desarrollo, a incrementar el PBI, la calidad de vida y el bienestar al llevar energía con calidad cada vez a más peruanos.

Debido a los impactos económicos indirectos, como consecuencia del desarrollo de nuestros programas sociales, durante el año 2010, el riesgo de conflicto social descendió a la categoría de “leve criticidad”. En años anteriores este aspecto estaba calificado en los niveles de “crítica” a “moderada” criticidad.

El área de influencia de las actividades desarrolladas por las empresas del Grupo ISA en Perú está conformada por 391 comunidades. Desplegamos nuestras acciones buscando contribuir en el desarrollo económico y social de cada una

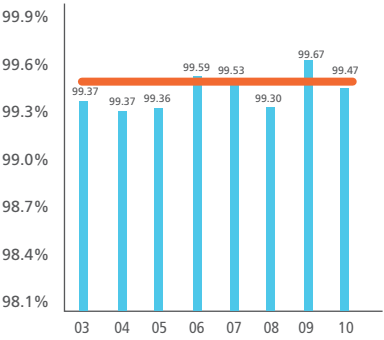
de ellas. Contamos con una Política Social a nivel grupo, la que brinda el alcance, criterios, marco de actuación y principalmente la pauta para tener una óptima interacción con la sociedad. También se cuenta con una cartilla de comportamiento con comunidades, en la que se instruye a los colaboradores sobre las conductas apropiadas para trabajar en el área de influencia. Las actividades que realizamos se encuentran enmarcadas en nuestro Plan Social, programa que llevamos a cabo anualmente con el objetivo de fortalecer la relación ya existente con las comunidades aledañas a la infraestructura eléctrica.

Disponibilidad de la Red: Indica el tiempo relativo que las líneas de transmisión, transformadores y equipos de compensación estuvieron disponibles para la operación durante el año.

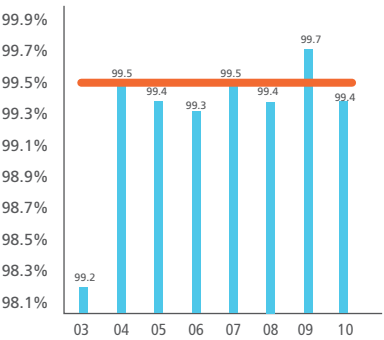
Kilovoltio (kV): Medida de potencial eléctrico, de símbolo kV, que es igual a 1,000 voltios.

Número de fallas por cada 100 kilómetros: Es un indicador de confiabilidad de líneas de transmisión.

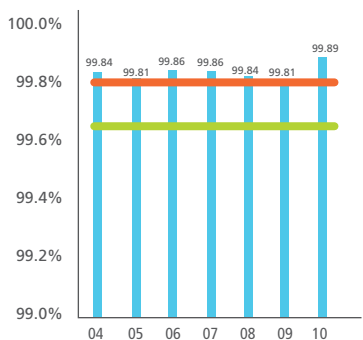
GRÁFICO N° 6:
Disponibilidad de la Red
Red de Energía del Perú



Consorcio Transmantaro



ISA Perú



CUADRO N° 21: PROYECTOS 2010

NOMBRE DEL PROYECTO	EN QUÉ CONSISTE
REP - Ampliación N° 5	Ampliación de la capacidad de transformación y cambio de configuración en las SE's Piura, Trujillo, Tingo María, Quencoro y Azángaro, también, cambio de configuración de las subestaciones Independencia y Tocache.
REP – Ampliación N° 6	Instalación de la segunda línea de transmisión de 220 KV, entre Chiclayo y Piura, además, ampliación de las subestaciones Chiclayo y Piura
REP – Ampliación N° 7	Reemplazo de equipos de alta tensión, reemplazo de las fundaciones, reforzamiento de los pórticos y mejoramiento de las puestas a tierra de las subestaciones San Juan, Chavarría, Santa Rosa, Ventanilla y Zapallal, debido al aumento de la corriente de cortocircuito en la zona de Lima, producto del aumento de la generación eléctrica.
REP – Ampliación N° 8	Ampliar la capacidad de transmisión de las líneas en 220 kV de Independencia - Ica - Marcona, de 141 a 180 MVA
REP - Ampliación N° 9	Instalación de la segunda línea de transmisión de 220 KV, entre Trujillo, Guadalupe y Chiclayo, ampliación de dichas subestaciones, además, ampliación de la capacidad de transformación en las SE's Huacho, Guadalupe y Chiclayo; y ampliación de la SE Huacho
Transformadores de Reserva	Suministro e Instalación de siete transformadores de potencia con su respectivos equipos de patio
CTM - Ampliación N° 1	Ampliación de la capacidad de transmisión entre Mantaro, Cotaruse y Socabaya, además, de aumento de la compensación serie en Cotaruse e instalación de un SVC en Socabaya
Segunda Terna Talara-Piura	Construcción de una nueva línea en 220 kV, de 100 Km y ampliación de las subestaciones Piura y Talara.
Centro 1	Instalación de una línea de transmisión de 95 km, en 500 KV y dos líneas de 95 km en 220 KV , además, de la construcción de las subestaciones Chilca, La Planicie, Carabayllo y Zapallal.
Segunda Terna Ica-Independencia	Construcción de una nueva línea en 220 kV, de 51 Km para transportar 180 MVA y ampliación de subestaciones
LT 220 KV Machu Pichu-Abancay-Cotaruse	Construcción de la línea de 220 kV entre Machupichu y Suriray, construcción de dos líneas entre Suriray, Abancay y Cotaruse, además, la construcción de las subestaciones en 220 KV de Suriray, Abancay y la ampliación de las subestaciones Cotaruse y Abancay.
LT 220 KV Carhuamayo-Pomacocha	Construcción de una nueva línea en 220 kV, de 100 Km y ampliación de subestaciones Carhuamayo y Pomacocha
NOR 2 Zapallal-Trujillo	Construcción de una línea de 530 km, en 500 kV entre Carabayllo, Chimbote y Trujillo, construcción de las subestaciones en 500 kV de Chimbote y Trujillo, además, de la ampliación de las subestaciones existentes de Carabayllo de 500 kV, Chimbote de 220 kV y Trujillo de 220 kV.
Fénix	Construcción de una línea de 500 kV entre la Central Térmica de Fénix y la subestación Chilca y ampliación de dicha subestación.
Termochilca	Construcción de una línea de 500 kV entre la Central Térmica de Termochilca y la subestación Chilca, construcción de la subestación de Termochilca y ampliación de la subestación Chilca.
Miski Mayo	Construcción de una nueva línea en 138 kV, de 41 Km y nueva subestación Laguna La Niña de 220/138 kV
Las Flores	Construcción de una celda de 220 kV para la llegada de la línea de transmisión desde la Central Térmica de Las Flores



EL MÉTODO SODIS

Este método logra la desinfección del agua haciendo uso de energía solar. El agua contaminada se introduce en botellas de plástico y se expone a la acción de la luz solar. Durante su exposición, el sol destruye los agentes patógenos gracias a la combinación de dos efectos: la radiación ultravioleta y el incremento de temperatura del agua. Para que el método funcione eficazmente es necesaria una exposición mínima de cinco horas bajo una radiación solar de al menos 500 W/m². En latitudes medias, esto se consigue con cinco horas de exposición en verano. El efecto conjunto de la temperatura y la radiación se produce cuando el agua supera los 50°C, momento a partir del cual el proceso de desinfección requiere un tercio de la radiación. El agua es apta para el consumo tras una hora de exposición a más de 50°C. Se recomienda que el agua desinfectada sea usada durante el transcurso del mismo día.

3.1 PLAN SOCIAL

Las actividades de responsabilidad social que realiza la empresa, están enfocadas al desarrollo sostenible de las comunidades y a la buena convivencia de éstas con las líneas de alta tensión. En tal sentido, se ha puesto de relieve la gran importancia de interactuar con las comunidades vecinas a proyectos e instalaciones de las empresas. Éstas se desarrollan en el marco del Plan Social de la organización, el cual abarca 4 programas:

- Programa de Convivencia
- Programa de Desarrollo
- Programa de Apoyo a la Educación
- Programa de Solidaridad

PROGRAMA DE CONVIVENCIA

A través del programa buscamos establecer un sistema de comunicación, de participación efectiva, de prevención de riesgos con nuestras comunidades ubicadas en el área de influencia y de esta manera lograr la óptima convivencia, una relación armoniosa y sólida. Con este fin todos nuestros colaboradores y contratistas reciben una cartilla de óptima conducta con las comunidades, la política social del grupo y las pautas para el cumplimiento de los principios del Pacto Mundial de la ONU, documentos que conocen y ponen en práctica, con el objetivo de construir una saludable relación con los pueblos vecinos a la infraestructura, la cual resulta determinante para la viabilidad de la transmisión de energía.

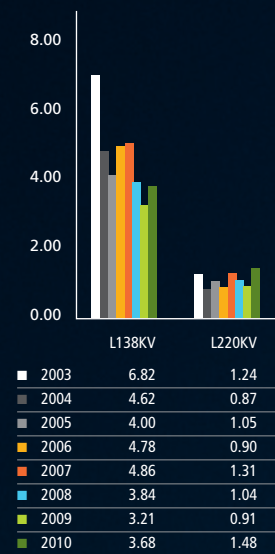
Entendemos la óptima convivencia, como vivir en paz y armonía con las personas y el medio que nos rodea, basándonos en el ejercicio de la libertad y el respeto, reconociendo la capacidad de los integrantes de una comunidad para elegir y responder por las consecuencias de sus acciones.

I. CHARLAS A COMUNIDADES

En el transcurso del año 2010 visitamos las 391 comunidades aledañas a REP y CTM y les llevamos a través de charlas un mensaje preventivo en cuanto a las consideraciones que se deben tener en cuenta al vivir cerca de las líneas de transmisión, así como un discurso informativo en temas de salud integral que incluye el método SODIS para purificar el agua, ya que las enfermedades diarreicas agudas (EDA) tienen allí gran incidencia y consejos para el cuidado del medio ambiente. Las mismas charlas se brindaron también en los poblados y caseríos pertenecientes al área de influencia de ISA Perú. Una vez dictada la charla determinamos su efectividad a través de

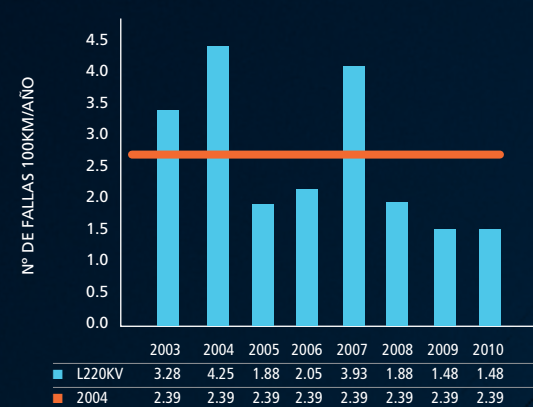
GRÁFICO N° 7:
Número de fallas por cada 100 km de línea

Red de Energía del Perú



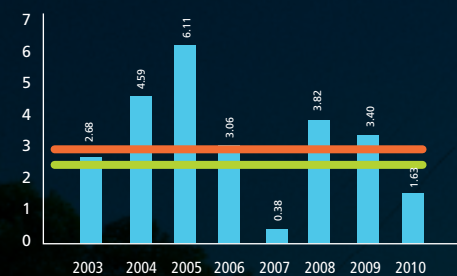
En las líneas de 138 kV, por cada 100 km, hubo 3.68 fallas durante el año 2010 y en líneas de 220 kV 1.48 fallas, ambos valores se encuentran dentro del rango aceptable para el año, aunque muestran una leve caída en comparación con el año 2009.

Consortio Transmataro



Por cada 100 km hubo 1.48 fallas durante el año 2010, valor que se encuentra por debajo de la meta programada para el año y en comparación al 2009 se mantiene el indicador.

ISA Perú



En las líneas de 138 kV, por cada 100 km hubo 2.30 fallas durante el año 2010 y en líneas de 220 kV 1.63 fallas.

Entendemos la óptima convivencia, como vivir en paz y armonía con las personas y el medio que nos rodea, basándonos en el ejercicio de la libertad y el respeto, reconociendo la capacidad de los integrantes de una comunidad para elegir y responder por las consecuencias de sus acciones.



una evaluación al azar entre los asistentes. El promedio de aprendizaje en el año 2010 fue de 93%, lo que muestra una alta asimilación y retención de los temas expuestos. Para reforzar los mensajes brindados en las charlas, distribuimos trípticos y calendarios que llevan información preventiva y datos geopolíticos de Perú. El tríptico además muestra un mapa con regiones y capitales; mientras que los calendarios vienen en versiones costa, sierra y selva, respetando la idiosincrasia de cada región.

II. CONCURSO DE COMETAS:

“VUELA COMETA PERO VUELA SEGURO”

En el mes de agosto 120 niños de los departamentos de Cusco y de Apurímac participaron del concurso de cometas que anualmente organizamos con el apoyo de nuestros colaboradores de la subestación Quencoro en Cusco. El concurso tuvo el propósito de formar una cultura preventiva sobre los riesgos de la electricidad en los más pequeños. La cita fue en el distrito de San Jerónimo, donde los participantes de 3°, 4° y 5° de primaria asistieron a una charla preventiva; luego se les entregó a cada uno los materiales necesarios para que elaboraran su cometa asistidos por profesionales de la Escuela de Bellas Artes de Cusco. Cuando las cometas estuvieron listas se inició el ascenso hacia una loma segura alejada de las torres de alta tensión y empezó el concurso. Los alumnos ganadores fueron premiados con bicicletas montaÑeras y paquetes de útiles escolares y cada escuela participante recibió microscopios y otros útiles.



festivales vinculados a esta actividad. También apoya a las gerencias de Medio Ambiente de diversos municipios con la donación de semillas.

Las actividades se vinculan además, a una cadena productiva que beneficia a organizaciones de base – comedores populares, comités de vaso de leche, entre otros ámbitos donde se consumen también los productos cultivados en los Huertos en Línea.

En Lima se han desarrollado huertos en Villa María del Triunfo y Villa El Salvador, con una extensión promedio de 3,000 m². En provincia, el programa se desarrolla a través de invernaderos en colegios aledaños a las líneas y subestaciones teniendo un gran impacto en la nutrición de la población escolar.

El Proyecto Huertos en Línea se desarrolla en asociación con las ONG’s IPES, ADRA e IDMA (en Huánuco). En el año 2010, a través de estas alianzas, se presentaron perfiles de proyectos al Fondo de las Américas (cooperación técnica de los Estados Unidos en Perú), obteniendo importantes co-promociones que representaron un aporte significativo para construir huertos escolares en Huánuco y en el Centro Modelo en Agricultura de Pachacamac. Cabe señalar que la estrategia de copatrocinio, busca incentivar fuentes de financiamiento externo provenientes tanto de la cooperación técnica internacional, como del Estado Peruano a fin de llevar a cabo proyectos que ofrezcan a la población de menores recursos, un mayor capital para fomentar actividades que contribuyan con su desarrollo, pero además que sean pensados desde la propia comunidad.

PROGRAMA DE DESARROLLO

El programa tiene como propósito contribuir al desarrollo del país y mejorar los niveles de generación de renta y calidad de vida de las poblaciones de escasos recursos. En este sentido participamos en iniciativas alineadas a nuestros objetivos e implementamos proyectos en beneficio de las comunidades.

I. DESARROLLO COMUNITARIO: HUERTOS EN LÍNEA

Huertos en Línea es el proyecto bandera de Red de Energía del Perú, en el cual transforma los espacios eriazos y desérticos ubicados debajo de las líneas de alta tensión (zona de concesión), en parcelas productivas de una gran variedad de vegetales y hortalizas que permiten la autogeneración de recursos de más de 5000 personas involucradas con el proyecto, beneficiándose con su comercialización o el consumo propio.

Huertos en Línea permite que los pobladores que viven en los alrededores de las líneas de transmisión incrementen su nivel de renta básica, mejoren su alimentación y eleven su calidad de vida. Asimismo, el programa ha logrado insertar tanto a la mujer como a personas de la tercera edad en actividades productivas, al ser ellos los que en la mayoría de estos casos se dedican a las labores de cultivo.

El proyecto se complementa con la capacitación que ofrece Red de Energía del Perú en técnicas agrícolas urbanas y periurbanas, además de la organización de foros, cursos y

El programa Sembrando es llevado a cabo desde el 2006 por el Instituto Trabajo y Familia, ONG presidida por la Primera Dama de la Nación. Sembrando pretende lograr el desarrollo económico y social sostenido de las poblaciones con mayor escasez de recursos dotándolas de las herramientas que les permitan mejorar su productividad e introduciendo hábitos de salud e higiene para mejorar el nivel de vida.

II. INVERNADERO EN ESCUELAS

Muchas escuelas del interior del país, además de carecer de infraestructura y materiales, tienen un alto porcentaje de alumnos que sufren de desnutrición. Dado que la dieta en la serranía del Perú no suele incluir hortalizas, que son fuente importante de vitaminas, vimos conveniente llegar a escuelas, de preferencia primarias e implementar invernaderos en los que se cultiven hortalizas orgánicas y se den capacitaciones a maestros y alumnos sobre las técnicas de agricultura orgánica y sobre los beneficios nutritivos de los vegetales que luego sembrarán; además proporcionarles las herramientas e insumos necesarios para las primeras campañas. En todo este periodo de aproximadamente 9 meses, son asesorados y guiados por especialistas. Los productos, una vez cultivados son consumidos por los mismos alumnos.

III. PROYECTOS ANTERIORES

Desde el año 2005 REP implementa proyectos en beneficio de las comunidades y así busca contribuir con el desarrollo de las mismas. Al finalizar el periodo de implementación, el proyecto se entrega a la comunidad que ya está capacitada y apta para gestionarlo en el tiempo, sin embargo mantenemos los lazos de amistad y contacto frecuente con todos ellos, los visitamos y anualmente hacemos una revisión de sus metas propuestas y el cumplimiento de las mismas.

IV. RESPONSABILIDAD SOCIAL: TODOS

Se difundió el tema de la Responsabilidad Social (RS) en diferentes organismos públicos, cubriendo unos 500 profesionales de norte y sur del país. Este proyecto tiene como objetivo enfatizar la idea de que la responsabilidad social moderna, debe ser considerada como el punto de partida para el desarrollo sostenible de nuestro país, sin embargo, parte de esta propuesta incluye extender dicha responsabilidad a todos los peruanos y así dejar atrás la idea de que la RS es una exclusividad de las empresas o un requerimiento a la gestión de las organizaciones del país.

A través de esta iniciativa se ha intentado hacer un alto en el camino para reflexionar sobre los alcances y perspectivas de la responsabilidad social y determinar qué ha ocurrido al cabo de todo este tiempo con la misma, en qué consisten las prácticas de ésta en nuestro país y si estamos en el camino correcto para lograr nuestro desarrollo sostenible.

V. PROGRAMA SEMBRANDO

Durante el año 2010, a través del Programa Sembrando, llegamos a 500 familias alto andinas con la implementación de viveros familiares y capacitaciones en manejo de cultivos, nutrición y fabricación de subproductos con valor agregado.

De esta manera se busca diversificar la dieta de los pobladores con hortalizas de alto aporte nutricional a fin de disminuir las deficiencias alimenticias de la zona y mejorar su salud.



CCUADRO N° 22: HUERTOS IMPLEMENTADOS EN LA SIERRA DEL PERÚ 2010

DESCRIPCION			BENEFICIARIOS		
			DIRECTOS		INDIRECTOS
Nº	Comunidad	Nº Alumnos	Nº docentes		
1	Cusco	Moccoraise	78	4	34
2		Paucarpata	58	3	42
3		Huaraypata	67	3	51
4		Antisuyo	44	2	32
5		Llampa	138	5	87
6		Urin Ccosco	169	7	76
7		Cangalli	133	6	65
8	Apurímac	Llocllora	90	4	58
9		Occobamba	25	2	20
10		Quilcaccasa	59	3	43
11		Iscahuaca	75	5	57
12	Puno	Pampamarca	78	6	61
13		Umachiri	241	10	182
14		Centro poblado sora	77	4	61
15		Umacollana	64	3	52
TOTAL			1396	67	921



PROGRAMA DE APOYO A LA EDUCACIÓN

APOYO A PROGRAMA DE LECTURA: PROMOLIBRO

En el año 2010 la empresa se sumó a la iniciativa Promolibro el que operó en 24 regiones del país con 1,086 puntos de lectura (entre bibliotecas comunales, módulos de lectura en la comunidad y centros educativos). Miles de niños, jóvenes y adultos leyeron durante ese año en total 624,401 libros. A esta cifra habría que añadir 36 mil textos leídos a través de programas especiales como ferias, exposiciones, mochilas y maletines de lectura.

De los 661,239 textos leídos en todo el país, el 40% compromete a la capital y un 60% a las regiones. Es de notar, que en este último caso, se emplearon el 75% de los puntos de lectura que tuvo PROMOLIBRO en todo el país, mostrando índices más bajos de lectoría por espacio que la capital. Hecho explicable, entre otras cosas, por el seguimiento personal que hacen los promotores de lectura de PROMOLIBRO en todos los distritos de Lima en tanto que en las provincias el monitoreo lo hacen las mismas instituciones involucradas.

IMPACTO DE LOS PROGRAMAS DE PROMOLIBRO SOBRE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

De todos los programas que desarrolla PROMOLIBRO, en la actualidad el que convoca más lectores es el que se desarrolla en Instituciones Educativas. Esto es significativo puesto que se trata de lectura voluntaria, que se realiza fuera del aula, en el patio de recreo. Y también en espacios comunales adyacentes al centro educativo, que pueden ser parques o locales deportivos.

DISTRIBUCIÓN DE CUADERNOS Y KITS ESCOLARES

Durante los primeros meses del año distribuimos cuadernos y kits escolares entre los niños vecinos de la infraestructura a nivel nacional. En el año 2010 fueron entregados 30,000 cuadernos de tamaño A4 a escolares de nuestras comunidades cercanas a infraestructura de REP y CTM. Estos cuadernos se adecuaron a la idiosincrasia, geografía y códigos de comunicación de cada región, al dirigirse específicamente a costa, sierra y selva. Adicionalmente, el cuaderno invitó a los escolares a participar del

concurso “Aprendiendo con REP” y “Aprendiendo con CTM”, 7 niños fueron los ganadores de Lima, Arequipa y Puno.

Adicionalmente a los cuadernos distribuimos 30,000 paquetes escolares con colores, un lápiz, un borrador y un tajador.

PROGRAMA DE SOLIDARIDAD

Con el apoyo voluntario de los colaboradores de REP, el programa atiende acciones solidarias en todo el país referidas a desastres y donaciones, preferentemente relacionadas a temas de salud o educación infantil, en las comunidades con las que compartimos un espacio geográfico.

DONACIONES

Anualmente colaboramos con nuestras comunidades en diversas actividades en las que solicitan nuestro apoyo, las priorizamos teniendo en cuenta si los fines de la actividad se ajustan a los criterios de colaboración de la empresa.

ATENCIÓN DE EMERGENCIAS

Durante el año atendimos personas que fueron afectadas por la temporada fría en las zonas alto andinas y también las que fueron afectadas por las crecidas de los ríos en Huánuco.

VOLUNTARIADO

Red de Energía del Perú construyó un PRONOEI (programa no escolarizado de educación inicial), en el distrito de Villa Maria del Triunfo, el cual alberga alrededor de 60 niños.

FIESTAS PARA EL NIÑO VECINO

En el mes de diciembre organizamos en nuestros Departamentos de Transmisión las fiestas navideñas para los niños de las distintas comunidades del área de influencia. Para esta actividad los colaboradores ahorran dinero o donan juguetes y la organización contribuye con un porcentaje adicional. En el año 2010 llevamos a 8,000 niños regalos, chocolatadas y espectáculos navideños, gracias a la participación de nuestros colaboradores a nivel nacional.

3. SOCIEDAD

3.2 MEDIO AMBIENTE

REP, enmarcada en su política ambiental, desarrolla sus actividades enfocadas en la conservación del ambiente. Para ello desarrolla actividades de prevención, mitigación, control y compensación de impactos ambientales, así como actividades para la potenciación de los efectos positivos. Es por ello, que consciente de su responsabilidad en la conservación del medio ambiente, se encuentra en proceso el proyecto de implementación del Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001:2004. Entre las principales actividades realizadas, orientadas en la mitigación de los impactos se encuentran las que se describen a continuación.

3.3 GESTIÓN DE RESIDUOS

La gestión de residuos se desarrollo enmarcado en la normativa ambiental y en el Plan de Manejo de Residuos Sólidos de REP, en el cual se establecen lineamientos para el manejo de los residuos, el cual incluye las etapas de acondicionamiento, almacenamiento, transporte, tratamiento, reciclaje y/o disposición final, considerando en cada etapa las opciones de reúso, reciclaje y recuperación.

En el periodo 2010, se dispusieron alrededor de 19.1793 Tn de residuos peligrosos y no peligrosos a nivel nacional a través de Empresas Prestadoras de Residuos Sólidos (EPS-RS) y Empresas Comercializadoras de Residuos Sólidos (EC-RS), registradas en la Dirección General de Salud Ambiental (DIGESA). Asimismo, se apoyó a la comunidad a través de la donación de materiales reciclables, como papel y plásticos. Adicionalmente, REP participó en el proyecto “Reciclando para tu comunidad” el cual tiene como objetivo educar a estudiantes de colegios en la adecuada clasificación y manejo de los residuos generados.

3.3.1 GESTIÓN DE MATERIALES PELIGROSOS

La gestión de los materiales peligrosos utilizados en los procesos de la empresa, se desarrolló enmarcados en la normativa ambiental. En tal sentido, se desarrolló un procedimiento para el manejo de los materiales peligrosos con el objetivo de mejorar la gestión y reducir los riesgos asociados a los mismos, estableciendo lineamientos en búsqueda de materiales alternativos de una menor peligrosidad.

3.3.2 MONITOREOS AMBIENTALES

Enmarcado en los compromisos asumidos en los estudios ambientales, y con el objetivo de prevenir y evaluar los impactos generados, se realizaron monitoreos en la etapa de construcción y operación, en los cuales se incluyó la medición de nivel de ruido, radiaciones no ionizantes y calidad de aire. De los resultados se concluyó que el impacto generado por estos aspectos ambientales, no fueron significativos.

INDICADORES AMBIENTALES

Con el objetivo de evaluar el desarrollo y desempeño de la gestión ambiental, se han implementado los siguientes indicadores ambientales:

NIVEL DE RUIDO AMBIENTAL

En el periodo 2010, se monitoreó el nivel de ruido en el área de influencia de 46 subestaciones y 17 líneas de transmisión dentro de los cuatro Departamentos de Transmisión de la empresa (DT Norte, DT Sur, DT Este y DT Centro), con el objetivo de evaluar la calidad ambiental y cumplir con los compromisos asumidos en los estudios ambientales.

De acuerdo a los resultados obtenidos, el 100% de los valores, se ubicaron por debajo de los 80 dB (A), y el 80.9 % de las mediciones realizadas en el área de influencia de subestaciones, se ubicaron por debajo de los 60 dB (A), no superando en ningún momento los 80 dB (A) que es el Estándar de Calidad Ambiental (ECA) de ruido para una zona industrial en horario diurno.

Asimismo, cabe indicar, que algunos puntos se vieron influenciados por fuentes externas de ruido, ya que se encontraban en zonas urbanas.

De acuerdo a los resultados obtenidos y a la matriz de identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales de REP, se concluye que la empresa no genera un impacto ambiental significativo por emisión de ruido al ambiente.

3.3.3 EMISIÓN DE RADIACIONES NO IONIZANTES

En el año 2010 se midió la emisión de los campos electromagnéticos en 46 subestaciones y en 17 líneas de transmisión.

De acuerdo a los resultados, los niveles de campos electromagnéticos en el área de influencia de las subestaciones y líneas de transmisión se encuentran por debajo de 5 microteslas (µT), siendo el Estándar de Calidad Ambiental 83 microteslas (µT), establecido en el Decreto Supremo N° 010-2005-PCM.

De acuerdo a los resultados obtenidos y a la matriz de identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales de REP, se concluye que la empresa no genera un impacto ambiental significativo por emisión de radiaciones no ionizantes al ambiente.



GRÁFICO N° 8: INDICADOR DE RUIDO AMBIENTAL 2006-2010
Indicador de Ruido Ambiental 2006-2010
(Área de influencia subestaciones)

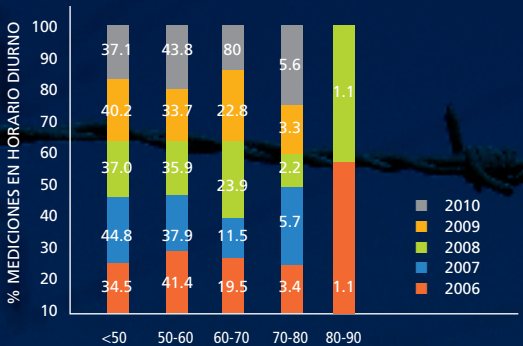


GRÁFICO N° 9: NIVEL DE RUIDO AMBIENTAL 2010
Nivel de Ruido Ambiental 2006-2010
(Área de influencia Líneas de Transmisión)

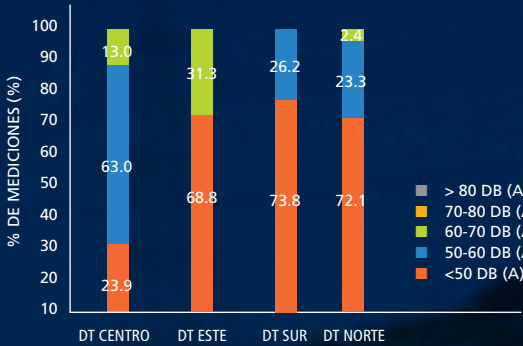


GRÁFICO N° 10: MONITOREO AMBIENTAL DE CAMPOS ELECTROMAGNÉTICOS
(Área adyacente a las subestaciones)

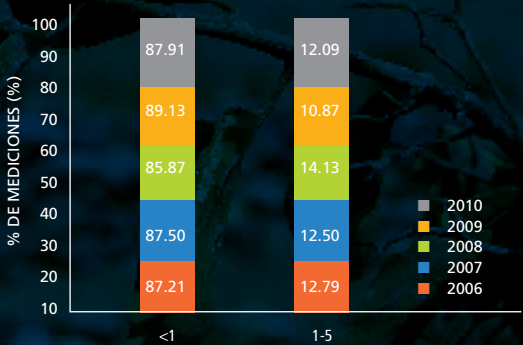
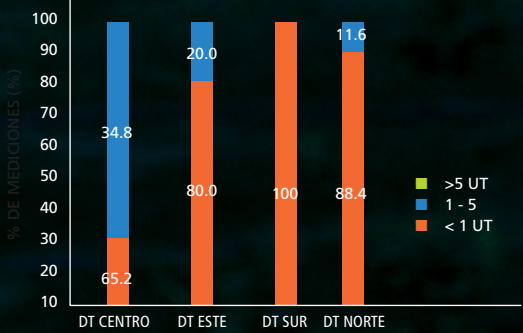


GRÁFICO N° 11: NIVEL DE LOS CAMPOS
Nivel de Ruido Ambiental 2006-2010
(Área de influencia Líneas de Transmisión)



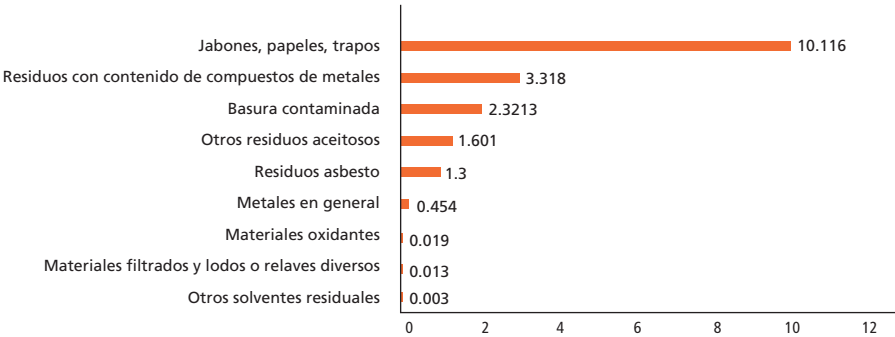
3. SOCIEDAD



3.3.4 DISPOSICIÓN Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS

Los residuos industriales generados en el periodo 2010 fueron transportados, dispuestos y/o reciclados a través de Empresas Prestadoras de Residuos Sólidos (EPS-RS) y Empresas Comercializadoras de Residuos Sólidos (EC-RS), registradas en la Dirección General de Salud Ambiental (DIGESA), en concordancia con lo establecido en la normativa ambiental. Los residuos que no presentaron un potencial para reutilización o reciclaje fueron dispuestos al relleno de seguridad; sin embargo, los residuos con potencial de reciclaje fueron reciclados a través de empresas autorizadas para tal fin. Los residuos fueron agrupados de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Protección Ambiental en las Actividades Eléctricas, que regula el sector.

GRÁFICO N° 12:
GENERACIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS (TN)



CUADRO N° 23: CAPTACIÓN DE AGUA POR FUENTES

DT	CAPTACIÓN DE AGUA POR FUENTES 2010			
	RED MUNICIPAL	AGUA SUBTERRÁNEA	AGUA SUPERFICIAL	CAPTACIÓN TOTAL DE AGUA
	(M3/AÑO)	(M3/AÑO)	(M3/AÑO)	(M3/AÑO)
DT CENTRO	100.8	633.6	14.4	748.8
DT ESTE	532.8	115.2	43.2	691.2
DT NORTE	432	201.6	0	633.6
DT SUR	417.6	388.8	0	806.4
Total promedio (m3)				2880

3.3.5 CAPTACIÓN DE AGUA POR FUENTES

Para el periodo 2010, se estimó el consumo promedio de agua por cada instalación, de acuerdo al número de personas y el consumo diario promedio. De acuerdo a los resultados estimados de captación de agua y la matriz de identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales elaborada por REP, el impacto por la captación de agua no es significativo.

REP, no recicla agua dentro de sus actividades, por no ser un proceso requerido dentro de la transmisión de energía.

3.3.6 TRANSPORTE DE MATERIALES Y/O RESIDUOS

La empresa cuenta con una matriz de identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales, en los cuales se incluyen las medidas de mitigación y/o control para cada uno de los impactos significativos. A fin de mitigar y controlar el impacto ambiental generado por el transporte de productos, bienes, materiales o residuos, la empresa realiza mantenimientos periódicos de sus vehículos. Asimismo, transporta todos sus residuos industriales a través de empresas autorizadas, los cuales cuentan con un certificado de control emisiones vehiculares de acuerdo a la normativa ambiental. Además, exige a sus contratistas el cumplimiento de los límites máximos permisibles de emisiones vehiculares a través de los contratos. En el periodo 2010, no se registraron derrames de químicos y/o aceites, que involucren un impacto significativo al ambiente.

3.3.7 BIODIVERSIDAD

REP tiene identificadas las instalaciones que cruzan espacios de alta biodiversidad o protegidos, principalmente, donde se ubican áreas naturales protegidas. Entre las áreas naturales que cruzan se encuentran; Parque Nacional Cerros de Amotape, Reserva Nacional Salinas y Aguada Blanca y la Reserva paisajística Nor Yauyos-Cochas. REP cuenta con un mapa donde se incluyen las áreas naturales protegidas y las instalaciones eléctricas. Asimismo, cuenta con planes de manejo, incluidos en los estudios ambientales, que establecen lineamientos para la ejecución de las actividades, a fin de mitigar el impacto sobre el medio.

La descripción detallada de estas áreas se encuentran en los estudios ambientales aprobados por el Ministerio de Energía y

Minas, los cuales junto a monitoreos ambientales, no registran daños significativos en la biodiversidad de estos espacios. Cabe indicar que REP cuenta con una matriz de identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales, en los cuales se incluye, entre otros, la identificación del impacto a la biodiversidad, y los aspectos relacionados. Asimismo, se cuenta con una evaluación de impactos incluidos dentro de los estudios ambientales aprobados por el Ministerio de energía y Minas.

La evaluación y el grado de significancia de los impactos varían de acuerdo a cada zona, por las condiciones propias de cada lugar.

Respecto al cambio climático, REP a través de programas de medio ambiente, estudios ambientales y manuales de gestión ambiental, realizó diversas actividades para la conservación ambiental, entre las cuales se encuentran: monitoreos ambientales, programas de reforestación y forestación, capacitación ambiental, actualización de procedimientos, gestión adecuada de materiales y residuos peligrosos y no peligrosos. Estas actividades están enmarcadas en la gestión ambiental de REP y están incluidas en el presupuesto anual. En relación al cumplimiento de la normativa ambiental, el 2010 REP no recibió ninguna sanción ni multa por parte del organismo regulador. Asimismo, con el objetivo de mejorar la gestión ambiental en la empresa, el 2010 se continuó con la implementación del Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001.

3.3.8 VERTIMIENTO DE AGUAS RESIDUALES

No se registraron afectaciones significativas a los recursos hídricos, por vertidos de aguas residuales. REP vierte sus aguas residuales domésticas en los sistemas de tratamiento implementados en las subestaciones (tanques sépticos) y en la red de desagüe municipal. A continuación se detalla un estimado, del vertimiento de las aguas residuales domésticas negras, según su destino, en los cuatro Departamentos de Transmisión:

CUADRO N° 24: IMPACTOS AMBIENTALES TÍPICOS A LA BIODIVERSIDAD

DT	CAPTACIÓN DE AGUA POR FUENTES 2010			
	RED MUNICIPAL	AGUA SUBTERRÁNEA	AGUA SUPERFICIAL	CAPTACIÓN TOTAL DE AGUA
	(M3/AÑO)	(M3/AÑO)	(M3/AÑO)	(M3/AÑO)
DT CENTRO	100.8	633.6	14.4	748.8
DT ESTE	532.8	115.2	43.2	691.2
DT NORTE	432	201.6	0	633.6
DT SUR	417.6	388.8	0	806.4
Total promedio (m3)				2880

CUADRO N° 24: IMPACTOS AMBIENTALES TÍPICOS A LA BIODIVERSIDAD

ASPECTOS AMBIENTALES	IMPACTOS AMBIENTALES POTENCIALES O REALES
Uso de estructuras y conductores energizados	Interrupción de flujo y corredores de aves silvestres. Accidentes aéreos. Muerte de aves silvestres por electrocución.
Emisión de Gases de Combustión	Alteración de hábitats
Transporte de materiales, equipos y personal	Deterioro de la calidad de aire Contaminación de suelos. Erosión de suelos. Afectación de flora o fauna.
Ocupación de Áreas protegidas o sensibles	Deterioro de áreas naturales protegidas.
Ocupación de áreas para electroductos y servidumbre de paso	Afectación de áreas naturales protegidas. Afectación de flora o fauna.
Deforestación para electroductos	Erosión de suelos. Afectación de flora o fauna.
Reforestación / Forestación Mejora de hábitats	Mejora de la calidad del aire, suelo

CUADRO N° 25: VERTIMIENTOS DE AGUAS RESIDUALES

DT	VERTIMIENTOS DE AGUAS RESIDUALES		
	VERTIMIENTO AL SISTEMA DE TRATAMIENTO (TANQUE SÉPTICO)	VERTIMIENTO A LA RED DE DESAGÜE MUNICIPAL	VERTIMIENTO ANUAL DE AGUAS RESIDUALES NEGRAS (M3/AÑO)
DT CENTRO	80.64	506.88	587.52
DT ESTE	426.24	92.16	518.4
DT NORTE	345.6	161.28	506.88
DT SUR	334.08	311.04	645.12
Total promedio (m3)			2,257.92

4. PROVEEDORES

Nuestro compromiso con los proveedores es garantizar la transparencia, equidad y reglas claras en todos los procesos de contrataciones que se realizan sobre la base normativa del Código de Buen Gobierno Corporativo y el Reglamento de Contrataciones (aprobados por el Directorio) y el procedimiento de adquisiciones (enmarcado en la norma ISO 9001:20000 de gestión de calidad). Este compromiso se extiende para toda la cadena de valor durante la ejecución del servicio y el posterior reconocimiento de pagos.

Asimismo REP cuenta con especificaciones de seguridad, salud en el trabajo, medio ambiente y responsabilidad social para proveedores, las cuales son requeridas en el proceso de contratación contemplándose su aplicación durante la ejecución de los contratos de obra, proyectos de infraestructura y mantenimiento. A partir del año 2009, se incluyó un anexo en los contratos con los proveedores y contratistas, en donde se les requiere la entrega de un plan de manejo ambiental, un plan de seguridad y salud en el trabajo y un plan de contingencias ante emergencias previa al inicio de la obra. Además incluye la obligación de respetar y conocer los 10 Principios del Pacto Mundial.

Del mismo modo, REP ha conformado un Comité de Contrataciones, que evalúa las propuestas y recomienda la adjudicación de todos los contratos que superan las 14 UIT (unidades impositivas tributarias).

4.1 REUNIÓN DE ALINEAMIENTO EN SEGURIDAD CON PROVEEDORES

Durante el año 2010 se realizaron dos reuniones de alineamiento con proveedores. Una en mayo, con 14 empresas participantes y la siguiente en el mes de noviembre donde participaron 11 proveedoras.

En las reuniones se generó compromiso con todos los proveedores en lo referido al cumplimiento de las normas y políticas de seguridad y medio ambiente. Estas iniciativas están enfocadas a todas las actividades de mantenimiento y construcción de nueva infraestructura de las empresas de ISA en Perú.

4.2 ENCUESTA A PROVEEDORES

REP realiza una evaluación bianual a sus proveedores con el propósito de medir su nivel de satisfacción y obtener información que permita definir, implementar y monitorear acciones de mejoramiento continuo que mejoren la eficiencia y la competitividad de REP. La evaluación fue realizada por un tercero independiente con una muestra de 121 entrevistas y aplicando la metodología Top Two Boxes (de Walker Information Global Network), la cual considera como resultado positivo únicamente las calificaciones de excelente y muy buena.

CALIDAD GENERAL

El índice de satisfacción general obtenido fue de 68.6% ligeramente menor al registrado en el año 2009 (72.9%). La principal sugerencia que hacen los proveedores a REP es poner mayor énfasis en la comunicación personalizada, para así mejorar la relación (proveedor-logística-usuario final). Las principales razones que brindaron los proveedores para la calificación otorgada fueron: Buena atención (28.9%), Buena comunicación (22.9%), Buena relación comercial (15.7%), Cumplimiento con la fecha de pago (12%), Transparencia en la información (10.8%).

GRÁFICO N° 13:
ÍNDICE DE SATISFACCIÓN GENERAL
Promedio de variables vs Percepción de calidad (total)

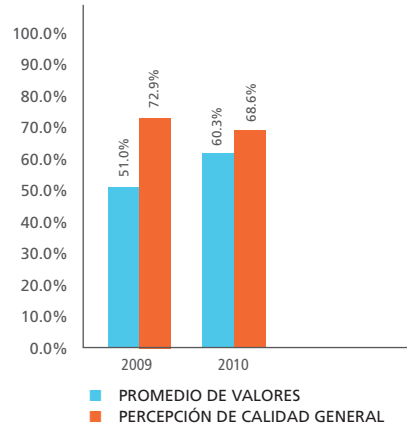
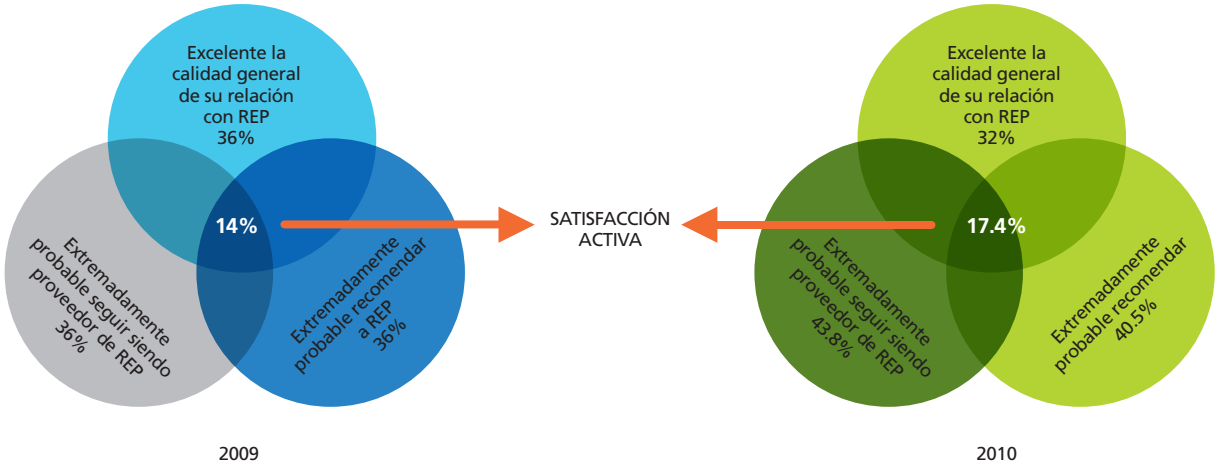


GRÁFICO N° 14:
SATISFACCIÓN ACTIVA



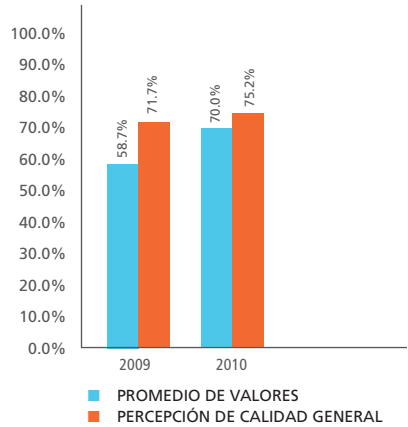
En 2010 se mostró un significativo aumento con respecto al año 2009 en cuanto aspectos como la facilidad para contactar a las personas encargadas en REP, la actitud y disponibilidad para atender sus inquietudes, los medios disponibles para acceder a información de interés, con excepción de una reducción en la efectividad en la respuesta de REP a los requerimientos de sus proveedores. Debe tomarse en consideración la baja aceptación de la página web (25.6%), lo cual representa una oportunidad para establecer un medio efectivo de difusión de la información atractiva, a la vez que se convierte en un medio de comunicación con los proveedores.

PROBABILIDAD DE RECOMENDAR A REP PARA HACER NEGOCIOS

Casi un 95% ve extremadamente probable o muy probable la posibilidad de continuar siendo proveedores de REP, demostrado por el aumento a 17.4% de la satisfacción activa. En comparación con el año 2009, la satisfacción activa para 2010 subió de 14% a 17.4%. Dicho indicador de satisfacción es el más cercano al nivel de lealtad y muestra el porcentaje de clientes que coinciden en calificar de excelente la Calidad General de su Relación con REP, consideran extremadamente probable seguir siendo proveedores de REP y extremadamente probable que recomienden a REP para hacer negocios.

Se obtuvo un 75.2%, en calidad general del ambiente para hacer negocios, aumentando respecto al 2009 en que se obtuvo el 71.7%. La satisfacción con el ambiente para hacer negocios este año ha aumentado (70% en 2010 vs. 58.7% en 2009); la percepción de calidad en ambos años ha mejorado (75.2% en el 2010 vs. 71.7% en el 2009). Las sugerencias para que la calidad del ambiente sea excelente o muy buena se relacionan principalmente con que el trato sea directo (especialmente en proveedores corporativos y pequeños) seguido de mejorar la comunicación y mantenerla constante con el proveedor, así como mayor rapidez en las gestiones, en las respuestas y en los pagos.

GRÁFICO N° 15:
CALIDAD GENERAL DEL AMBIENTE PARA HACER NEGOCIOS
Promedio de variables vs Percepción de calidad (total)



5. ESTADO

Desde el año 2002; año en el que Red de Energía del Perú suscribió con el Estado peruano el contrato de concesión de los sistemas de transmisión eléctrica Etecen–Etesur, la organización cumple a cabalidad con las estipulaciones contenidas y con el pago de tributos. Asimismo, la empresa cumple con los requerimientos establecidos por Osinergmin y el Ministerio de Energía y Minas; entes supervisores, regulador, planificador y autoridad ambiental del sector eléctrico. Igualmente, el Consorcio Transmantaro e Isa Perú cumplen con los requerimientos establecidos con los entes supervisores y reguladores.

REP es miembro de la Comisión de Integración Energética Regional (CIER), Organismo Internacional del sector energético de América Latina, así como de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE), el Comité de Operación Económica del Sistema Interconectado Nacional (COES) y el Club Empresarial.

Con la finalidad de mejorar el servicio de transmisión, REP y CTM han continuado desarrollando diversos proyectos de actualización de las instalaciones recibidas en su concesión, así como de construcción de nuevas líneas entre las que se destacan:

- Mejoras en Líneas de Transmisión
- Reemplazo de Equipos de Patio
- Modernización del sistema de protecciones
- Obras civiles de estabilización de estructuras
- Transformadores de reserva
- Modernización de los Sistemas de Telecomunicaciones
- Reemplazo de Cables de Media Tensión y Terminales
- Adquisición de equipos de Prueba
- Construcción de nuevas líneas de transmisión
- Desarrollo de la nueva tecnología de transmisión a 500 KV en Perú
- Se definieron responsabilidades para resolver la ocupación irregular de servidumbres eléctricas en la concesión de REP

La organización no recibe ayuda financiera del gobierno ni tampoco financia campañas políticas o realiza cabildeos políticos.

Red de Energía del Perú y CTM se suman a políticas de estado en temas como educación, fortalecimiento institucional, medio ambiente e infraestructura.

OSINERGMIN

Organismo regulador, supervisor y fiscalizador de las actividades que desarrollan las personas jurídicas de derecho público interno o privado y las personas naturales, en los subsectores de electricidad, hidrocarburos y minería. Es integrante del Sistema Supervisor de la Inversión en Energía compuesto por el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi) y el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía.

MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS

El Ministerio de Energía y Minas, es el organismo central y rector del Sector Energía y Minas, y forma parte integrante del Poder Ejecutivo.

El Ministerio de Energía y Minas tiene como finalidad formular y evaluar, en armonía con la política general y los planes del Gobierno, las políticas de alcance nacional en materia del desarrollo sostenible de las actividades minero - energéticas. Así mismo, es la autoridad competente en los asuntos ambientales referidos a las actividades minero - energéticas.

El Ministerio de Energía y Minas tiene como objetivo promover el desarrollo integral de las actividades minero - energéticas, normando, fiscalizando y/o supervisando, según sea el caso, su cumplimiento; cautelando el uso racional de los recursos naturales en armonía con el medio ambiente.

CUADRO N° 26: CONVENIOS FIRMADOS EN IMPLEMENTADOS EN EL AÑO 2010 – COMPROMETIDOS CON EL DESARROLLO DEL PAÍS.

INSTITUCIONES	PROPÓSITO
Red de Energía del Perú / Promolibro - Ministerio de Cultura.	Difundir la lectura a nivel nacional, implementando bibliotecas en sectores de escasos recursos económicos, así también como en sectores del área de influencia.
Red de energía del Perú / Construyendo Perú - Ministerio de Trabajo	Realizar obras de infraestructura en áreas de escasos recursos económicos, lo cual también atraerá inversión pública al área de influencia.
Red de Energía del Perú / Agro Rural – Ministerio de Agricultura.	Convenio para implementar bio huertos, realizar siembras de árboles y actividades de forestación en la servidumbre de las líneas del sur de Lima.



6. CLIENTES

La organización busca mantener una relación sostenible, con calidad, costos competitivos y comunicación confiable hacia sus clientes, basándose en los principios y valores corporativos y en los mecanismos internos implementados para lograr la mayor satisfacción posible.

Durante el año hemos realizado:

- Encuentro con clientes de los servicios de transmisión y servicios asociados del Grupo Empresarial ISA en Perú, a quienes se les presentó e hizo entrega de la Promesa de Servicio 2010 de REP, CTM e ISA Perú. De otro lado también se presentaron nuestros proyectos de transmisión en ejecución y los proyectos propuestos por REP como parte del Plan de Expansión del Sistema de Transmisión, habiéndose recibido comentarios y sugerencias relevantes.
- La confidencialidad de la información es uno de los pilares para mantener una relación sostenible con nuestros clientes y por ello guardamos estricto control al respecto. Durante el año 2010 no se ha reportado ninguna queja o reclamo en esta materia.

Con relación a las prácticas de publicidad, no hemos realizado ningún tipo de campaña de mercadeo o promocional ya que dichas actividades no obedecen a nuestros lineamientos de negocio.

NUESTROS CLIENTES

En el año 2010 prestamos servicios de transmisión a los siguientes clientes:

- | | | |
|--|---------------------|--------------------------|
| ■ Ministerio de Energía y Minas (a través de contratos de concesión) | ■ Egasa | ■ Shougesa |
| ■ Cahua | ■ EGE San Gabán | ■ Termoselva |
| ■ CM Buenaventura | ■ Egemsa | ■ Sociedad Minera Corona |
| ■ Duke Energy Egenor | ■ Egesur | ■ Eléctrica Santa Cruz |
| ■ Edegel | ■ Electroperú | ■ Electro Sur Medio |
| ■ Edelnor | ■ Electroandes | ■ Celepsa |
| ■ Eepsa | ■ Enersur | ■ Chinango |
| | ■ Kallpa Generación | ■ SDF Energía |
| | ■ Hidrandina | ■ Gepasa |

Asimismo, prestamos servicios de operación, mantenimiento o complementarios a:

- | | | |
|-------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| ■ Arasi S.A.C. | ■ Duke Energy Egenor | ■ Internexa |
| ■ BHP Billiton Tintaya | ■ Electronoroeste | ■ ISA Sucursal del Perú |
| ■ Compañía Transmisora Andina | ■ Edegel | ■ ISA Perú |
| ■ Compañía Minera Milpo | ■ Egasa | ■ Luz del Sur |
| ■ Compañía Minera Antamina | ■ EGE San Gabán | ■ Redesur |
| ■ Sociedad Minera Cerro Verde | ■ Electro Sur Este | ■ Seal |
| ■ Consorcio Transmantaro | ■ Electrosur | ■ Compañía Minera Santa Luisa |
| ■ Conenhua | ■ Empresa Transmisión Guadalupe | ■ Compañía Minera Yura |
| ■ Corporación Aceros Arequipa | ■ Enersur | ■ Aruntani |
| | ■ Eteselva | ■ Intradevco |
| | ■ Hidrandina | |



ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

La encuesta de satisfacción del cliente es realizada por un tercero independiente con una frecuencia bianual. La última encuesta se realizó en el año 2010. La muestra incluyó 34 empresas clientes y 3 entidades administrativas y reguladoras. Se realizaron 49 entrevistas con el propósito de evaluar los estándares de calidad del servicio que ofrece REP a sus clientes, precisando el nivel de su satisfacción, identificando sus prioridades y atendiendo sus expectativas.

El último trimestre de 2010 se realizó la evaluación de la Satisfacción de Clientes para el año 2010, obteniéndose 88% como resultado de la calificación del servicio de REP, usando la metodología Top Two Boxes (de Walker Information Global Network). Como se puede apreciar en el gráfico siguiente, el grado de satisfacción de clientes presenta un alto valor referencial, además de mantener una tendencia creciente.

La metodología “Top Two Boxes” se desataca por su alto nivel de exigencia, pues solo incluye entre sus resultados las calificaciones de excelente y muy buena.

Durante 2010 Red de Energía del Perú no presenta multas por incumplimiento de leyes y normativas impuestas por el ente regulador en relación con el servicio de transmisión.

NUEVOS NEGOCIOS:

En el año 2010, dentro del marco establecido en el Contrato de Concesión para la ejecución de ampliaciones, se negociaron con el Ministerio de Energía y Minas varios proyectos de ampliación, mediante la suscripción de Cláusulas Adicionales al Contrato de Concesión que representarán inversiones estimadas que ascienden a US\$ 55.4 millones, para la construcción de las siguientes ampliaciones:

I. AMPLIACIÓN N°7:

Con fecha 12 de mayo de 2010 se suscribió la Séptima Cláusula Adicional por Ampliaciones, para la “Adecuación Integral de las Subestaciones: Chavarría, San Juan, Santa Rosa, Ventanilla y Zapallal”, con el fin de soportar las nuevas condiciones de crecimiento del nivel de cortocircuito en la zona de Lima. Esta Ampliación representa una inversión estimada de USD 22.7 millones y se tiene previsto que entre en operación comercial en enero de 2012.

II. AMPLIACIÓN N° 8:

Con fecha 12 de mayo de 2010 se suscribió la Octava Cláusula Adicional por Ampliaciones, para la ejecución de la Ampliación N° 8 “Repotenciación a 180 MVA de las Líneas de Transmisión en 220 kV Independencia – Ica (L-2209) e Ica – Marcona (L-2211)”, con el fin de a fin de evitar situaciones de congestión en el sistema de transmisión en la zona sur, atender oportunamente la demanda del sistema y realizar el despacho económico del SEIN sin restricciones adicionales de transmisión. Esta Ampliación representa una inversión estimada de USD 3.0 millones y se tiene previsto que entre en operación comercial en septiembre de 2011.

III. AMPLIACIÓN N° 9:

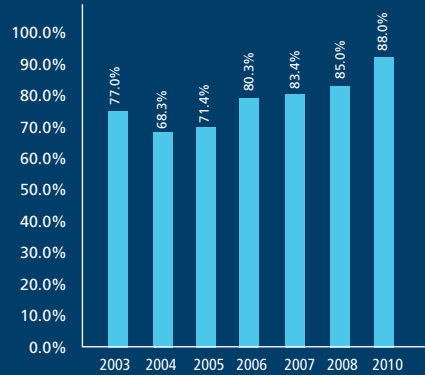
Con fecha 12 de noviembre de 2010 se suscribió la Novena Cláusula Adicional por Ampliaciones y con fecha 20 de diciembre de 2010 se suscribió la Adenda N° 1, a efectos de construir el “Segundo Circuito Línea de Transmisión 220 kV Chiclayo Oeste – Guadalupe –Trujillo Norte y Ampliación de las Subestaciones Asociadas”, “Ampliación de la capacidad de transmisión del circuito existente 220 kV Chiclayo Oeste – Guadalupe – Trujillo Norte” y “Ampliación de la Capacidad de Transformación de las Subestaciones: Huacho, Chiclayo Oeste y Guadalupe”. Esta Ampliación representa una inversión estimada de USD 29.6 millones y se tiene previsto que entre en operación comercial en septiembre de 2012.

También se presentaron al MEM otras Ampliaciones necesarias para el Sistema, que se recomienda inicien su implementación en el periodo 2011-2012, las que se indican a continuación:

- Repotenciación LT Pomacocha - Pachachaca y Ampliación SE Pomacocha
- Subestación Tintaya cambio de configuración de Barra Simple a Doble Barra en 138 kV.
- Subestación Puno, transformación 132/60/22.9 kV.
- Reactor Chilca - Nueva Conexión Chilca 1 Enersur
- Subestación Chimbote 1, transformación 138/22.9/13.8 kV e implementación de esquemas de teleprotección en líneas de 138kV L-1106/L-1107.
- Tercer Circuito de la Línea 220 kV Ventanilla-Zapallal.
- Conversión a doble circuito L-2093 (Chilca - San Juan).
- Subestación Nueva Huánuco 138/22.9/10 kV.

Buscamos mantener una relación sostenible, calidad, costos competitivos y comunicación confiable con nuestros clientes basándonos en los principios y valores de la organización.

GRÁFICO N° 16:
CALIFICACIÓN DEL SERVICIO DE REP



7. ACCIONISTAS

En el año 2010 REP y CTM, mantuvieron un excelente desempeño financiero, el cual se refleja en nuestros indicadores y en el cumplimiento de las obligaciones. Asimismo, contamos con la clasificación de riesgo AAA en la emisión de bonos, máxima clasificación que se otorga a las empresas que tienen capacidad de pago oportuno y bajo riesgo crediticio. Estos documentos se encuentran al alcance del público en general en nuestra página web.

7.1 RESULTADOS DEL EJERCICIO 2010

REP alcanzó un buen desempeño financiero durante el año 2010. Ello se refleja en sus indicadores, en el cumplimiento de sus obligaciones y en la clasificación de riesgo AAA de sus emisiones de Bonos.

Medina, Zaldivar, Paredes y Asociados S. Civil de R. L., firma miembro de ERNST & YOUNG auditora externa de REP para el año 2010, revisó los estados financieros, emitiendo opinión “sin salvedades” para el cierre del ejercicio fiscal 2010. Durante el ejercicio 2010, el auditor externo no efectuó servicios adicionales a la revisión de los estados financieros. Los servicios de asesorías especializadas fueron brindados por diferentes firmas de auditoría y consultoría.

Debe precisarse, además, que con el fin de mitigar la volatilidad de los resultados frente a variaciones en el entorno macroeconómico y de acuerdo con las normas vigentes (artículo 87 del Código Tributario y Decreto Supremo N° 151-2002-EF), la compañía mantiene sus registros contables en dólares estadounidenses a partir del 1 de enero de 2005.

RESULTADOS FINANCIEROS

Al 31 de diciembre de 2010 el resultado neto del ejercicio fue de USD 19.7 millones. Este resultado muestra un crecimiento de 51.5% respecto al año 2009 generado principalmente por los mayores ingresos en la Remuneración Anual, variaciones en el índice Finished Good less Foods and Energy, la entrada en operación de la Ampliación N°2 – LT Zapallal-Chimbote, Ampliación N°3 – Ampliación de la Transformación Ica, Marcona, y Juliaca, y Ampliación N°4 – Compensación Reactiva Chavarría 220 MVar y Santa Rosa 220 MVar. Igualmente, aumentaron los ingresos por los nuevos servicios

CUADRO N° 27: ACCIONISTAS DEL GRUPO EMPRESARIAL ISA

ACCIONISTA	REP	CTM	ISA PERÚ
ISA (Colombia)	30%	60%	28.07%
Transelca (Colombia)	30%	-	54.86%
Empresa de Energía del Bogotá (Colombia)	40%	40%	-
Fondo de inversión en Infraestructura, Servicios Públicos y Recursos Naturales (Perú)	-	-	17.07%

de Operación y Mantenimiento a terceros, tal es el caso de Consorcio Transmantaro, entre otras empresas.

Es importante resaltar que la mayor volatilidad en los resultados financieros, por efecto de las variaciones en el entorno macroeconómico, fue mitigada, en parte, al mantener sus registros contables en dólares estadounidenses.

De otro lado, los ingresos operacionales de la compañía alcanzaron un valor de USD 94.8 millones. De ese total, el principal ingreso fue la Remuneración Anual Garantizada (RA), con USD 81.6 millones.

En lo que respecta a los costos y gastos operacionales -sin incluir provisiones, depreciaciones ni amortizaciones por USD 23.6 millones - éstos alcanzaron un valor total de USD 36 millones, monto que refleja un incremento del 22.2 % respecto a los montos del año 2009. Ello obedece, principalmente, a los costos para atender nuevos servicios brindados a terceros, la operación del segundo Circuito de la Línea de Transmisión Zapallal – Chimbote, asimismo el servicio de gerenciamiento de la vinculada CTM, y el efecto en la conversión de los gastos en soles a dólares, producto de la apreciación cambiaria registrada en el 2010.

Como resultado de lo anterior, durante el año 2010 se presentó un incremento del EBITDA de 0.5%, al pasar de USD 58.5 millones en el año 2009 a USD 58.8 millones en 2010.

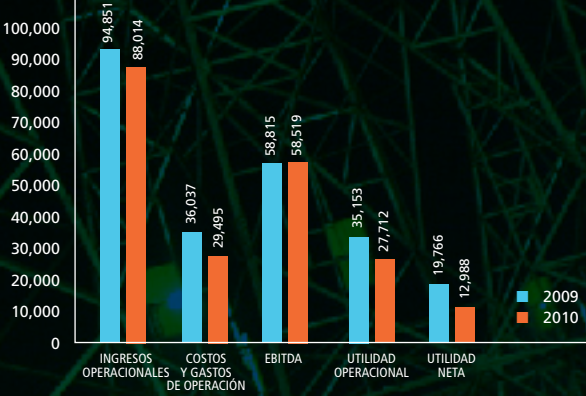
Cabe mencionar que en aplicación de CINIF 12, la compañía reconoce como gastos en el estado de ganancias y pérdidas, los costos de construcción de las líneas de transmisión, ya que de acuerdo con dicha interpretación, la compañía presta un servicio de construcción a favor del Estado Peruano. La norma establece también que se reconozca como ingreso el valor razonable del servicio brindado, que para el caso corresponde al mismo importe del costo incurrido toda vez que no se genera ningún margen en estos servicios, dado que son prestados,

administrados y/o supervisados por la empresa relacionada PDI. El valor de los referidos servicios asciende a USD 40,149 miles, y no se han incluido en el resumen adjunto del estado de ganancias y pérdidas por no afectar la utilidad operacional. El rubro Provisiones, Amortización y Depreciación presenta una disminución del 23.2% relacionada principalmente a una menor provisión para CAPEX operativos correspondiente a la aplicación de NIC 37.

CUADRO N° 28: ESTADO DE GANANCIAS Y PÉRDIDAS (expresado en miles de dólares USA)

	2010	2009	Var. %
Ingresos Operacionales	94,851	88,014	7.8
Costos y Gastos de Operación	-36,037	-29,495	22.2
EBITDA	58,815	58,519	0.5
Provisiones, Amortización y depreciación	-23,662	-30,807	-23.2
Utilidad Operacional	35,153	27,712	26.9
Ingresos (gastos) Financieros (neto)	-6,361	-8,567	-25.8
Utilidad antes de impuestos y participaciones	28,792	19,144	50.4
Impuesto a la renta y Part. de los trabajadores	-9,026	-6,156	46.6
Utilidad neta del año	19,766	12,988	52.2

GRÁFICO N° 17: RESULTADOS (Miles de dólares USA)



7. ACCIONISTAS

Los ingresos financieros generados por los excedentes de tesorería alcanzaron un valor de USD 2.9 millones, mayor a los USD 1.4 millones registrados el año anterior. Esta diferencia se explica por la composición de los saldos promedios de caja y las mayores tasas de interés sobre todo en dólares.

En lo que se refiere a los gastos financieros netos de ingresos, éstos presentan una ejecución de USD 6.3 millones, valores que muestran una disminución de USD 2.2 millones frente al año 2009 (USD 8.5 millones). Este resultado obedece a los menores saldos de deuda y menor costo financiero. Dentro de este rubro se destaca también el resultado de USD 0.5 millones por la pérdida en cambio neta, por efecto de la apreciación del sol respecto al dólar, asociado principalmente a la deuda en soles VAC¹, correspondiente a la Segunda Emisión del Primer Programa de Bonos. Debe indicarse que en el año 2009 se registró una pérdida en cambio neta de USD 0.1 millones generada por la depreciación registrada en dicho año.

De otro lado, el impuesto a la renta y participaciones para el año 2010 presenta un mayor valor frente al año 2009 como consecuencia, principalmente, de la mayor utilidad antes de impuestos derivada de los mayores ingresos operacionales y menor provisión correspondiente a la aplicación de NIC 37.

El activo de la compañía presenta un aumento de USD 9.65 millones, lo cual se explica, de manera general, por el mayor saldo en cuentas por cobrar a empresas vinculadas y saldos en caja y bancos.

El pasivo presenta una disminución de USD 10 millones, que obedece principalmente a la amortización de bonos corporativos de largo plazo por USD 17.5 millones y una disminución de USD 2.7 millones del impuesto a la renta y participación de trabajadores diferidos.

Al finalizar el año 2010 el patrimonio de la compañía alcanzó los USD 203.3 millones, de los cuales USD 121.3 millones corresponden a capital social y capital adicional, USD 4.7 millones a reserva legal, y USD 77.3 millones a resultados acumulados, incluyendo la utilidad del ejercicio 2010.

INVERSIONES DE CAPITAL

Durante el año 2010, Red de Energía del Perú ejecutó inversiones en gastos de capital por USD 49.3 millones, de los cuales USD 39.8 millones correspondieron a inversiones en proyectos asociados al Plan de Expansión².

La inversión en gastos de capital se divide en Proyectos de

Concesión y Propios; dentro de los Proyectos de Concesión se incluye el Plan de Expansión a través de ampliaciones al sistema de transmisión entregado en concesión a REP, tales como Ampliación de la Capacidad de Transformación de las Subestaciones Quencoro, Azángaro, Trujillo Norte, Piura Oeste y Tingo María; la instalación del segundo circuito de la línea de transmisión Chiclayo-Oeste-Piura Oeste 180 MVA, y celdas de 220 KV en las subestaciones Chiclayo y Piura; adecuación integral de las Subestaciones de Lima (Chavarría, San Juan, Santa Rosa, Ventanilla y Zapallal); Ampliación de la capacidad de Transmisión a 180 MVA de las líneas de transmisión en 220 KV Independencia-Ica (L-2209) e Ica-Marcona (L-2211) y Ampliación de la transformación en Chiclayo y en Huacho, y segunda terna Trujillo-Guadalupe-Chiclayo.

Es de resaltar el reemplazo, durante el año 2010, de 1837 aisladores poliméricos por aisladores de vidrio, en las LLTT costeras del norte y centro, el reemplazo de los equipos de patio (interruptores, transformadores de medida, pararrayos y seccionadores), compra de 234 km de conductor ACAR, para el cambio de conductores Aero Z en LLTT en la zona norte, protección (pintado) de líneas de transmisión (206 torres) y subestaciones (SE Chimbote) contra la corrosión, modernización de los sistemas de control y protección (en las SE Piura, Trujillo y Quencoro), mejoramiento de la onda portadora analógica a digital de la DT Norte, modernización

de 20 contadores de energía para fines de facturación y evaluación de las trasferencias de energía, modernización del sistema de control de la SE Huacho, cerco perimétrico de la SE Tingo María, obras y modernización de protecciones y Plan de contingencia Fenómeno del Niño, entre otras.

En otros Proyectos destaca la adecuación de los transformadores de reserva, la modernización del Centro de Control, nuevas obras civiles para protección de líneas de transmisión, almacenes de residuos sólidos en Departamentos de Transmisión prevenir daños al medio ambiente y construcción de loza en almacén en la subestación Chilca.

En los Proyectos Propios de REP se encuentran las modificaciones en las instalaciones de la subestación San Juan en Lima, para la implementación del Banco de Información Técnica (BIT), el Proyecto de mejora de almacenes para dar el servicio de mantenimiento de fibra óptica de Internexa y la mejora de las Telecomunicaciones en la DT Este.

Además, la empresa adquirió activos fijos por USD 1.9 millones, dentro de los cuales destacan los grupos de unidades de transporte, equipos diversos y compras tales como: termógrafo digital, cromatógrafo, analizador de interruptores y licencias oracle, entre otros.

1

VAC (Valor Adquisitivo Constante). Unidad de valor expresada en nuevos soles indexados a la inflación.

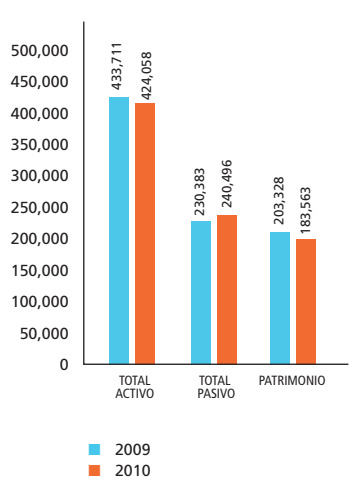
2

Estudio elaborado por REP cada 2 años, por obligación del Contrato de Concesión, en el que se detallan las necesidades de expansión del Sistema de Transmisión.

CUADRO N° 29: BALANCE GENERAL
(expresado en miles de dólares USD)

	2010	2009	Var. %
Activo			
Activo corriente	25,692	44,039	-18,347
Activo no corriente	408,019	380,019	28,000
Total activo	433,711	424,058	9,653
Pasivo y patrimonio neto			
Pasivo corriente	45,399	40,095	5,304
Pasivo no corriente	184,984	200,401	-15,416
Total pasivo	230,383	240,496	-10,112
Patrimonio neto	203,328	183,563	19,766
Total pasivo y patrimonio neto	433,711	424,058	9,653

GRÁFICO N° 18: BALANCE GENERAL
(Miles de dólares USA)



7. ACCIONISTAS

7.2 INDICADORES FINANCIEROS

CUADRO N° 30: INDICADORES FINANCIEROS
(expresado en miles de dólares USD)

Indicadores	2010	2009
Índice de Endeudamiento Patrimonial	1.13x	1.31x
Índice de Endeudamiento	0.53x	0.57x
Índice de Liquidez - Prueba Corriente	0..57x	1.10x
Índice de Liquidez - Prueba ácida	0.50x	0.44x
EBITDA (miles de USD)	58,815	58,519
Margen EBITDA	62.0%	66.5%
Margen Operacional	37.1%	31.5%
Margen Neto	20.8%	14.8%

VALORES EMITIDOS

Los bonos corporativos en circulación están conformados por las siguientes emisiones:

CUADRO N° 31: BONOS CORPORATIVOS - RED DE ENERGÍA DEL PERÚ (USD MILES)
(expresado en miles de dólares USD)

CONCEPTO	MONEDA	TASA	FECHA DE EMISION	PLAZO	PERIODO DE PAGO	MONTO EMITIDO	AMORTIZ	Saldo a Dic-10
BONOS						192,000	57,923	130,635
1er prog.- 1era Emisión	Dólares	5.750%	14.07.03	10 Años	Trim.	30,000	17,182	12,818
1er prog.- 2da Emisión [1]	Soles VAC	5.125%	10.11.03	10 Años	Trim.	20,000	2,887	13,671
1er prog.- 3era Emisión (Serie A)	Dólares	7.750%	19.07.04	12 Años	Trim.	14,200	4,899	9,301
1er prog.- 1era Emisión (serie B)	Dólares	7.63%	20.08.04	12 Años	Trim.	5,800	2,001	3,799
1er prog.- 5ta Emisión	Dólares	Libor (3m) + 2.5625%	02.12.04	10 Años	Trim.	30,000	18,000	12,000
2do prog.- 3era Emisión (Serie A)	Dólares	5.875%	15.02.07	12 Años	Trim.	8,500	2,125	6,375
2do prog.- 3era Emisión (Serie B)	Dólares	6.1875%	12.10.07	12 Años	Trim.	30,000	5,455	24,545
2do prog.- 4ta Emisión (Serie A)	Dólares	Libor (3m) + 0.75%	15.02.07	12 Años	Trim.	21,500	5,375	16,125
2do prog.- 11va Emisión (Serie A)	Dólares	4.500%	15.05.09	3 Años	Trim.	12,000	-	12,000
2do prog.- 15va Emisión (Serie A)	Dólares	6.500%	15.05.09	7 Años	Trim.	20,000	-	20,000

La información referida a Consorcio Transmantaro e Isa Perú se presenta en sus respectivas memorias.

VALORES NEGOCIADOS EN EL MERCADO SECUNDARIO EN EL AÑO 2010.

RED DE ENERGÍA DEL PERÚ S.A.
Renta fija

Código ISIN	Nemónico	Año-Mes	Cotizaciones 2010				Precio Promedio
			Apertura%	Cierre %	Máxima %	Mínima %	
PEP70310M073	REP2BC4A	2010-10	92.7842	92.7842	92.7842	92.7842	92.7842

7.3 GOBIERNO CORPORATIVO

Los Códigos de Buen Gobierno de REP y CTM tienen como finalidad administrar de manera adecuada y transparente la relación con sus accionistas y otros grupos de interés. El Código de Red de Energía del Perú se encuentra a disposición del público en nuestra página web.

La evaluación del cumplimiento del Código de Buen Gobierno ha sido asignada a la Contraloría de la organización. La empresa ha capacitado tres personas en mejores prácticas para la identificación y manejo de situaciones ante casos de corrupción. La empresa cuenta con un Protocolo de Administración de Riesgos de Actos Impropios, el cual se difundió internamente.

7.4 EL DIRECTORIO

El Directorio es el órgano de máximo nivel, encargado de la dirección estratégica de la empresa y la supervisión de la gestión. Está conformado por cinco directores y sus respectivos alternos. Ninguno de los directores ocupa un cargo ejecutivo en la organización. Se celebran reuniones mensuales y también reuniones extraordinarias cuando ocurre algún hecho de importancia. En el año 2010 el Directorio realizó 14 sesiones, y asistieron en la mayoría de ocasiones la totalidad de sus miembros, quienes recibieron una dieta por cada sesión.

En las reuniones de Directorio, entre otros temas y actividades, se realizaron monitoreos al cumplimiento del Plan Estratégico y al desempeño financiero, ambiental y social de la empresa. El Directorio cuenta con el apoyo del área de Contraloría.

El reglamento de funcionamiento del Directorio estipula que para evitar conflictos de intereses, un Director debe manifestar el eventual tema crítico y abstenerse de participar en la deliberación y resolución del mismo. Caso contrario, puede ser removido por el Directorio o por la Junta General de Accionistas, a propuesta de cualquier accionista o Director. El desempeño del Directorio se autoevalúa anualmente, considerando los siguientes aspectos: participación individual, desempeño del Directorio, frecuencia de presentación de los temas, grado de profundidad de temas tratados y desempeño de la Administración.

A través de nuestra página Web: <http://www.rep.com.pe/Recursos/Contáctenos.aspx>, nuestros grupos de interés pueden comunicarse con el Directorio, máximo órgano de gobierno de la organización.

7.5 COMITÉ DE AUDITORÍA

La Compañía cuenta con un Comité de Auditoría del Directorio cuyo principal propósito es asistir al Directorio en el cumplimiento de sus responsabilidades de vigilancia para el proceso de emisión de Estados Financieros, el sistema de Control Interno, el proceso de Auditoría y el proceso de la compañía para vigilar el cumplimiento de las leyes y reglamentaciones, el Código de Ética y el Protocolo de Administración de los Riesgos de Actos Impropios. El Comité de Auditoría está conformado por tres miembros, dos de sus miembros son integrantes del Directorio y el tercero es el Auditor Corporativo del Grupo Empresarial ISA. La designación de los dos miembros del Directorio y la elección del Presidente del Comité la realiza el Directorio. El Comité de Auditoría sesionó 4 veces durante el año 2010.

7.6 COMITÉ DE GERENCIA

Tiene la responsabilidad de dirigir y administrar la compañía con el fin de asegurar el cumplimiento de la visión, misión, objetivos empresariales y los compromisos con los grupos de interés. En estas reuniones de trabajo se abordan temas de importancia para la organización, de los cuales, un porcentaje importante deriva de los comités realizados por cada una de las gerencias.

A continuación mostramos la proporción de altos directivos de acuerdo al lugar de procedencia:

CUADRO N° 32: MIEMBROS DEL COMITÉ DE GERENCIA, SEGÚN PROCEDENCIA

NACIONALIDAD	NÚMERO DE DIRECTIVOS	PORCENTAJE
Peruana (Local)	4	50%
Colombiana	4	50%
Total	8	100%

7.7 COMITÉ DE NEGOCIOS

Es un Comité del Directorio, encargado de analizar y adoptar decisiones sobre los posibles negocios e inversiones relacionados con el crecimiento de las operaciones de la empresa, así como la formulación de propuestas o la suscripción de acuerdos para su implementación.

CUADRO N° 33: MECANISMOS DE COMUNICACIÓN CON GRUPO DE INTERÉS.

COLABORADORES	ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL
Proveedores	Encuesta de Proveedores
Clientes	Encuesta de Clientes
Estado	Referencia a Estado
Accionistas	Junta General de Accionistas
Sociedad	Visita directa a 391 comunidades en donde la población puede brindar sus opiniones u observaciones.

7.8 GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS

Durante el año 2010, REP finalizó el proceso de homologación de riesgos como Centro Gestor del Grupo Empresarial ISA en Perú en el negocio de Transporte de Energía, lo cual permitió facilitar la gestión desde el proceso de identificación hasta el de monitoreo de riesgos. El resultado de dicho proceso llevó a revisar a fondo el Mapa de Riesgos, la categorización de los mismos, la definición de cada riesgo, la identificación de los componentes, la actualización de planes de acción y la evaluación residual de los riesgos.

PLAN DE CONTINUIDAD DE NEGOCIO

Con el fin de asegurar la sostenibilidad del negocio a largo plazo, ante la ocurrencia de eventos críticos, REP trabajó durante los años 2009 y 2010 en el desarrollo de su Plan de Continuidad del Negocio, cuyos entregables constituyen una guía para la implementación del proceso de Gestión de la Continuidad.

Esta implementación marca los pasos para dotar a la organización en el día a día de herramientas y estrategias de preparación y aseguramiento de los elementos vitales del negocio ante la ocurrencia de eventos críticos, como desastres naturales, sabotajes, epidemias, conflictos, entre otros.

El trabajo desarrollado se adapta a los más altos estándares internacionales en continuidad que redundan directamente en el aseguramiento del suministro eléctrico a la sociedad y de esta manera responder ante los escenarios más adversos mediante la preparación e incorporación de medidas que le doten de la capacidad de reponer el servicio eléctrico en el menor tiempo pese a condiciones adversas de operación del negocio.

MAPA DE IMAGEN

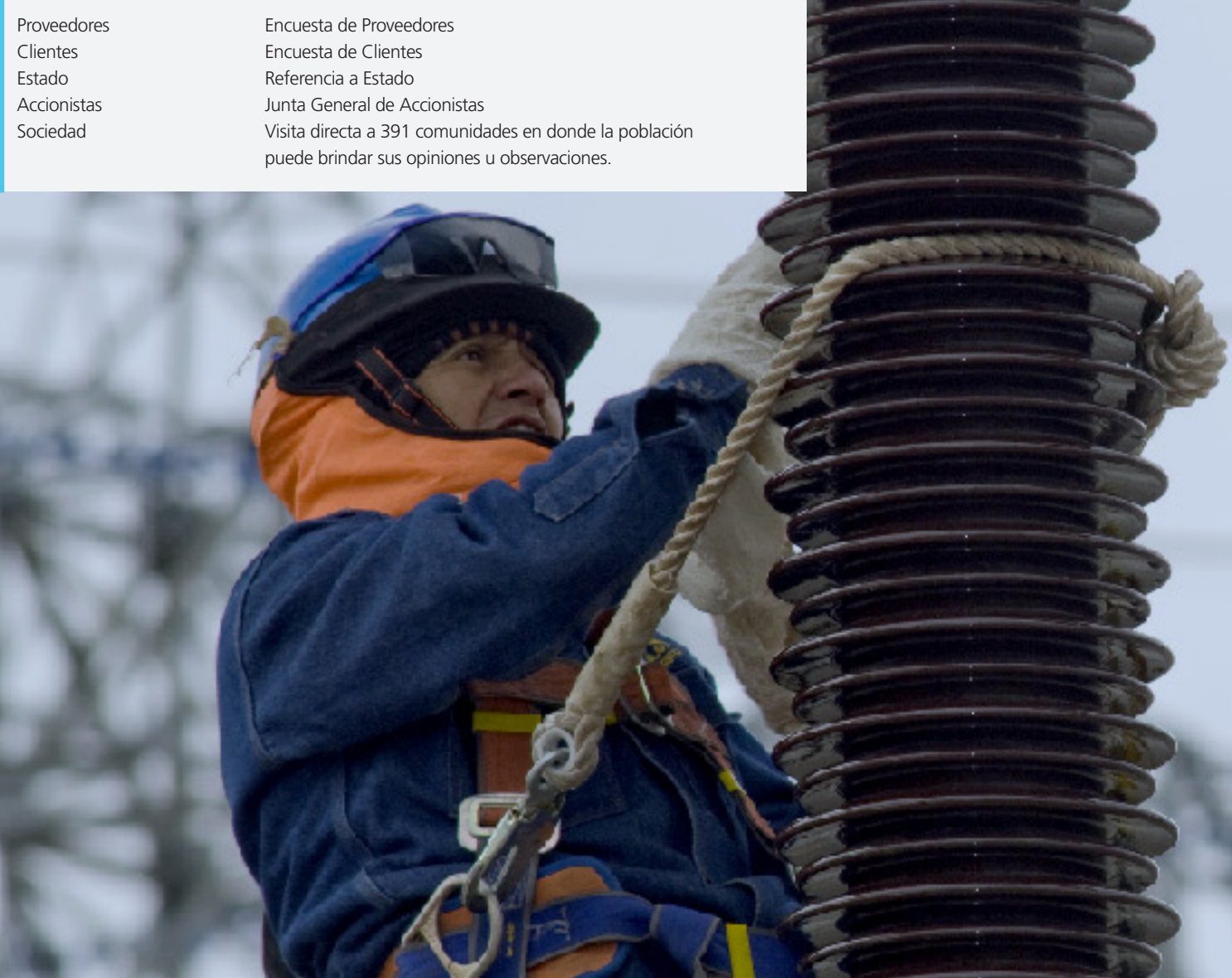
Este estudio evaluó la imagen de REP entre las principales audiencias del sector a través de entrevistas a los clientes, proveedores, empresas del sector energía, entidades del gobierno central, gobiernos regionales y locales, autoridades sectoriales, asociaciones gremiales, medios de comunicación y sector financiero.

PLAN ESTRATÉGICO

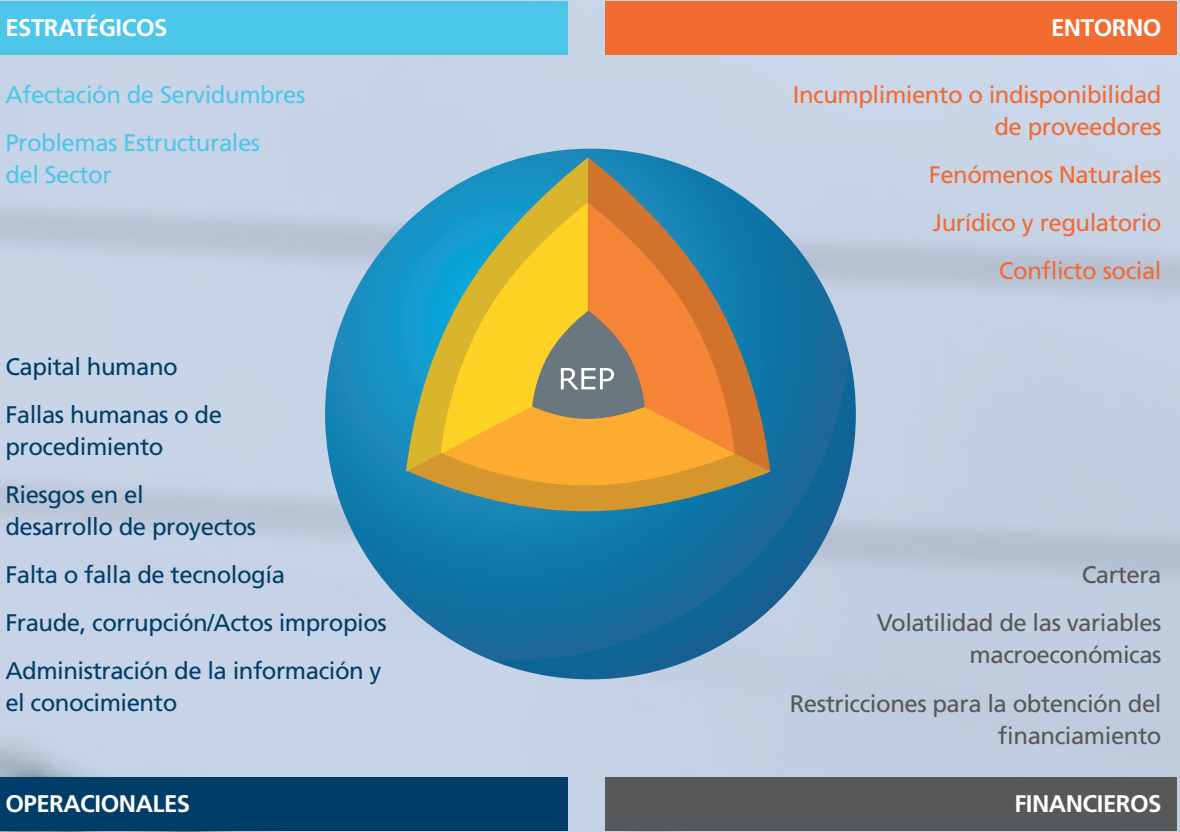
Es importante también destacar que para la formulación del Plan Estratégico Anual, la organización tuvo en cuenta las expectativas y demandas que realizan los grupos de interés, en virtud de su sostenibilidad y los recopiló a través de instrumentos que estamos detallando en cada capítulo.

CUADRO N° 33: MECANISMOS DE COMUNICACIÓN CON GRUPO DE INTERÉS.

Colaboradores	Encuesta de Clima Organizacional
Proveedores	Encuesta de Proveedores
Clientes	Encuesta de Clientes
Estado	Referencia a Estado
Accionistas	Junta General de Accionistas
Sociedad	Visita directa a 391 comunidades en donde la población puede brindar sus opiniones u observaciones.



MAPA DE RIESGOS REP - CENTRO GESTOR 2010



8. RECONOCIMIENTOS

EL AÑO 2010 LA GESTIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA FUE DISTINGUIDA POR EL MINISTERIO DE AMBIENTE EN EL CONCURSO DE “CIUDADANÍA AMBIENTAL” Y POR LA EMISORA LÍDER RPP, A TRAVÉS EL CONCURSO “INTEGRACIÓN Y SOLIDARIDAD”; EN AMBOS CASOS EL PROGRAMA “HUERTOS EN LÍNEA” FUE FINALISTA. A PARTIR DE LA MAYOR EXPERIENCIA Y COBERTURA EN EL TEMA SE CONTINUARÁ POSTULANDO EN EL AÑO 2011. SE DESTACA EL GRAN FORTALECIMIENTO DE IMAGEN LOGRADO CON ESTE RECONOCIMIENTO.



9. PACTO MUNDIAL

De igual forma, la organización reporta desde el año 2005 el cumplimiento de los principios del Pacto Global referidos a los Derechos Humanos. Éstos son ampliamente conocidos por los trabajadores, además de ser periódicamente difundidos mediante folletos que recuerdan que la libertad, la igualdad y el derecho a la educación son los pilares de la declaración de Derechos Humanos.

Los indicadores que aseguran el cumplimiento de una buena gestión en Derechos Humanos son los referidos a no reportar eventos de discriminación, afectación de la libertad de asociación, la explotación infantil y aquellas acciones que aporten a la reducción de número de incidentes con comunidades.

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una iniciativa de compromiso ético destinada a que las empresas acojan, como una parte integral de su estrategia y de sus operaciones, diez principios de conducta y acción en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

Red de Energía del Perú desde el año 2004 se encuentra suscrita al Pacto Mundial y en este reporte se informa sobre el cumplimiento de los diez principios.

PRINCIPIO 1

Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, a nivel internacional dentro de su esfera de influencia.

Red de Energía del Perú conoce y vela por el cumplimiento y difusión de la Declaración Internacional de los Derechos Humanos dentro y fuera de la organización. A lo largo del año no se presentaron incidentes relacionados con violaciones de derechos humanos en nuestra área de influencia.

PRINCIPIO 2

Asegurarse de que sus propias corporaciones no actúan como cómplices en la violación de derechos humanos.

Dentro de la organización el Pacto Mundial es ampliamente difundido por lo que todos los colaboradores conocen cada principio. Además de brindar charlas informativas a nuestros proveedores y contratistas, en los contratos se incluye un anexo en el que se detalla que REP vela por el cumplimiento de cada principio tanto en sus instalaciones como en la de sus proveedores. De esta manera difundimos la iniciativa y velamos por su cumplimiento ya que esta cláusula nos faculta para realizar visitas o solicitar información cuando lo creamos

conveniente. Por otro lado, los contratos incluyen ítems específicos que velan por el pago del personal, la seguridad social e incluye penalidades por infracciones a las mismas.

PRINCIPIO 3

Apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.

La organización cuenta con el Sindicato Único de Trabajadores (SUTREP), que cuenta con 178 afiliados. REP respalda la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos; es por eso que reconoce e interactúa con SUTREP como interlocutor legítimo de los trabajadores sindicalizados, con el cual guarda una comunicación fluida y satisfactoria.

PRINCIPIO 4

Apoyar la eliminación de todo trabajo forzoso u obligado.

Red de Energía del Perú no acepta el trabajo forzado o realizado bajo coacción. El trabajo en la organización es voluntario, los trabajadores tienen descanso vacacional anual y las horas extras son remuneradas de acuerdo a lo establecido por la ley. En los contratos con nuestros proveedores y contratistas existen cláusulas específicas sobre la exigencia al pago de personal, los beneficios sociales, entre otros. También se declara expresamente que REP prohíbe toda práctica de trabajo forzoso dentro y fuera de sus instalaciones.

PRINCIPIO 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Un requisito indispensable para trabajar en Red de Energía del Perú es contar con la mayoría de edad (18 años). Al ingresar a laborar a la empresa las personas deben entregar copia de su Documento Nacional de Identidad y este se archiva en su legajo personal.

Con respecto a las empresas contratistas que brindan servicios a Red de Energía del Perú, la organización programó visitas y, entre varios tópicos abordados, velar por este principio fue una de las tareas realizadas. Asimismo, se programaron reuniones en las que se difundió este principio. A la fecha no se ha reportado ningún caso de trabajo infantil.

Red de Energía del Perú; publicó un pequeño libro titulado “Chaska el Hada de los niños” en este se narra la historia de 4 niños peruanos quienes conversan con un Hada, la que les cuenta con ejemplos los “Derechos del Niño”. Esta edición fue distribuida a los hijos de los colaboradores a nivel nacional.

9. PACTO MUNDIAL

PRINCIPIO 6

Apoyar la eliminación de las prácticas de discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

En Red de Energía del Perú no se llevan a cabo prácticas discriminatorias y existe igualdad en género, raza, religión y filiación. Los trabajadores tienen las mismas oportunidades. Es importante destacar que la organización cuenta con una directiva para reportar y sancionar el Hostigamiento Sexual. Esta directiva tiene por objeto reglamentar el procedimiento preventivo interno que permita al personal de la empresa, practicantes y personal de las empresas de servicios que realicen actividades en locales de REP, interponer quejas en caso que sean víctimas de cualquier tipo de Hostigamiento Sexual. Durante 2010 no se reportaron incidentes referentes a este tópico.

PRINCIPIO 7

Fomentar enfoques preventivos ante los desafíos ambientales.

Red de Energía del Perú realiza su gestión orientada a la prevención de impactos ambientales en los proyectos que emprende y a la operación de la red de transmisión eléctrica. Cuenta con una Política Ambiental y con indicadores que permiten conocer el estado ambiental alrededor de su infraestructura. Las intervenciones por mantenimiento de las líneas y subestaciones que puedan tener un impacto en la naturaleza son compensadas (por ejemplo, árboles por árboles). Así, la tala de árboles de gran altura que afecten las líneas de alta tensión, se equilibra con la siembra de nuevos que son ubicados en lugares seguros.

PRINCIPIO 8

Fomentar una mayor responsabilidad medio ambiental.

Red de Energía del Perú trabajó en la difusión de la Política Ambiental del Grupo Empresarial ISA, la que es ya conocida por todos sus trabajadores. La empresa realiza informes sobre la gestión ambiental tanto para las autoridades competentes como para la gestión interna o de grupo.

PRINCIPIO 9

Desarrollo y difusión de tecnologías limpias.

La empresa, en su compromiso con la conservación del

medio ambiente, utiliza tecnologías que generan el menor impacto posible en el entorno. Un ejemplo es la operación de regeneración de aceite dieléctrico de transformadores, cuyo proceso tiene por objeto primordialmente obtener la limpieza total del transformador y de la celulosa hasta dejarlo libre de contaminantes y, en segundo lugar, la recuperación del aceite.

PRINCIPIO 10

Trabajar en contra de la corrupción.

El Código de Ética de la empresa rechaza y condena los casos de práctica de soborno. Este documento se ha difundido entre sus colaboradores y se encuentra a disposición de todos los grupos de interés en la página web de la empresa.

Red de Energía del Perú; publicó un pequeño libro titulado “Chaska el Hada de los niños” en este se narra la historia de 4 niños peruanos quienes conversan con un Hada, la que les cuenta con ejemplos los “derechos del niño” este edición fue distribuida a los hijos de los colaboradores a nivel nacional.

10. PARÁMETROS DEL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

ÁMBITO Y PERÍODO DE COBERTURA

El Reporte de Sostenibilidad 2010 abarca hechos comprendidos entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2010. Las empresas del Grupo Empresarial ISA, incluidas en este documento son:

- Red de Energía del Perú S.A. (REP)
- Interconexión Eléctrica ISA Perú S.A. (ISA PERU)
- Consorcio Transmantaro S.A. (CTM)

En el caso de mencionar eventos que no se han llevado a cabo en el período de cobertura de este documento, estos serán especificados en el acápite pertinente, así como la inserción de información de reportes anteriores.

PERIODICIDAD

Elaboramos una publicación anual desde el año 2005 (el Balance Social 2005, el Reporte de Sostenibilidad 2006, 2007, 2008, 2009) y el documento actual: Reporte de Sostenibilidad 2010.

SOBRE LA INFORMACIÓN PRESENTADA

La información del Reporte de Sostenibilidad 2010 ha sido facilitada por las diferentes gerencias de las empresas del grupo y recopilada por el área de Responsabilidad Social, que se encarga de la formulación del presente documento. Para la elaboración se tuvo en cuenta los requerimientos de la Guía G3 del GRI (*Global Reporting Initiative*).

Los indicadores presentados forman parte de las herramientas de gestión con las que cuenta cada área de la empresa. Las mismas se definen durante el proceso de planeamiento anual que lleva a cabo la organización. Si bien se muestra información de las empresas del Grupo Empresarial ISA en Perú, la mayoría obedece a Red de Energía del Perú S.A. – REP. Pese a ello, se realizan las precisiones respectivas y se orienta

al lector en la ocurrencia de menciones referidas a ISA Perú y a Consorcio Transmantaro. La cobertura del reporte abarca todas las operaciones de Red de Energía del Perú dentro del país y no presenta ninguna limitación respecto a la información de las dimensiones económica, ambiental y social.

Tal como lo estipula la ley, los hechos de importancia han sido reportados a la CONASEV (Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores). El Reporte de Sostenibilidad 2010 no presenta cambios significativos en alcance, cobertura, ni método de valoración. Con respecto a la prioridad de los aspectos incluidos en la memoria y la materialidad de los contenidos, se ha otorgado relevancia en la presentación al capítulo referido a Sociedad, grupo de interés en que las empresas se distinguen, por el contexto en el que se desarrolla el negocio y por la extensión territorial de su infraestructura presente en 19 departamentos del país y su interacción con 391 comunidades. Los compromisos asumidos con los grupos de interés y los indicadores que evidencian su cumplimiento se derivan del Direccionamiento Estratégico del Grupo Empresarial ISA en Perú, los indicadores precisan el trabajo en las dimensiones social, económica y medio ambiental, y obedecen a criterios y estándares internacionales como el Global Reporting Initiative y el Pacto Mundial.

PREPARACIÓN Y VERIFICACIÓN DEL REPORTE

Para la formulación de este documento se ha tomado en cuenta la Guía de *Global Reporting Initiative* para la preparación de Memorias de Sostenibilidad (G3). El nivel de aplicación de la Guía G3 de GRI fue verificada por el área de Responsabilidad Social de REP. Además, por un consultor externo quien ha revisado este reporte de sostenibilidad, en relación con el perfil de la organización e indicadores de la dimensión económica, ambiental y social señalados en la guía G3 de GRI.

INFORMACIÓN ADICIONAL

www.rep.com.pe
www.rep.com.pe/rep
www.rep.com.pe/Transmantaro
www.rep.com.pe/isa

Para mayor información sobre este documento contactar a:

Red de Energía del Perú
Área de Responsabilidad Social
Av. Canaval y Moreyra 522, Piso 11, Torre Wiese
San Isidro, Lima 27, Perú
Luis Pérez – Egaña Loli: lpereze@rep.com.pe
Silvana Ricalde Lizarzaburu: sricalde@rep.com.pe

VERIFICACIÓN POR TERCERA PARTE

Este reporte fue preparado siguiendo las indicaciones de la “Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad”, fue sometido a una autovalidación y luego a verificación por tercera parte a cargo de SASE.

La notificación de uso, el registro del reporte en la base de datos y la verificación del nivel de aplicación serán tratados con el GRI, inmediatamente después de publicarse este documento, como la misma guía lo indica.

Este informe ha obtenido la calificación “B” de acuerdo a GRI y ha sido verificado por SASE de acuerdo al alcance indicado en el informe de revisión independiente.



	C	C+	B	B+	A	A+	
Autodeclaración			✓				
Comprobado por tercera parte			✓				
Comprobación GRI							



Lima, 23 de junio del 2011

Señores
Red de Energía del Perú
Lima, Perú

De nuestra consideración:

Para la Comprobación de Tercera Parte (Third Party Checked) del cumplimiento del nivel B requerido por el Global Reporting Initiative se ha procedido de la siguiente manera:

- Se ha leído y analizado detenidamente la versión del Reporte de Sostenibilidad que se nos alcanzara correspondiente al año 2010, tomando como base la “Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad” del GRI –G3;
- Se ha revisado con las personas encargadas de la preparación del Reporte todos los ítems que corresponden y se les han hecho comentarios y observaciones para su subsanación;
- Se ha hecho una segunda revisión y análisis de la última versión del Reporte de Sostenibilidad del año 2010.

Los aspectos que se han contemplado para el análisis son los siguientes:

- La aplicación de los principios para la definición del contenido (materialidad, participación de los grupos de interés, contexto de sostenibilidad y, exhaustividad);
- La aplicación de los principios sobre la calidad de la elaboración de memorias (equilibrio, claridad, precisión, periodicidad, comparabilidad y fiabilidad);
- El cumplimiento de los indicadores que se requiere reportar para alcanzar el nivel B;

Las principales conclusiones de nuestra revisión son las siguientes:

- El Reporte de Sostenibilidad de Red de Energía del Perú se ha elaborado tomando en cuenta los principios del contenido: materialidad, participación de los grupos de interés, contexto de la sostenibilidad y exhaustividad.

Con relación a la materialidad, el Reporte aborda aspectos e indicadores que permiten establecer los impactos significativos para la empresa y para los grupos de interés. Se emplean diferentes herramientas para recoger las preocupaciones de los distintos grupos de interés; y, se ofrecen resultados cualitativos y cuantitativos. En futuros reportes se podría destacar más aún la presentación de los impactos transformadores tanto para la empresa así como para los grupos de interés.



Con relación a los Grupos de Interés, el Reporte da cuenta de diferentes mecanismos para establecer la relación con ellos: visitas directas a comunidades, encuestas de clima organizacional, encuestas a proveedores y encuestas a clientes. Esta variedad de herramientas les permite tener acceso a sus grupos de interés. En futuros reportes se podría mostrar las particularidades, y hacer más explícita aún las características de la participación en los distintos lugares y regiones en los que actúan.

Con relación al contexto, el Reporte da cuenta de este aspecto, incorporando su preocupación por la situación de pobreza del universo rural y urbano del Perú y los beneficios que les pudiera reportar el contar con oportunidades de energía para su desarrollo; igualmente, expresa preocupación por el cambio climático y por los efectos de su despliegue en la biodiversidad del Perú.

Con relación a la exhaustividad, el Reporte da cuenta de un rango variado de aspectos de sostenibilidad, muestra una cobertura que incluye diferentes zonas en las que opera. En futuros reportes se podría abordar con mayor detalle lo que ocurre en las regiones en las que tiene operación.

- El Reporte de Sostenibilidad de Red de Energía del Perú se ha elaborado tomando en cuenta los principios de la calidad: equilibrio, claridad, precisión, periodicidad, comparabilidad y fiabilidad.

Con relación al equilibrio, el Reporte incorpora no sólo aspectos positivos sino que, además, muestra resultados aun cuando éstos sean negativos o menores a los de años anteriores. La presentación es clara, comprensible para los Grupos de Interés de la empresa. El Reporte evidencia detalle, aunque algunos aspectos se encuentran más desarrollados que otros. Se trata del cuarto Reporte de la empresa. La información presentada es fiable y puede ser sujeta a examen sin problema. En futuros reportes se podría pensar en una versión que logre hacer más fácil aun la llegada a la diversidad de grupos de interés de la empresa, dada la variedad de segmentos y regiones a las que impacta.

- Indicadores del Reporte

El Reporte da cuenta de 46 indicadores (28 Principales y 22 Adicionales). Se encuentra distribuidos de la siguiente manera: 6 indicadores referidos al Dimensión Económica, 16 indicadores referidos a la Dimensión Ambiental, 12 indicadores referidos a Dimensión Social-Desempeño de Prácticas Laborales y ética del Trabajo, 5 referidos a Dimensión Social-Derechos Humanos, 4 indicadores referidos a Dimensión Social-Desempeño de Sociedad, y 3 indicadores referidos a Dimensión Social-Desempeño de la Responsabilidad sobre Productos.

Por las razones expuestas anteriormente confirmamos que el Reporte de Sostenibilidad 2010 de Red de Energía del Perú cumple con las condiciones para cumplir con el nivel B: Third Party Checked.

Baltazar Caravedo Molinari
Presidente del Instituto SASE

ANEXOS

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2010

ANEXOS

CARTILLA PARA EL CORRECTO COMPORTAMIENTO EN COMUNIDADES, PERMANENTEMENTE DIFUNDIDA EN EL PERSONAL QUE TRABAJA EN LÍNEAS.

DEFINICIÓN Y ALCANCE

Esta cartilla establece pautas de comportamiento que los trabajadores de RED DE ENERGIA DEL PERÚ S.A. y de las empresas Contratistas que prestan servicios a REP, deben cumplir en el desarrollo de sus tareas dentro de las comunidades.

La difusión y supervisión de la cartilla, se ejecutará por el Área de Responsabilidad Social, Gerentes, Jefes, Supervisores de Contratos que laboran en Red de Energía del Perú S.A. y Gerentes de empresas Contratistas que brinden servicios a REP, el cumplimiento, por todos los trabajadores*.

El presente documento es coherente con el Código de Ética de Red de Energía del Perú S.A. y el Pacto Mundial (ONU).

FUNDAMENTOS

Responsabilidad Social
Ética
Excelencia
Innovación

Comportamiento adecuado y acorde a las buenas normas y costumbres establecidas en la Comunidad.

Los trabajadores* representan a la organización en su interacción con el medio, por lo que deben mostrar y establecer el respeto y la cortesía profesional con sus compañeros, autoridades y habitantes de la comunidad, deben ser buenos vecinos, sin que su proceder afecte las actividades cotidianas de las poblaciones, manteniendo una conducta adecuada y acorde a las normas establecidas (normas culturales y de comportamiento en el lugar). El impacto que deben generar debe ser positivo, es muy importante que los trabajadores se esfuercen por no llamar la atención por algún tipo de diferencia, (ropa, distintivos, vehículos, conducta, entre otros). Siempre deben tener presente que lo importante es integrarse a la comunidad y contribuir con su desarrollo.



Trabajadores Personal de Red de Energía del Perú y de las contratistas que brindan servicios a REP.



Área de Influencia Espacio geográfico a lo largo de todas las líneas de transmisión y subestaciones de REP con un ancho a ambos lados del eje de la línea de un kilómetro para las áreas rurales y de 150 m para las áreas urbanas.

Comportamiento con respecto a la diversidad cultural

Los trabajadores* de la empresa demostrarán respeto por las costumbres de las comunidades donde laboren, evitando cualquier tipo de acción que afecte o impacte el normal desarrollo de sus manifestaciones culturales. Los trabajadores* mostrarán una actitud de solidaridad permanente con las necesidades de los pobladores del área de influencia y del resto del país, siendo respetuosos de las tradiciones, creencias y valores de los diversos grupos étnicos, comunidades, pueblos y regiones del país, (teniendo en cuenta también los valores de la empresa).

Comportamiento con respecto al personal, contratistas y proveedores de la zona

Los trabajadores* responsables de contratar recursos humanos y servicios, en lo posible darán preferencia a la contratación de personal local y a la adquisición de bienes y servicios de la zona, cumpliendo con los procedimientos internos de la empresa. (Buscamos promover el empleo en la localidad, así como el fortalecimiento de su economía).

Comportamiento con respecto a la seguridad y emergencias.

Los trabajadores* ejecutarán sus labores siguiendo los mejores procedimientos que aseguren su integridad física y la de los habitantes de la comunidad, con respecto a los trabajos, equipos e instalaciones de la empresa. Los trabajadores* colaborarán en la difusión de las recomendaciones y medidas preventivas que los pobladores del área de influencia deben seguir, con el fin de evitar accidentes y acciones que incrementen los riesgos. En el caso de que en la comunidad ocurra una situación de desastre o emergencia, los trabajadores deberán contribuir con la mitigación de las condiciones adversas con solidaridad, compromiso, respeto y honestidad.

Comportamiento con respecto al medio ambiente

Los trabajadores, tomarán en cuenta permanentemente las disposiciones de la empresa en cuanto a evitar y prevenir el impacto medioambiental negativo, que se pueda generar en las zonas de trabajo y las de reacción inmediata en el caso que ocurra alguno. Estas disposiciones se hacen extensivas a nuestros colaboradores en general, con el fin de no dañar las condiciones ambientales y los ecosistemas que se encuentren en el área de influencia.

Comportamiento con respecto a los bienes de la compañía

Los trabajadores* no deben valerse del cargo ocupado para obtener beneficios personales, ni establecer diferencias con la población; los bienes de la compañía no deben ser usados en beneficio personal o para otros fines que no sean los de trabajo.

ANEXOS

POLÍTICA SOCIAL

GRUPO EMPRESARIAL ISA

INTRODUCCIÓN

La Política Social del Grupo Empresarial ISA establece el marco de referencia para la actuación de sus empresas respecto a las sociedades en las cuales tienen presencia, considerando sus formas organizativas, expresiones culturales, situación socioeconómica y niveles territoriales. Como resultado de una gestión social responsable, las empresas del Grupo Empresarial ISA esperan ser reconocidas como organizaciones legítimas, confiables y comprometidas con el desarrollo sostenible de la sociedad.

JUSTIFICACIÓN

Las empresas son actores relevantes para el desarrollo de las sociedades, pero a su vez requieren de condiciones sociales e institucionales que favorezcan su viabilidad. En tal sentido, parte fundamental de la gestión es asumir la responsabilidad por las consecuencias de los procesos y resultados empresariales sobre la sociedad, así como la contribución a generar un entorno favorable. En el caso de empresas cuyos servicios satisfacen necesidades de interés general, y por ende relacionadas con el bienestar social y la calidad de vida, la existencia de una política social cobra mayor importancia porque permite delimitar responsabilidades y facilitar las relaciones de colaboración con el Estado y otras instituciones. El hecho de prestar servicios en contextos de alta complejidad social, política, económica, cultural y ambiental supone desarrollar competencias, construir alianzas y estructurar una gestión efectiva que logre viabilizar los servicios y contribuir a generar cambios favorables en la sociedad. En la medida que estos resultados sean visibles y consistentes deben contribuir a la viabilidad de las empresas y del Grupo Empresarial ISA.

MARCO DE REFERENCIA CONCEPTUAL

Sociedad

Para el Grupo Empresarial ISA, la sociedad está constituida por los grupos humanos influenciados por sus actividades y servicios, en sus diferentes formas organizativas, expresiones culturales y escalas territoriales.

Gestión Social

Es el conjunto de acciones y relaciones desarrolladas por las empresas del Grupo Empresarial ISA, orientadas a la construcción de un entorno social favorable a la prestación y continuidad de sus servicios.

Viabilidad

Posibilidad efectiva de desarrollar las operaciones y procesos empresariales, como resultado de una gestión responsable, participativa y solidaria.

Legitimidad

Reconocimiento, respeto y aceptación por parte de la sociedad como resultado de una actuación coherente y consistente con los compromisos asumidos por el Grupo Empresarial ISA.

ALCANCE DE LA POLÍTICA

Construir viabilidad para las actividades desarrolladas por las empresas del Grupo Empresarial ISA, mediante una gestión social comprometida con el respeto a los derechos humanos, la prestación de servicios con calidad y eficiencia, el suministro oportuno de información de interés público, la participación en el desarrollo sostenible y la contribución al bienestar de las sociedades donde tienen presencia.

CRITERIOS DE APLICACIÓN

El Grupo Empresarial ISA se compromete a respetar los Acuerdos que tenga con los accionistas minoritarios en donde haya lugar. El desarrollo de las actividades de la gestión social de las empresas del Grupo Empresarial ISA está fundamentado en los siguientes criterios:

Responsabilidad

Actuar de forma coherente y cumplir los compromisos adquiridos.

Participación

Fortalecer la acción ciudadana y la formación de capacidades para la autogestión comunitaria.

Solidaridad

Atender situaciones provocadas por desastres naturales, crisis humanitarias y alta vulnerabilidad social en las áreas de influencia de sus servicios.

Institucionalidad

Contribuir a la sostenibilidad de los procesos de desarrollo a través de la articulación con los planes y recursos de las instituciones competentes

MARCO DE ACTUACIÓN

La matriz del Grupo Empresarial ISA, es responsable de direccionar la gestión social, en el marco de los compromisos con la sociedad, de acuerdo con la especificidad de los servicios y el contexto en que se desarrollan. A su cargo estarán programas de alcance corporativo.

Las empresas del Grupo Empresarial ISA, son responsables de desarrollar conocimiento del entorno social donde realizan sus operaciones y establecer procesos fluidos de comunicación con la sociedad.

Las empresas del Grupo Empresarial ISA, establecen esquemas de cooperación entre empresas, Estado, comunidades y otras organizaciones para generar sinergias, incrementar el impacto de la gestión social, potenciar su sostenibilidad y fortalecer las instituciones.

Las empresas del Grupo Empresarial ISA, son responsables de desarrollar las competencias, planear, presupuestar, gestionar, evaluar y reportar los resultados de la gestión social, de acuerdo con los parámetros, requisitos y lineamientos de la matriz.

Las empresas del Grupo Empresarial ISA, harán extensivos los compromisos que se derivan de la Política Social a sus proveedores y otras partes interesadas, y tomarán las medidas pertinentes para verificar su cumplimiento.

CÓDIGO DE ÉTICA

INTRODUCCIÓN

PRESENTACIÓN

ISA y sus empresas avanzan hacia metas cada vez más exigentes y ambiciosas, desarrollando sus prácticas en contextos diversos, retadores y novedosos que le exigen enmarcarse y soportar sus decisiones en el más sólido conjunto de valores. En este escenario la Ética se reconoce como el valor de valores que define el carácter global de la organización, es generador de confianza para todos los grupos de interés y se identifica como la característica intrínseca de sus administradores, directivos y colaboradores.

Desde su creación, ISA y sus empresas han sustentado su identidad en principios éticos basados en la adopción de conductas honestas, constructivas, idóneas y socialmente responsables, que promueven la permanencia del negocio y la contribución al desarrollo sostenible de las regiones donde se opera. Directamente y a través de sus filiales y subsidiarias ISA adelanta importantes proyectos en sistemas de infraestructura lineal. Para lograrlo focaliza sus actividades en los negocios de Transporte de Energía Eléctrica, Operación y Administración de Mercados, Transporte de Telecomunicaciones, Construcción de Proyectos de Infraestructura y Concesiones Viales.

Los sistemas de infraestructura lineal de ISA se extienden de ciudad en ciudad y de país en país, punto a punto, contribuyendo al desarrollo en los países donde ISA y sus empresas tienen presencia.

FINALIDAD

El Código de Ética de ISA y sus empresas, es un marco de referencia que busca materializar la filosofía y los valores corporativos de la Organización, a través de criterios orientadores para la actuación de todos sus trabajadores y miembros de sus Juntas Directivas.

ENFOQUE

Las decisiones que ISA y sus empresas toman cotidianamente afectan a las personas que hacen parte de sus grupos de interés (accionistas, colaboradores, proveedores, clientes, sociedad, y estado), lo que implica un relacionamiento fundado en valores, políticas y compromisos que fortalecen la identidad corporativa y la coherencia institucional.

DEFINICIÓN

Para ISA y sus empresas la ética es el conjunto de principios que orientan sus acciones. Gracias a ella, se puede ser coherente en la toma de decisiones y en el relacionamiento con los grupos de interés, en procura de los objetivos empresariales y el bien común.

VALORES CORPORATIVOS DE ISA

ISA y sus empresas trabajan firmemente en la construcción de una Cultura Organizacional, en la cual los valores, como pilares que afirman su identidad corporativa sirven de guía para lograr el éxito de la organización.

VALORES

Los valores corporativos definidos en ISA identifican su querer ser y hacer, sustentan su confianza y credibilidad, su forma de conducta y la manera como se quiere ser reconocido. La Organización ha definido los siguientes valores: ÉTICA, RESPONSABILIDAD SOCIAL, EXCELENCIA, INNOVACIÓN

ATRIBUTOS

Los valores corporativos están acompañados de atributos que apoyan, fortalecen y apalancan las actuaciones relacionadas con la ética, y facilitan su cumplimiento y vivencia al interior de la Organización.

TRANSPARENCIA

Actuar de manera confiable, accesible, clara y honesta.

RECIPROCIDAD

Respeto a la dignidad del otro con quien la empresa se relaciona, en un ambiente de reconocimiento mutuo; de las obligaciones y derechos de las partes involucradas.

CUMPLIMIENTO

Compromiso de realizar lo prometido y de observar los parámetros, políticas y estándares de la Organización.

PLURALISMO

Reconocimiento de la diversidad de las personas que contribuye, en un ambiente de respeto, a enriquecer a la organización en los lugares y culturas donde opera.

LABORIOSIDAD

Deber de los administradores, directivos y colaboradores de cumplir con las responsabilidades orientadas al logro de los objetivos misionales de la organización. Implica realizar con cuidado y esmero las labores y deberes que le son propios dentro de la empresa.

ORIENTACIONES ÉTICAS

El Código de Ética es un marco de referencia que presenta a los administradores, directivos y colaboradores unos criterios generales de acción y de decisión, acordes con los valores corporativos de ISA y sus empresas.

SECCIÓN I: ACCIONISTAS E INVERSIONISTAS

Trato equitativo

Todo accionista e inversionista, independientemente del valor de su inversión o el número de acciones que represente, recibirá el mismo trato, garantizando el ejercicio de sus derechos para presentar inquietudes, peticiones, quejas o reclamos. Es un deber contar con prácticas de Buen Gobierno para velar por el desarrollo de los mejores procesos de administración, orientados tanto a la generación de valor de las inversiones como a la integridad ética empresarial.

Divulgación de información

ISA y sus empresas están comprometidas con realizar prácticas de Buen Gobierno en pro de la agregación de valor, para ello debe mantener al mercado informado sobre el desempeño de la empresa y hacer la debida rendición de cuentas de manera oportuna y transparente. La información que se divulgue no debe afectar derechos de terceros ni representar riesgos para las inversiones de ISA y sus empresas, ni para la continuidad del negocio.

SECCIÓN II: COLABORADORES

Relaciones basadas en el trato equitativo.

ISA y sus empresas promueven un trato equitativo, en relación con el acceso al empleo y a unas condiciones adecuadas de trabajo. En ISA y sus empresas no se tolera ningún trato discriminatorio por condición de

género, raza, color, nacionalidad, origen social, edad, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus trabajadores.

Condiciones laborales

ISA y sus empresas impulsan un clima laboral basado en el respeto, y ofrecen a sus trabajadores un ambiente seguro, en el cual los riesgos que amenacen su seguridad y salud estén debidamente administrados e interiorizados por cada uno de sus empleados. Exigiendo a sus proveedores el cumplimiento legal sobre condiciones laborales y de salud ocupacional. Asimismo, ISA y sus empresas promueven el equilibrio entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar.

Rechazo al acoso

ISA y sus empresas promueven un ambiente de trabajo donde no hay lugar a manifestaciones de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico, moral o de cualquier otro tipo, así como abuso de autoridad en el trabajo u otra conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus administradores, directivos o colaboradores.

Protección de la información

En ISA y sus empresas se respeta, mantiene y protege adecuadamente la privacidad de los administradores, directivos y colaboradores; así como aquella información personal que requiere la empresa para el cumplimiento de la ley. Del mismo modo los administradores, directivos y colaboradores se responsabilizan por no divulgar información estratégica o confidencial a la que tengan acceso por las funciones de su cargo.

Derecho de asociación

ISA y sus empresas reconocen el derecho de libre asociación de sus colaboradores (sindicatos y pactos), respetan su participación en cualquier tipo de negociaciones colectivas y no practican ningún tipo de discriminación en relación con sus colaboradores vinculados a estas asociaciones.

Rechazo al fraude

ISA y sus empresas rechazan cualquier tipo de fraude que comentan sus administradores, directivos o colaboradores

Uso de los bienes de la empresa

- ISA y sus empresas suministran a sus trabajadores los elementos, recursos y medios requeridos para realizar las actividades laborales y el desempeño adecuado de los procesos, de acuerdo con las necesidades propias del cargo. Los administradores directivos y colaboradores se comprometen a utilizar los bienes, instalaciones y recursos con que ISA y sus empresas cuentan para cumplir con sus fines, evitando que se usen directa o indirectamente en beneficio propio o de terceros, o que sirvan para propiciar acciones que puedan causarle perjuicios. Estos compromisos implican, entre otras cosas:
- Proteger y cuidar los activos de la empresa de los que se disponga o a los que se tenga acceso, los cuales deberán ser utilizados de forma acorde con la finalidad de las funciones profesionales definidas.
 - Proteger los sistemas informáticos, extremando sus medidas de seguridad.
 - Utilizar racionalmente los recursos naturales y proteger el medio ambiente.

Conflicto de Interés

El conflicto de interés se materializa cuando en razón de sus funciones, el administrador, directivo o colaborador al tomar una decisión, realizar u omitir una acción, debe escoger entre su interés personal y el de su Empresa, cliente o proveedor, generando con su decisión, acción u omisión un indebido beneficio que no recibiría de otra forma. Este tipo de conflicto desconoce los deberes legales, contractuales, estatutarios o éticos; para que se configure este conflicto no es necesario que los intereses de la Empresa y los del administrador, directivo o colaborador estén contrapuestos, basta con que coexistan.

El interés personal es aquel asunto que afecta a un administrador, directivo y colaborador o a una persona con él vinculada.

- Ningún administrador, directivo o trabajador participará en contratos o negociaciones en las cuales se encuentre incurso en un conflicto de interés; lo mismo aplicará para sus parientes, hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil. Ante los conflictos de interés, la actuación de los administradores, directivos y colaboradores de ISA y sus empresas deben regirse por lo siguiente:
- Lealtad: deben actuar en todo momento con lealtad a ISA y sus empresas y sus accionistas, independientemente de sus intereses propios o ajenos.
 - Abstención: deben abstenerse de intervenir o influir en la toma de decisiones que puedan afectar a la empresa, o a las personas o entidades con las que exista conflicto.
 - Confidencialidad: quien se encuentre en una situación de conflicto de interés debe abstenerse de acceder o divulgar información calificada como confidencial que afecte el conflicto.
 - Información: los administradores, directivos y colaboradores incursos en conflictos de interés deben informar al órgano colegiado al cual pertenecen, o a su jefe jerárquico inmediato, sobre estos, mediante documento escrito.

SECCIÓN III: PROVEEDORES

Relaciones íntegras e independientes

ISA y sus empresas fomentan relaciones con los proveedores basadas en el respeto, la equidad y la transparencia mutua, evitando cualquier tipo de trato fraudulento. Así mismo, ISA estimula a que los proveedores conozcan y compartan sus principios éticos. En este sentido, exige de sus proveedores y de su cadena de valor el cumplimiento riguroso de toda la legislación vigente y promueve el cumplimiento de las normas ambientales, el respeto a los derechos humanos y las prácticas socialmente responsables.

Manejo de regalos y obsequios

Como norma general los administradores, directivos o trabajadores de ISA y sus empresas no pueden dar ni aceptar regalos, obsequios, cursos o invitaciones de clientes, competidores o proveedores de bienes o servicios incluyendo servicios bancarios.

No están incluidos en esta prohibición:

- Objetos o atenciones de escaso valor, sean estos promocionales o los usuales en épocas como navidad y aniversarios de la compañía.
- Invitaciones a capacitaciones técnicas, siempre y cuando ISA o sus empresas cubran los gastos de pasajes y viáticos.

En caso de presentarse alguna duda frente a la conveniencia de aceptar alguna de estas excepciones, se debe consultar al Comité de Ética.

Manejo de la información

Los trabajadores proporcionan a los proveedores la información necesaria para las relaciones contractuales o de seguimiento en condiciones equitativas. ISA y sus empresas se comprometen a mantener en confidencialidad cualquier información del proveedor, salvo la que deba ser entregada por disposición legal o interna u orden judicial, incluyendo la relativa a sus operaciones y negocios, productos y servicios, marcas, métodos, sistemas, planes de negocios o métodos de mercadeo y estrategias, costo e información financiera. Así mismo se incluye cualquier documento y/o medio electrónico considerado como confidencial por el proveedor. Se excluye cualquier información pública o que se presente en los informes de evaluación que la Empresa realiza como parte de sus procesos objetivos de selección de ofertas.

SECCIÓN IV: CLIENTES

Relaciones imparciales

En ISA y sus empresas se promueve una relación respetuosa e imparcial con los clientes basada en el reconocimiento de sus derechos y necesidades.

Manejo de la información

ISA y sus empresas prestan sus servicios de manera honesta y transparente, para lo cual evitan transmitir información engañosa en las reglas de los contratos o a través de la publicidad. ISA y sus empresas se comprometen a mantener una comunicación clara, transparente y equilibrada con sus clientes.

Confidencialidad

ISA y sus empresas velan por la confidencialidad de la información de sus clientes, comprometiéndose a no revelarla a terceros, salvo consentimiento del cliente o en cumplimiento de obligación legal.

Actitud de servicio

ISA y sus empresas se comprometen a garantizar y mantener estándares de calidad en sus productos y servicios y a conservar con los clientes los canales y mecanismos de relacionamiento que le permitan recibir sus necesidades y percepciones sobre los productos y servicios.

SECCIÓN V: ESTADO

Cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones

ISA y sus empresas cumplen todas las leyes, normas y regulaciones vigentes en los países en los cuales tienen presencia, respetando las instancias del ordenamiento jurídico del respectivo país.

Relaciones de cooperación y transparencia

ISA y sus empresas mantienen con las autoridades, los organismos reguladores y demás instituciones del Estado relaciones basadas en principios de cooperación y transparencia.

Rechazo a la corrupción

ISA y sus empresas rechazan que sus administradores, directivos o colaboradores realicen prácticas denotadas como corrupción. En este sentido, bajo ningún pretexto, se acepta que los trabajadores den o reciban alguna forma de pago u otro beneficio para persuadir a un tercero o dejarse persuadir por este sea público o privado, para que tome una decisión que convenga a la empresa o para que un servidor público agilice una acción administrativa rutinaria.

Información y relacionamiento con el Estado

ISA y sus empresas mantienen con las autoridades públicas locales, regionales o nacionales, canales estables de comunicación para responder a las peticiones formales de información. Así mismo rinden cuentas a estas instituciones cuando es pertinente. Ante las autoridades públicas, ISA y sus empresas representan sus intereses legítimos y posiciones como organización, de manera transparente, rigurosa y coherente.

SECCIÓN VI: SOCIEDAD

Relaciones basadas en el respeto y el reconocimiento

ISA y sus empresas mantienen un comportamiento respetuoso y una actitud de diálogo con la sociedad, en especial con las comunidades ubicadas en el entorno de su infraestructura, con el propósito de alcanzar el logro de intereses comunes, presentar posiciones corporativas y prevenir posibles situaciones de conflicto y riesgo entre ambos. Para esta gestión se identifican acciones puntuales con grupos representativos de la sociedad y se propicia el diálogo utilizando espacios específicos y canales establecidos. **Respeto a los Derechos Humanos** ISA y sus empresas realizan todas sus operaciones en un marco de respeto y promoción de los derechos humanos. Particularmente se vincula en sus actuaciones con los derechos humanos reconocidos por las legislaciones nacionales e iniciativas globales (Pacto Global). ISA y sus empresas rechazan que cualquiera de sus grupos de interés realice directamente o actúen como cómplices de prácticas que violen los derechos humanos, así mismo rechazan cualquier tipo de pago destinado a sufragar grupos armados al margen de la ley, contribuir al terrorismo o al lavado de activos. ISA y sus empresas rechazan de manera categórica el trabajo infantil o cualquier forma de trabajo forzado y se comprometen a dar a conocer esta posición a sus grupos de interés, especialmente a proveedores y contratistas.

Patrocinio a organizaciones políticas

ISA y sus empresas no financian ni promueven partidos políticos, ni a sus representantes o candidatos, ni efectúan patrocinios de congresos o actividades que tengan como fin la propaganda política. Por ello, los administradores, directivos o colaboradores no pueden utilizar para tales fines los bienes (sistemas de información, reuniones internas o externas, entre otros) ni los recursos de ISA y sus empresas. Así mismo, se abstienen de ejercer cualquier presión directa o indirecta a representantes políticos, y tampoco promueven a ninguno de sus colaboradores para hacerlo, ya sea en favor de un partido o una persona específica. En aquellos países donde al administrador, directivo o colaborador le es permitida la participación política activa, bien por la naturaleza jurídica o propiedad de la empresa, estas acciones se deben realizar por fuera de su jornada laboral y cumpliendo con los anteriores enunciados.

Intervención en eventos externos

Para que un colaborador participe en nombre de ISA y sus empresas en conferencias u otros actos públicos similares, debe contar con el permiso del órgano social al cual pertenece o del superior de nivel directivo, quién definirá la pertinencia o no de la intervención.

Cuidado ambiental

ISA y sus empresas se comprometen con la realización de una gestión empresarial que permita llevar a cabo sus operaciones empresariales en el marco de su compromiso con el desarrollo sostenible.

Relacionamiento con entidades de la sociedad civil
El apoyo y eventuales contribuciones a entidades de la sociedad civil, se condicionan al cumplimiento de las leyes locales y a la conformidad con las directrices corporativas. Relaciones con la competencia
ISA y sus empresas mantienen relaciones honestas, constructivas e idóneas con sus competidores. Esto implica, entre otros compromisos:

- Competir en los mercados de forma leal sin realizar publicidad engañosa o denigratoria de su competencia o de terceros.
- Obtener información de la competencia, siempre de forma legal.
- Cumplir las normativas de defensa de la competencia, evitando cualquier conducta que constituya o pueda constituir colusión, abuso o restricción de la competencia.

SECCION VII: VIGENCIA
El Código de Ética de ISA y sus Empresas fue aprobado en la reunión 701 de la Junta Directiva de ISA celebrada el 26 de noviembre de 2010 y a partir de ese momento entró en vigencia para todos los colaboradores y miembros de Junta y/o directorios. El Código de Ética de ISA y sus empresas se revisará y actualizará periódicamente, cuando hubiera lugar, previa evaluación de la organización.

SECCIÓN VIII: OBLIGATORIEDAD
Todos los colaboradores y miembros de Junta se comprometen a cumplir el Código de Ética de ISA y sus empresas.

El Código de Ética brinda criterios y orientaciones generales para la conducta de los administradores, directivos o colaboradores de ISA y sus empresas pero, cada persona es finalmente responsable de sus acciones u omisiones.

Este Código no incluye todas las normas o regulaciones que se aplican a cada situación. Su contenido tiene que ser considerado junto con las políticas, prácticas, instrucciones y procedimientos de la Empresa, y con los requerimientos de la ley. Sin embargo, aun cuando una situación careciera de un lineamiento específico, se espera que el administrador, directivo o colaborador aplique los principios éticos.

Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado a solicitar que un administrador, directivo, o colaborador cometa una falta a la ética o que contravenga lo establecido en el Código de Ética. Y, a su vez, ningún administrador, directivo o colaborador puede justificar una conducta impropia, ilegal o que contravenga lo establecido en el Código de Ética, amparándose en una orden proveniente de un superior jerárquico o del órgano social del cual hace parte.

SECCIÓN IX: ÁMBITO DE APLICACIÓN
El Código de Ética incluye a las juntas directivas y/o directorios y a todos los directivos y colaboradores de ISA y sus empresas, con independencia de su nivel jerárquico y de su ubicación geográfica o funcional. Y se extiende a sus prestadores de servicios, así como a sus empleados temporales, practicantes y aprendices.

El cumplimiento del Código de Ética se entiende sin perjuicio del estricto cumplimiento de los correspondientes reglamentos y normas internas de las distintas entidades de ISA y sus empresas. En la medida en que los reglamentos y normas internas establezcan obligaciones más rigurosas que las recogidas en este Código, serán de aplicación preferente a las aquí previstas.

SECCIÓN X: ADMINISTRACIÓN Y SEGUIMIENTO
El cumplimiento del Código de Ética es supervisado por el Gerente General quien podrá delegar en un comité de ética elegido por él o en una instancia de seguimiento similar, integrada por un número plural impar de personas, siendo responsable de rendir cuentas sobre la gestión ética.

En caso de incumplimiento del Código de Ética, el Comité de Ética, como responsable por la gestión ética, informará por escrito a la(s) instancia(s) respectiva para los trámites de su competencia y para tomar los correctivos respecto al incumplimiento.

SECCIÓN XI: SEGUIMIENTO
En caso de duda o necesidad de asesoría en relación con el cumplimiento del Código de Ética, el administrador, directivo o el colaborador debe comunicarse primero con su superior inmediato o al órgano colegiado al cual pertenece; si la duda o inquietud persiste puede comunicarse con la Línea Ética (Mecanismo de comunicación). La consulta será recibida garantizando la confidencialidad de la información y de la persona que la presenta y será respondida dentro de los cinco días hábiles siguientes a la presentación de la inquietud.

Los administradores, directivos o colaboradores que informen de las infracciones o incumplimientos reales o potenciales del Código de Ética no serán objeto de represalias ni obtendrán recompensas por comunicar estas situaciones.



INDICADORES GRI

ÍNDICE DE CONTENIDOS DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE		PACTO MUNDIAL	PÁGINAS
---	--	------------------	---------

1	ESTRATEGIA Y ANÁLISIS		
1.1	Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia.	-	5
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	-	50,51
2	PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN		
2.1	Nombre de la organización.	-	6
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios.	-	6,8
2.3	Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos (joint ventures).	-	6-9
2.4	Localización de la sede principal de la organización.	-	6
2.5	Número de países en los que opera la organización y nombre de los países en los que desarrolla actividades significativas o los que sean relevantes específicamente con respecto a los aspectos de sostenibilidad tratados en la memoria.	-	7
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	-	6
2.7	Mercados servidos.	-	40-43
2.8	Dimensiones de la organización informante.	-	15,44-48
2.9	Cambios significativos durante el período cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización.	-	55
2.10	Premios y distinciones recibidos durante el período informativo.	-	52
3	PARÁMETROS DE LA MEMORIA		
	Perfil de la memoria		
3.1	Período cubierto por la información contenida en la memoria.	-	55
3.2	Fecha de la memoria anterior más reciente.	-	55
3.3	Ciclo de presentación de las memorias.	-	55
3.4	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido.	-	55
	Alcance y cobertura de la memoria		
3.5	Proceso de definición del contenido de la memoria.	-	55
3.6	Cobertura de la memoria.	-	15,55
3.7	Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria.	-	55
3.8	La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos (joint ventures), filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre períodos y/o entre organizaciones.	-	6,7,15,55
3.9	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y técnicas subyacentes a las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y demás información de la memoria.	-	55
3.10	Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión.	-	55

ÍNDICE DE CONTENIDOS DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE		PACTO MUNDIAL	PÁGINAS
---	--	------------------	---------

3.11	Cambios significativos relativos a períodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.	-	55
	Índice del contenido del GRI		
3.12	Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en la memoria.	-	64-70
	Verificación		
3.13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria.	-	56
4	GOBIERNO, COMPROMISOS Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS		
	Gobierno		
4.1	La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización.	-	49-51
4.2	Ha de indicarse si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.	-	49
4.3	Número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.	-	49
4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	-	49
4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos y el desempeño de la organización.	-	49
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	-	49
4.7	Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos.	-	49
4.8	Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.	-	10,11,58-62
4.9	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios.	-	49-54
4.10	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.	-	49
	Compromisos con iniciativas externas		
4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	-	50
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	7	28,37
4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya.	-	40,53
4.14	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	-	12,13
4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	-	12,13
4.16	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categorías de grupos de interés.	-	12,13

ÍNDICE DE CONTENIDOS DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE		PACTO MUNDIAL	PÁGINAS
4.17	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria.	-	13
5.1	Dimensión económica Información sobre enfoque de gestión Indicadores del desempeño económico		
	Aspecto: Desempeño económico		
EC1	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.	-	No disponible
EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	7,8	37
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.	-	18
EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.	-	40
	Aspecto: Presencia en el mercado		
EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	6	20
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	6	No Disponible
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	6	49, 57
	Aspecto: Impactos económicos indirectos		
EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, por bono, o en especie.	-	No Disponible
EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.	-	26
5.2	Dimensión ambiental Información sobre enfoque de gestión Indicadores del desempeño ambiental		
	Aspecto: Materiales		
EN1	Materiales utilizados por peso y volumen.	8	No Disponible
EN2	Porcentaje de materiales utilizados que son materiales valorizados.	8,9	No Disponible
	Aspecto: Energía		
EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	8	No Disponible
EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	8	No Disponible
EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	8,9	No Disponible
EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.	8,9	No Disponible

ÍNDICE DE CONTENIDOS DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE		PACTO MUNDIAL	PÁGINAS
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	8,9	No Disponible
	Aspecto: Agua		
EN8	Captación total de agua por fuentes.	8	36
EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	8	36,37
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	8,9	36,37
	Aspecto: Biodiversidad		
EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas.	8	36
EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las protegidas.	8	36,37
EN13	Hábitats protegidos o restaurados.	8	36
EN14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	8	36
EN15	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie.	8	No Disponible
	Aspecto: Emisiones, vertidos y residuos		
EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	8	No Disponible
EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	8	No Disponible
EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	8,9	34-37
EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono, en peso.	8	No Disponible
EN20	NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	8	No Disponible
EN21	Vertimiento total de aguas residuales, según naturaleza y destino.	8	37
EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	8	34-37
EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	8	34-37
EN24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.	8	34-37
EN25	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante.	8	37
	Aspecto: Productos y servicios		
EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	8,9	34-37
EN27	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.	8,9	No Disponible
	Aspecto: Cumplimiento normativo		

ÍNDICE DE CONTENIDOS DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE		PACTO MUNDIAL	PÁGINAS
EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	8	37
Aspecto: Transporte			
EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	8	34-37
Aspecto: General			
EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	8,9	No Disponible
5.3	Dimensión social Información sobre enfoque de gestión: Prácticas laborales y ética en el trabajo Indicadores del desempeño de prácticas laborales y ética del trabajo		
Aspecto: Empleo			
LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.	-	15
LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo, y región	6	15,16
LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.	6	18,19
Aspecto: Relaciones empresa/trabajadores			
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	1,3	20
LA5	Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos	3	No Disponible
Aspecto: Salud y seguridad en el trabajo			
LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud en el trabajo.	-	22
LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región**.	-	20,21
LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.	-	22,23,29
LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	-	20
Aspecto: Formación y educación			
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.	-	17
LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.	-	17
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.	-	17
Aspecto: Diversidad e igualdad de oportunidades			
LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	-	14,15,49

ÍNDICE DE CONTENIDOS DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE		PACTO MUNDIAL	PÁGINAS
LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.	1,6	No Disponible
Información sobre enfoque de gestión: Derechos Humanos			
Aspecto: Prácticas de inversión y de abastecimiento			
HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	1,2,4-6	No Disponible
HR2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	1,2,4-6	No Disponible
HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.	1,4,5	No Disponible
Aspecto: No discriminación			
HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	1,6	54
Aspecto: Libertad de asociación y convenios colectivos			
HR5	Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.	1,3	20,53
Aspecto: Explotación infantil			
HR6	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	1,5	53
Aspecto: Trabajos forzados			
HR7	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser de origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	1,4	53
Aspecto: Prácticas de seguridad			
HR8	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.	1,2	No Disponible
Aspecto: Derechos de los indígenas			
HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	1	53
Información sobre enfoque de gestión: Sociedad Indicadores de desempeño de sociedad			
Aspecto: Comunidades			
SO1	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa.	1	29-37
Aspecto: Corrupción			
SO2	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	10	No Disponible
SO3	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	10	49
SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	10	No Disponible

ÍNDICE DE CONTENIDOS DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE		PACTO MUNDIAL	PÁGINAS
	Aspecto: Política pública		
SO5	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de cabildeo (lobby)	10	32,33,40
SO6	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.	10	40
	Aspecto: Comportamiento de competencia		
SO7	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.	-	No Aplica
	Aspecto: Cumplimiento normativo		
SO8	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.	-	No Disponible
	Información sobre enfoque de gestión: Responsabilidad sobre producto Indicadores del desempeño de la responsabilidad sobre productos		
	Aspecto: Salud y seguridad del cliente		
PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.	-	No Disponible
PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	-	No Disponible
	Aspecto: Etiquetado de productos y servicios		
PR3	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.	8	No Disponible
PR4	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	8	No Aplica
PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	-	42,43
	Aspecto: Comunicaciones de mercadeo		
PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.	-	No Aplica
PR7	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	-	No Aplica
	Aspecto: Privacidad del cliente		
PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y fuga de datos personales de clientes.	-	42
	Aspecto: Cumplimiento normativo		
PR9	Coste de multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y uso de productos y servicios de la organización.	-	43

LEYENDA

Justificación de la no aplicabilidad de los siguientes indicadores GRI en el Reporte de Sostenibilidad 2010:

SO7: Por la naturaleza del negocio no puede existir monopolio, no ocurren dos líneas de transmisión eléctrica para un mismo servicio.

PR4: Los productos y servicios de Red de Energía del Perú están exentos a etiquetado.

PR6 - PR7: Red de Energía del Perú no efectúa campañas de publicidad con carácter promocional o comercial.

Justificación de la no disponibilidad de los siguientes indicadores GRI en el Reporte de Sostenibilidad 2010:

EC1: La información no se encuentra disponible a la fecha de elaboración del reporte.

EC6: La empresa no cuenta con una política de gasto respecto a proveedores locales, ni cuenta con información sobre prácticas o proporción de gasto.

EC8: La empresa no ha realizado un informe o estudio sobre el desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructura y los servicios prestados principalmente para el beneficio público.

EN1, EN2: La empresa no cuenta con un inventario de materiales utilizados.

EN3 – EN7: Se encuentra aun en fase de implementación un programa de monitoreo de energía.

EN15: La organización no ha identificado las especies incluidas en la lista roja y que se encuentren afectadas por las operaciones.

EN16 – EN17: Se encuentra en implementación el programa de monitoreo de emisiones, vertidos y residuos.

EN19-EN20: Este indicador no se encuentra desarrollado.

EN27: La empresa no tiene identificado un porcentaje de productos vendidos ni de sus materiales de embalaje.

LA5: Este indicador no se encuentra desarrollado.

LA14: La empresa no cuenta con un estudio salarial por género.

HR1: Este indicador no se encuentra desarrollado.

HR2: Si bien la organización se ocupa de instruir a sus contratistas de personal en temas de derechos humanos, no cuenta con un porcentaje frente al total de proveedores.

HR3: La compañía no ha destinado horas de capacitación para los trabajadores en derechos humanos durante el año.

HR8: La empresa no cuenta con la información sobre personal de seguridad formado en políticas de derechos humanos.

SO2: La empresa no cuenta con información sobre unidades de negocio analizadas respecto a riesgos de corrupción.

SO4: Se encuentra en proceso de aprobación “Protocolo de Fraude”.

SO8: Este indicador no se encuentra desarrollado.

PR1, PR2: La compañía no ha identificado impactos del servicio de transmisión que afecte la seguridad de los clientes.

PR3: La Compañía no presenta información para este indicador

Retroalimentación del Reporte

Las empresas del Grupo empresarial ISA elaboran anualmente un Reporte de Sostenibilidad bajo los mejores estándares internacionales. Este documento informa a cada una de las partes interesadas la gestión responsable de las organizaciones.

Con el propósito de presentar una mejor información y tener una comunicación fluida en este tópico, invitamos a los lectores a darnos retroalimentación, la que consideramos muy importante.

Esperamos que su opinión sea libre y sincera. Asimismo, nos gustaría saber a qué grupo interés pertenece y qué le pareció este documento.

Agradeceríamos que nos escriba al correo electrónico **rep@rep.com.pe**

Av. Canaval y Moreyra 522, Piso 11, Torre Wiese
San Isidro, Lima 27, Perú

RE- POR- TE DE SOSTENIBILIDAD 2010



- REP
- ISA PERÚ
- TRANSMANTARO